

Dilluns, 13 de juliol de 2015

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 18 de juny de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Mataró, SA, per als anys 2015-2018 (codi de conveni núm. 08005972011994)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Mataró, S.A subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 d'abril de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 63/2015, de 28 d'abril de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Mataró, S.A per als anys 2015-2018 (codi de conveni núm. 08005972011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA AIGÜES DE MATARÓ, SA, PER ALS ANYS 2015-2018.

Capítol I. Àmbits d'aplicació.

Article 1. Objecte.

El present conveni estableix i regula les normes per les quals s'han de regir les condicions de treball del personal laboral que actualment presta o que en un futur pugui prestar serveis a Aigües de Mataró, SA (AMSA) i s'aplicarà en preferència al que disposin la resta de normes laborals.

Article 2. Àmbit personal.

El present Conveni afecta a la totalitat del personal que integra la plantilla d'aquesta empresa amb la particularitat que es determina en l'article 7 per al personal d'alta direcció.

Article 3. Àmbit temporal.

El present Conveni serà efectiu a partir de l'1 de gener de 2015, sens perjudici de l'efecte de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya i del seu registre per part de l'autoritat laboral.

El Conveni serà vigent fins el fins el 31 de desembre de 2018, i es considerarà prorrogat anualment al seu venciment, per reconducció tàcita, si no es formula denúncia per escrit de rescissió o revisió per cap de les parts, amb una antelació mínima de tres mesos respecte de la seva data d'acabament.

Un cop esgotada la vigència acordada per a aquest conveni, i feta la seva denúncia, s'acorda explícitament que es mantindran i respectaran totes les condicions pactades, fins la signatura d'un nou acord o conveni d'empresa.

Capítol II. Organització del treball.

Article 4. Normes generals.

En tot el referent a l'organització del treball, la direcció de l'empresa actuarà d'acord amb les facultats que atorgui la legislació vigent i aquest principi es desenvoluparà seguint la política de no alterar les condicions de treball sense haver donat a conèixer prèviament al personal afectat les motivacions i haver intentat la seva comprensió i consentiment.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

---

És política comuna dels treballadors i de la direcció el manteniment d'actituds de diàleg i negociació que puguin conduir a esquemes participatius dintre de l'àmbit de les normatives vigents en cada moment.

Article 5. Dedicació plena al treball.

Quan sigui possible la realització alterna o successiva de funcions corresponents a varis llocs de treball de similar o inferior categoria, dintre la jornada laboral, podran ser encomanades a un sol treballador fins arribar a la plena ocupació en la seva jornada, mesura necessària per obtenir una òptima productivitat de tot el personal. El tipus de treball que se li encomani, no podrà ser vexatori o peyoratiu.

Article 6. Plantilla de personal.

La plantilla de cada Unitat o Servei serà la necessària per atendre normalment el treball sense necessitat de fer hores extraordinàries llevat dels casos d'emergència o de treballs de caràcter estacional o imprevist. En tot cas, la plantilla serà la necessària i suficient i per cobrir les baixes que es produeixen d'acord amb el nivell normal d'absentisme pels motius de vacances, malaltia i permisos perceptius.

Per les circumstàncies inherents a l'acumulació de tasques a realitzar, podrà concertar-se contractes temporals de treball, que es regiran per la normativa aplicable en cada moment.

Article 7. Personal d'alta direcció.

Podrà tenir aquest caràcter el Gerent de l'empresa, a qui li podran ser d'aplicació tots els pactes establerts en el Conveni Col·lectiu, que no es contradiguin amb el que s'hagi pactat individualment, segons preveu el Reial Decret 1382/85.

Article 8. Roba de feina del personal obrer.

L'empresa facilitarà als treballadors la roba adequada a les seves funcions i només per a l'exercici d'aquestes funcions. L'ús de la roba de treball serà obligatori.

La direcció de l'empresa i el Comitè d'Empresa, determinaran les peces de roba de treball que es faran servir en les diferents seccions, que en tot cas seran les més apropiades per al treball corresponent.

Com a norma general, les peces d'abric tindran una durada de dos anys i la resta d'un any.

Article 9. Formació professional.

Els treballadors d'AMSA:

- Tenen el dret i el deure de formar-se per tal d'adquirir els coneixements i habilitats necessaris per al desenvolupament dels serveis que presten.

- Tindran accés a una formació continuada que respongui a l'exigència de la millora organitzativa dels serveis i al dret de qualificació i promoció professional, seguint els criteris i condicions establerts a les normes internes de formació.

Es crearà una comissió paritària de formació amb la finalitat que la direcció d'AMSA i els representants dels treballadors formulin el Pla de formació bianual i en facin el seguiment.

Article 10. Accés, provisió de llocs de treball i promoció interna.

1. Sistema de selecció i accés.

Tots els processos de selecció es realitzaran mitjançant concurs, tenint especial cura del dret de les persones que per causa del seu sexe, de la seva pertinença a una cultura, ideologia o religió no majoritàries, o per discapacitat, poguessin ser perjudicats per una manca d'igualtat d'oportunitats.

Els llocs de treball que hagin de ser ocupats per personal que el seu exercici professional estigui constituït per funcions de comandament i especial confiança, poden ser coberts mitjançant el sistema de lliure designació.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

La selecció per a l'accés als llocs de treball es portarà a terme mitjançant procediment en el que es garantiran els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, així com els que següents criteris:

- a) Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.
- b) Transparència.
- c) Imparcialitat i professionalitat dels òrgans de selecció.
- d) Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- e) Adequació entre el contingut dels processos selectius i les tasques o funcions a desenvolupar.
- f) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

Per a ser admès a les proves de selecció per a la provisió d'un lloc de treball caldrà:

- a) Haver complert divuit anys.
- b) Posseir la titulació suficient per accedir a la plaça o, si és el cas, l'experiència professional adequada, demostrada mitjançant certificació de l'exercici satisfactori de la professió, ofici o especialitat laboral corresponent a la titulació substituïda, durant un període mínim de cinc anys. La Relació de llocs de treball especificarà quines places exigeixen la provisió exclusiva/única amb personal que posseeixi una determinada titulació acadèmica. En aquests casos, els aspirants no podran substituir-la per experiència professional provada.
- c) La resta de condicions exigides per la llei i per la convocatòria.

El procediment per a la provisió de llocs de treball serà l'establert en la normativa interna de desenvolupament per a la provisió de llocs de treball a Aigües de Mataró.

Aquesta normativa serà acordada i actualitzada per la comissió paritària de seguiment i interpretació.

El comitè d'empresa tindrà dret a nomenar un membre de la comissió de selecció que a tal efecte es constitueixi, amb veu i sense vot.

### 2. Provisió de llocs i promoció interna.

Als efectes de la provisió de places, les vacants es classifiquen en:

- a) Vacants destinades a la provisió per selecció lliure.
- b) Vacants destinades a la provisió per selecció de promoció interna.

Atenent al fet que la promoció interna, consistent en el progrés de categoria professional, és un dels instruments indispensables d'un model avançat de carrera professional i amb l'objectiu d'aconseguir l'adequació del personal a les funcions que li corresponen dins l'empresa, es potenciarà la formació i la utilització dels mecanismes legals que facilitin l'aprofitament dels recursos humans interns i la satisfacció de les aspiracions professionals dels treballadors/empleats.

Seràn vacants destinades en primera instància a promoció interna:

- a) Les de càrrecs de comandament.
- b) Les que neixen com a resultat d'una valoració dels llocs de treball existents, quan doni com a resultat la requalificació d'aquestes places en el nivell immediatament superior.
- c) La reconversió d'encàrrecs, programes i funcions en llocs de treball estructurals.

La selecció per a la provisió de vacants de promoció interna es realitzarà mitjançant concurs de mèrits. L'empresa podrà establir proves selectives de caràcter teòric i/o pràctic adients a cada cas.

La selecció per primer accés o externa es portarà a terme mitjançant convocatòria pública per concurs de mèrits. L'empresa podrà establir proves selectives de caràcter teòric i/o pràctic si ho considera convenient.

### 3. Ingress als llocs de treball.

Un cop resolta la selecció i que l'aspirant escollit hagi presentat davant l'empresa la documentació necessària assenyalada a la convocatòria, es disposarà d'un període d'un mes per formalitzar el contracte de treball.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

---

Tots els contractes s'han de formalitzar per escrit i han d'incloure l'expressió de quedar afectats per aquest Conveni col·lectiu, així com el grup i la categoria del lloc de treball pel qual es contracta el treballador.

El personal de nou ingrés haurà de superar, en cada cas, els períodes de prova següents:

- Treballadors que ocupen llocs de treball del grup 1: 2 mesos.
- Treballadors que ocupen llocs de treball del grup 2: 2 mesos.
- Treballadors que ocupen llocs de treball del grup 3: 6 mesos.
- Treballadors que ocupen llocs de treball del grup 4: 6 mesos.
- Treballadors que ocupen llocs de treball del grup 5: 6 mesos.

Durant aquest període, el treballador té els mateixos drets i obligacions que els treballadors fixos en plantilla del mateix grup i categoria però, tant el treballador com l'empresa poden rescindir la relació de treball.

Tant la superació com la no superació del període de prova han de ser notificades al treballador abans que transcorrin tres dies laborables des de la seva finalització. La resolució de no superació del període de prova serà motivada i notificada també als representants dels treballadors.

#### 4. Aprofitament dels recursos propis.

L'empresa es compromet al màxim aprofitament dels recursos humans propis. La provisió definitiva o provisional dels llocs de treball es prioritzarà en funció de cada perfil del personal d'AMSA.

L'empresa podrà col·laborar amb les institucions públiques d'ensenyament per tal de facilitar la pràctica professional dels seus estudiants, en la major diversitat possible d'especialitats acadèmiques. En els convenis que s'estableixin amb les esmentades institucions hi constarà explícitament que els becaris i els estudiants en pràctiques no mantindran una relació d'ocupació amb l'empresa i que realitzaran activitats adequades a les exigències de la seva formació.

#### Article 11. Diligència professional.

És política de l'empresa la defensa del bon fer i diligència del personal al seu servei, en el desenvolupament de les seves funcions, llevat que aquestes circumstàncies no hi fossin de forma notòria.

D'acord a aquests principis, l'empresa assumirà la defensa i l'assessorament dels seus treballadors en els procediments civils i penals que pugessin iniciar contra ells per fets realitzats dintre de la jornada laboral i en el lícit exercici de les funcions que els hi siguin encomanades, assegurant la cobertura de les indemnitzacions dineràries i les fiances de caràcter civil o penal que els poguessin correspondre.

De no concórrer les circumstàncies esmentades, l'empresa es reserva l'exercici de les accions que en cada cas corresponguin.

#### Article 12. Exercici de comandament.

Són funcions pròpies de tots els caps de l'empresa, entre d'altres, aconseguir el rendiment i l'eficàcia del servei i del personal a les seves ordres, exercint la seva autoritat de manera educada i eficient. Formar el personal a les seves ordres per aconseguir elevar-ne el nivell tècnic i professional, i vetllar per la seva seguretat. Haurà de col·laborar en quantes millores de mètodes o sistemes s'implantin amb la finalitat de mantenir un oportú desenvolupament tecnològic i nivell adequat de productivitat en l'empresa.

#### Article 13. Classificació grups professionals.

El personal al qual afecta el present Conveni Col·lectiu es classifica, tenint en compte les funcions que fa, en els següents grups:

##### Grup professional 1:

Serà classificat dintre d'aquest Grup el personal que executa tasques segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten de formació específica, tret a l'ocasional d'un període d'adaptació.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

---

La formació mínima correspon a, experiència adquirida en el desenvolupament d'una professió equivalent i titulació en Ensenyament Secundari Obligatori o haver cursat mòduls post obligatoris de caràcter oficial o equivalent.

Dintre d'aquest Grup s'inclouen les següents categories:

Especialista, Peó especialista, Peó, Auxiliar administratiu de 1a, Auxiliar administratiu de 2a, Auxiliar administratiu de 3a, Auxiliar tècnic de 1a, Auxiliar tècnic de 2a, Auxiliar tècnic de 3a.

Grup professional 2:

Serà classificat dintre aquest Grup el personal que executa de forma autònoma tasques que exigeixen habitualment iniciativa per part dels treballadors que les fan, comportant, sota supervisió, la seva responsabilitat i podent ésser ajudats per altre o altres treballadors.

La seva formació és de titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalent, a Títol de Batxillerat o cicles formatius de Grau Superior, completada en formació específica en el lloc de treball.

Dintre d'aquest Grup s'inclouen les següents categories:

Inspector d'obres, Operari de 1a, Operari de 2a, Operari de 3a, Tècnic FP de 1a, Tècnic FP de 2a, Tècnic FP de 3a, Oficial administratiu de 1a, Oficial administratiu de 2a, Oficial administratiu de 3a, Lector de 1a, Lector de 2a.

Grup professional 3:

Serà classificat dintre aquest Grup el personal que desenvolupi funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de feines diverses realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estadi organitzatiu menor.

Tasques que, encara que no suposin corresponsabilitat de comandament, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dintre del procés establert.

La seva formació correspon a titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió mínima equivalent a Títol de Batxillerat o cicles formatius de grau superior, completada amb una dilatada experiència en el lloc de treball.

Dintre d'aquest Grup s'inclouen les següents categories:

Cap de departament, Sots cap de departament, Secretària de direcció.

Grup professional 4:

Serà classificat dintre aquest Grup el personal que desenvolupi funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors.

Tasques complexes però homogènies que, encara que no impliquin responsabilitat de comandament, tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

La seva formació correspon a titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalent a estudis universitaris de grau, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Dintre d'aquest Grup s'inclouen les següents categories:

Cap de secció, Sots cap de secció, Tècnic titulat de Laboratori.

Grup professional 5:

Serà classificat dintre aquest Grup el personal que desenvolupi funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i un alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

---

També s'inclou en aquest Grup professional, les funcions que suposen responsabilitat completa per a la gestió d'una o varies àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de la direcció, a qui han de donar compte de la seva gestió. Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i inclòs la participació en la definició dels objectius concrets a assolir en el seu camp, amb un molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

La seva formació correspon a titulació equivalent a estudis universitaris de grau, completada amb una dilatada experiència en el seu sector professional, o bé amb una formació específica en el lloc de treball.

Dintre d'aquest Grup s'inclouen les següents categories:

Director gerent, Sotsdirector, Cap de servei.

Capítol III. Règim de treball.

Article 14. Jornada.

La jornada de treball és de 37,5 hores setmanals, de promig en còmput anual, resultat de l'aplicació de l'annex II del present conveni.

Dintre de la jornada s'inclou com a temps efectiu de feina una pausa màxima diària de 20 minuts que es pot utilitzar de forma ininterrompuda o fraccionada, i que en tot cas comprèn els temps per a l'entrepà.

Article 15. Horari.

L'empresa procurarà establir els horaris més convenients d'acord amb la representació dels treballadors, però és lliure de disposar-los sempre de la millor manera que consideri per a l'organització del treball, atenent el caràcter del servei públic que l'empresa té encomanat.

Amb la finalitat de millorar la conciliació laboral i familiar dels treballadors d'AMSA s'estableix l'aplicació d'un sistema de flexibilitat horària de manera que l'horari de coincidència per a tots els treballadors d'AMSA sigui de 8:30 h a 14:30 h, amb entrada des de les 7:30 h i sortida fins a les 15:45 h, genèricament, ajustant els horaris d'acord amb les necessitats de prestació de cada servei.

Per garantir la bona qualitat del servei s'estableixen uns horaris específics que es detallen en l'annex II.

A l'inici de la jornada laboral el personal ha de trobar-se al seu lloc de treball completament preparat per a fer la seva funció, i hi ha de romandre fins a l'hora de sortir.

S'estableix el període d'horari d'estiu des del 2 de maig fins el dia 30 de setembre, ambdós inclosos.

Els horaris per a la vigència del conveni són els regulats en l'annex II.

Article 16. Vacances.

Tot el personal tindrà dret a gaudir de 22 dies laborables de vacances. A efectes de vacances, es consideren com a no laborables els dissabtes, independentment de la jornada laboral que tingui assignada cada secció.

Les vacances es concediran preferentment en un període únic ininterromput. No obstant, per cobrir les exigències del servei i/o a petició del personal, es podrà disposar o autoritzar el seu fraccionament, tenint en compte que es garanteix un període mínim continuat de 15 dies naturals, i que la fracció menor serà d'una setmana, exceptuant 1 o 2 dies, que es podran gaudir en les dades que el treballador estimi convenient sempre que es compleixin les condicions de comunicació i simultaneïtat establertes a l'article 23 d'aquest conveni.

Les vacances es gaudiran sempre dintre de l'any que correspongui i es prohibeix treballar-les mitjançant compensació econòmica.

En casos excepcionals en què part de les vacances estiguessin previstes fer-les el desembre, i arribat el moment això no fos possible, per raons de malaltia o necessitats del servei, podrà autoritzar-se a fer-les durant el mes de gener següent. En casos molt especials, aquest ajornament podrà ampliar-se fins el mes de març amb caràcter improrrogable.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

---

Amb la finalitat de poder adaptar els períodes de vacances de la plantilla a les exigències del servei, cada secció haurà de confeccionar abans de l'1 de març, el seu programa de vacances i s'haurà d'exposar en el taulell d'anuncis per a informació del personal afectat.

Per al personal de nou ingrés, els dies de vacances seran proporcionals als dies de permanència a l'empresa.

Article 17. Servei torn rotatiu de reparacions.

Atès el caràcter de servei públic de l'empresa, que obliga a treballar d'una manera continuada, i a assegurar determinats serveis durant les 24 hores de tots els dies de l'any, la prestació del servei ha de ser efectuada pel personal adscrit a un torn rotatiu de reparacions, regit pel seu propi règim especial, el qual preveu els descansos setmanals obligatoris i que es troba detallat a l'annex II.

A partir de complir els 60 anys, el treballador decidirà individual i voluntàriament si vol o no continuar prestant aquest servei.

Cada torn comprendrà un període de set dies naturals consecutius, a excepció dels dilluns festius que el torn es perllongarà un dia més, en aquest cas, si el dimarts també fos festiu, el torn es tornaria a perllongar un altre dia.

El personal adscrit a aquest torn, romandrà localitzable i en situació de disponibilitat un cop realitzades les hores de presència, tal com es detalla a l'annex II.

La disponibilitat del treballador recollida en aquest article, s'entén compensada per una inferior jornada laboral i per l'import del plus torn rotatiu de reparacions de l'annex I.

Dintre del període de disponibilitat, el treballador estarà obligat a acudir quan se'l requereixi i a efectuar qualsevol feina relacionada amb el servei objecte d'aquest torn. Es preveu que el nombre d'hores de treball a realitzar dintre del període de disponibilitat, serà com a màxim de 46 hores/any. Es controlarà el nombre d'hores fetes anualment, i les que sobrepassin el límit previst, es compensaran per un dia de descans cada 8 hores, pagant-se la fracció que en resulti, com a hores extraordinàries estructurals, al preu que es detalla en l'annex I. Si per motius del servei calgués perllongar les hores de treball per sobre del límit horari diari estipulat com a disponibilitat a l'annex II, les hores que excedeixin tindran la consideració d'hores extraordinàries.

Si durant la vigència del present Conveni fos necessari establir nous serveis en regim de torn, l'empresa es reserva la facultat d'establir-los, prèvia informació, consulta i diàleg amb els representants del personal per tal d'intentar, respecte a aquest supòsit, el corresponent acord. En cas de desacord, l'empresa està facultada per a promoure les accions pertinents en virtut del que preveu la legislació vigent.

Article 18. Guàrdies encarregat de setmana.

El personal amb categoria Operari de 1a o superior, podrà ser adscrit al servei de Guàrdies d'encarregat de setmana per l'empresa, condició que comportarà la seva permanència en situació localitzable la resta de les 24 hores diàries, no cobertes per l'horari laboral establert.

La guàrdia comprèn un període de set dies naturals consecutius, a excepció dels dilluns festius que el torn es perllongarà un dia més, en aquest cas, si el dimarts també fos festiu, el torn es tornaria a perllongar un altre dia.

A partir de complir els 60 anys, el treballador decidirà individual i voluntàriament si vol o no continuar prestant aquest servei.

Article 19. Servei de guàrdia de tècnics amb disponibilitat presencial.

Es defineix com l'obligació del tècnic responsable adscrit al servei de personar-se en cas d'incidències o avaries que superin l'àmbit de decisió de l'encarregat de setmana, amb la màxima celeritat possible, per tal de liderar la situació produïda.

La durada del servei serà coincident amb el servei de guàrdia descrit a l'article 18 d'aquest conveni. Durant aquest període el tècnic responsable, cas de ser requerida la seva presència, ha de fer-ho amb la màxima celeritat.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

---

La prestació d'aquest servei tindrà caràcter rotatiu entre el personal adscrit al mateix, que es procurarà sigui un mínim de 4 persones, mantenint una distribució equitativa d'acord amb les disponibilitats a cada moment.

Article 20. Servei torn recollida de mostres i control de mesures de clor.

El personal de recollida de mostres del Laboratori podrà ser adscrit al torn de recollida de mostres i control de mesures de clor i amoni quaternari, atès allò que es disposa al decret 140/2003 pel que fa a la necessitat de controlar el clor als dipòsits i a la xarxa d'aigua tots els dies de l'any, i a la prestació dels serveis d'anàlisis in situ que hagi de prestar la companyia.

El torn comprèn un període de set dies naturals consecutius. Els treballadors adscrits al torn hauran de prestar servei cada dissabte i cada diumenge i festius intersetmanals, segons els horaris que s'estableixen a l'annex II. Si durant la vigència d'aquest conveni fos necessària la modificació dels horaris de prestació d'aquest torn, l'empresa es reserva la facultat de fer-ho, prèvia informació, consulta i diàleg amb els representants del personal per tal d'intentar, respecte a aquest supòsit, el corresponent acord. En cas de desacord, l'empresa està facultada per promoure les accions pertinents en virtut del que preveu la legislació vigent.

Article 21. Festivitats.

Sense perjudici de la jornada anual acordada en l'article 14 del present Conveni, es consideraran festius els dies prefixats en el Calendari Laboral dictat per la Generalitat de Catalunya, i en tot cas les festes tradicionals del Dissabte Sant, Dilluns de Pasqua, Dilluns de Pentecosta, el 24 de juny, el 27 de Juliol (Les Santes) i el 26 de desembre.

Els treballadors d'Aigües de Mataró comptaran amb un dia festiu addicional que serà concretat anualment en el marc de la comissió paritària prevista en aquest conveni.

Article 22. Hores extraordinàries.

Si concorren circumstàncies relacionades amb les necessitats del servei, es poden fer hores extraordinàries, sempre sota els límits legals establerts o que es puguin establir en el futur.

Atès el caràcter de servei públic que té l'empresa, es consideraran hores extraordinàries estructurals, a l'efecte de deducció de cotització que a cada moment estableixi la llei, les següents: reparació de sinistres; avaries o danys extraordinaris que requereixin reparacions urgents, o altres d'anàlogues que per la seva transcendència siguin inajornables; circumstàncies de força major; canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat, com també qualsevol causa que pugui deteriorar la bona marxa del servei.

En tots els casos serà preceptiu que les hores extraordinàries hagin estat expressament autoritzades, abans de fer-les, per la línia de comandament corresponent.

Article 23. Permisos i llicències.

1. Permís per matrimoni. El dret a gaudir de 15 dies de permís retribuït, regulat a l'article 37.3.a de l'Estatut dels treballadors referent al matrimoni, es fa extensiu al supòsit de formació de parella. D'aquest permís se'n gaudirà a partir de l'inici de la convivència, degudament acreditada.

2. Permís per naixement. El dret a gaudir de 2 dies de permís retribuït, regulat a l'article 37.3.b de l'Estatut dels treballadors referent a naixement de fills, es fa extensiu en el supòsit d'adopció i a comptar des del dia de la seva constitució formal.

3. Permís per alletament. Per lactància d'un fill/filla menor de nou mesos les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència de treball que podran dividir en dues fraccions. Qui exerceixi aquest dret, podrà optar per substituir-lo per una reducció de la seva jornada laboral en mitja hora amb la mateixa finalitat fins que el menor tingui nou mesos o bé acumular aquest permís de lactància gaudint de setze dies laborables de permís retribuït un cop finalitzat el permís de maternitat o de paternitat.

4. Reducció de jornada. Per a tenir cura d'un fill o d'una filla menor d'un any, un dels progenitors podrà gaudir d'una reducció de la jornada laboral de com a màxim un terç de la mateixa jornada, amb la percepció del total de la retribució per salari base, antiguitat i retribució complementària, sempre que no estigui privat de la guarda legal, que realitzi jornada completa a aquesta empresa i que l'altre progenitor treballi efectivament.



Dilluns, 13 de juliol de 2015

---

La persona afectada, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, podrà optar per compactar les hores de reducció de jornada que li corresponguin segons el període a gaudir, en jornades senceres consecutives o repartides per setmanes, proporcionalment segons l'horari de la seva jornada de treball.

D'aquesta reducció no se'n podrà gaudir durant el temps en que es faci ús del dret a que es fa esment en l'apartat anterior (permís per alletament).

5. Reduccions de jornada per tenir cura de menors o familiars. La reducció de jornada amb disminució proporcional del salari regulada per l'article 37.5 de l'Estatut dels treballadors, podrà ser d'1/8 com a mínim i, com a màxim la meitat de la jornada.

6. Permís per assumptes propis. S'estableixen set dies laborables, que es gaudiran a lliure elecció del treballador en la data que estimi convenient, comunicant-ho al seu superior amb una setmana d'anticipació, condicionat a què no es podran gaudir simultàniament més del 50% en cada grup de treballadors que a judici de l'empresa puguin realitzar idèntiques funcions. Per al personal de nou ingrés durant l'any, aquest dies seran aplicats durant el primer any natural en la proporció de permanència en l'empresa.

7. Llicències per assumptes propis. El personal amb una antiguitat de més de dos anys podrà sol·licitar un màxim de 2 llicències especials a l'any sense sou. El període mínim serà de 7 dies naturals i en cap cas es podrà excedir els 30 dies naturals per any. Serà potestativa la concessió per part de l'empresa, que podrà requerir que s'acrediti la necessitat de la llicència.

8. Es podrà fixar un permís retribuït, en cas de malaltia greu d'un familiar fins el primer grau. Les condicions específiques del permís vindran determinades en funció de cada cas concret.

A tal efecte el treballador afectat presentarà la proposta concreta, atenent al seu cas, al departament de RH i direcció General.

Un cop feta la valoració de la proposta a nivell de l'equip directiu d'AMSA i abans de comunicar-ho a l'interessat s'informarà a la Comissió Paritària per a que hi doni el vistiplau o proposi les modificacions oportunes.

Article 24. Absències de la feina.

La raó de l'absència a la feina, ja sigui per malaltia o accident, ja sigui per alguna causa particular o per qualsevol de les circumstàncies previstes en l'article anterior, ha de ser notificada a l'empresa amb caràcter previ o, si escau, dins les 24 hores següents a l'absència, si no és que es prova la impossibilitat de fer-ho.

Article 25. Assistència.

Atesa l'obligació de tot treballador/a de donar un rendiment normal de treball, l'empresa interpretarà i vigilarà el compliment de les normes d'assistència i permisos, quedant facultada per implantar els controls i mesures que estimi convenientes i necessaris mitjançant els sistemes més idonis, informant prèviament dels mateixos a la representació dels treballadors/es. Aquestes mesures seran d'obligat compliment per tot el col·lectiu de treballadors/es de l'empresa, a excepció del personal que estigui en comissió de servei fora d'Aigües de Mataró. Per a l'efectivitat del control de presència, tot el personal d'AMSA haurà de disposar de targeta o dispositiu necessari per a fixar a l'entrada i sortida del seu lloc de treball. En el supòsit que un treballador, per motiu de la seva feina no pugui iniciar o finalitzar la seva jornada laboral a les oficines d'AMSA, mensualment haurà de presentar al responsable de personal el full d'incidències indicant els marcatges no fets i el motiu de les seves absències. Mensualment el departament de personal facilitarà a tots els empleats el fitxer de control de presència a fi i efecte que cada treballador pugui validar qualsevol error de fitxatge que s'hagi pogut produir, per tal de poder esmenar-lo dins el mes següent i poder justificar-ne la corresponent correcció.

Amb la finalitat de disminuir l'absentisme laboral, en l'article 37 s'estableix el Plus General d'Assistència.

Article 26. Treballs de categoria superior.

Tots els treballadors, en cas de necessitats organitzatives, de producció o de contractació, podran ser destinats a ocupar un lloc de superior categoria a la que tinguessin reconeguda, per un termini que no excedeixi de sis mesos durant un any, o vuit mesos durant dos anys, tenint dret a percebre, en tant es trobi en aquesta situació, la remuneració corresponent a la funció efectivament desenvolupada. Quan cessi la causa que va motivar el canvi, el treballador es reintegrarà al seu antic lloc.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

---

Quan es realitzin funcions de categoria superior, però no procedeixi l'ascens per no reunir l'interessat els requisits precisos recollits en l'article 10, el treballador tindrà dret a percebre la diferència retribuïda existent entre la categoria assignada i la de la funció efectivament realitzada.

S'exclouen de l'exposat anteriorment, els treballs de categoria superior que faci el treballador, de comú acord amb l'empresa, amb la finalitat de preparar-se per a l'ascens.

El que es disposa en aquest article no serà d'aplicació, excepte pel que fa a retribució, en els casos de substitució per incapacitat laboral temporal, maternitat, permís i excedències forçoses o especials en els que la substitució agafarà tot el temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivat.

Article 27. Treballs de categoria inferior.

L'empresa, per necessitats peremptòries, transitòries o imprevisibles, podrà destinar a un treballador a fer tasques corresponents a una categoria professional inferior a la seva pel temps imprescindible, al marge del que estableix l'article 5 d'aquest conveni, i comunicant-ho als representants legals dels treballadors, no podent l'interessat negar-se a fer el treball ordenat, sempre que no perjudiqui la seva formació professional. En aquesta situació el treballador seguirà percebent la remuneració que, per la seva categoria i funció anterior, li correspongui.

També es reconeix com a causa suficient per al canvi de lloc de treball, la disminució de l'aptitud del treballador per al seu exercici. En aquest cas, s'estarà al que es disposa legalment.

A un treballador no se li podrà imposar la realització de treballs propis de categoria inferior durant més de dos mesos a l'any, en tant que tots els treballadors de la mateixa categoria no hagin rotat en la realització d'aquestes tasques.

Si el destí d'inferior categoria professional, hagués estat demanat pel propi treballador, se li assignarà la retribució que li correspongui per la funció efectivament desenvolupada, però no se li podrà exigir que faci treballs de categoria superior.

Article 28. Excedències.

Tot treballador fix amb una antiguitat en l'empresa mínima de 1 any, tindrà dret a que se li reconegui la situació d'excedència voluntària, per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys, segons el que s'estipula a l'article 46 de l'Estatut dels treballadors. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

Article 29. Dia de l'empresa.

S'estableix un dia laborable, fixat inicialment en l'1 de juny, que es dedicarà a activitats diverses de caràcter social, cultural o recreatiu, encaminades a assolir un major contacte entre el personal de les diferents seccions de treball.

Aquest dia no es considerarà festiu a efectes econòmics i per tant el personal que hagi de restar en el seu lloc de treball per cobrir els serveis mínims, percebrà únicament la remuneració de la jornada habitual.

El personal que durant un any hagi cobert els serveis mínims fixats per aquest dia, quedarà exclòs pels següents, en tant no acabi la rotació de tot el personal.

L'empresa podrà establir el desplaçament d'aquest dia i acordar amb el Comitè d'Empresa la data substituïdora.

Capítol IV. Règim econòmic.

Article 30. Norma general.

Les condicions econòmiques pactades en aquest Conveni Col·lectiu constitueixen garanties generals de caràcter col·lectiu, però les condicions efectives de remuneració d'un treballador determinat o d'un grup de treballadors, tant en conceptes fixos com en conceptes variables, poden venir en molts casos influenciades i inclòs determinades per circumstàncies de caràcter històric o excepcional, així com altres aspectes relacionats amb l'eficàcia, la qualitat i el rendiment en el seu treball individual i per tant fa que aquestes condicions específiques no constitueixin argument vàlid ni procedent per a sol·licituds de caràcter comparatiu.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

---

Als efectes del present Conveni s'entendran com augments generals aquells que suposin una variació del salari base i antiguitat que afectin a tots els grups salarials.

A part dels permisos recollits en l'article 23 i en els casos de baixa per incapacitat temporal i maternitat, les absències del treball tindran la consideració d'absentisme i comportarà la no percepció, en la proporció corresponent, de cap dels conceptes salarials recollits en aquest conveni, en la proporció corresponent.

Article 31. Retribucions any 2015 i increments salarials.

Any 2015.

En el context de la negociació del conveni d'AMSA per als anys 2011-2014 va establir-se, en aplicació de la reducció de sous aprovada al Ple Extraordinari de l'Ajuntament de Mataró de data 18 de juny de 2010, d'aplicació del Reial Decret Llei 8/2010, de 20 de maig, una reducció salarial d'un 2,56%, sobre el salari base i la retribució complementària, respecte al sou que corresponia a data 1 de gener de 2011 amb l'aplicació del conveni col·lectiu d'AMSA vigent fins a 31 de desembre de 2010.

Reconeixent que la reducció salarial establerta en el Reial Decret-Llei 8/2010, de 20 de maig, no era d'aplicació obligatòria a l'empresa Aigües de Mataró, atès que es tracta d'una societat mercantil pública, és voluntat d'ambdues parts, que amb efectes d'1 de gener de 2015, deixi d'aplicar-se la reducció salarial.

A tal efecte, les taules que s'estableixen com Annex I del present Conveni, per a l'any 2015, són les taules vigents a 1 de gener de 2011, deixant-se d'aplicar, a partir d'1 de gener de 2015, la reducció salarial.

D'altra banda, i pel que fa als increments recollits en els apartats següents, cal tenir en compte, que per afectació del que es disposa en la "Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, en el seu article 20.Dos: En el año 2015, las retribuciones del personal al Servicio del sector público no podran experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2014, en términos de homogeneidad para los dos periodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos del personal como a la antigüedad del mismo", el conjunt de les retribucions totals meritades el 2015 no podran incrementar-se respecte el conjunt de les retribucions meritades el 2014, en còmput global i en termes d'homogeneïtat, prenent en consideració tots els conceptes retributius continguts en aquest conveni.

Clàusula de revisió anys 2016-2017 i 2018.

Els conceptes: salari base i retribució complementària, així com els conceptes antiguitat, hores extraordinàries, plusos i guàrdies que es recullen en l'annex I es revisaran i calcularan amb el percentatge de l'IPC interanual de Catalunya del període d'octubre de l'any anterior a octubre de l'any en curs.

En el cas que l'IPC interanual de Catalunya pel període octubre, de l'any anterior, a octubre, de l'any en curs, sigui diferent a l'estimació d'IPC interanual per Catalunya emprada per a l'establiment dels sous a 1 de gener, es procedirà a la revisió dels sous en base a la diferència del valor d'IPC interanual de Catalunya estimat a primer d'any respecte el valor interanual del mes d'octubre i les diferències s'hauran d'abonar abans del 31 de desembre de l'any en curs.

Article 32. Salari base.

L'assignació d'una determinada categoria laboral significarà, per al treballador, el dret a percebre el salari corresponent del nivell salarial on estigui inclosa la seva categoria.

El salari base del personal adscrit al present Conveni Col·lectiu, és el que es determina per a cada Grup professional, categoria i nivell salarial en l'annex I, i s'abonarà en les 12 pagues ordinàries i en les 4 pagues extraordinàries, totes del mateix import.

Article 33. Antiguitat.

Els venciments per antiguitat són per triennis i la seva percepció s'inicia a partir del mes següent al del venciment. La quantia del trienni és la que consta en l'annex I.

L'antiguitat s'abonarà en la mateixa forma que el Salari Base.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

---

Ambdues parts acorden que, finalitzats els dos primers anys de vigència del conveni, es reuniran novament per revisar els criteris de percepció del complement d'antiguitat.

Article 34. Retribució complementària.

Les percepcions de caràcter fix a què puguin tenir dret o puguin ser assignades a cada treballador a títol individual, que sobrepassin del seu salari base propi, tindran la consideració de retribució complementària, sense que l'empresa assumeixi obligació de caràcter col·lectiu respecte a l'esmentada retribució.

En el supòsit d'existir aquesta retribució complementària, podrà ser absorbida total o parcialment en el salari base en els casos d'augment per canvi de categoria per qualsevol raó, però no en els casos d'augment de salari base amb caràcter general, així com tampoc en els casos de venciments individuals d'antiguitat.

La quantitat que pugui existir per aquest concepte s'abonarà en 12 pagues ordinàries.

Article 35. Pagues extraordinàries.

S'estableixen quatre pagues extraordinàries que s'abonaran el 15 de març, 15 de juny, 15 de setembre i 15 de desembre.

La quantia de cada paga està fixada en l'import d'una mensualitat, que comprèn Salari Base més Antiguitat.

Aquestes pagues es meritiran en tot cas, en proporció al temps treballat dintre del trimestre natural en què s'abonin, considerant a aquests efectes com treballats, els períodes en què es meriti el salari.

En cas de cessament en el servei, l'empresa liquidarà només la part proporcional de la paga extraordinària del trimestre corresponent.

Article 36. Plusos.

Tenen la consideració de plusos, les quantitats que puguin assignar-se als treballadors que ocupin determinats llocs de treball o exerceixin determinades feines per raó dels requeriments específics de la funció o de les circumstàncies de temps i lloc on es desenvolupi.

A excepció dels expressament determinats per disposicions legals, la fixació o anul·lació de plusos és facultat de l'empresa, prèvia informació, consulta i diàleg amb la representació dels treballadors.

Ja que els plusos són de caire funcional, la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat per la que van ser creats, per tant no tenen caràcter consolidable, i conseqüentment el dret a la percepció d'un plus cessarà automàticament per a cada productor en quan deixin d'afectar-li les circumstàncies establertes per a la seva meritació.

El Plus es meritirà per dia efectivament treballat i per tant no es percebrà en els casos de no assistència al treball qualsevol que sigui la causa, amb l'única excepció de les vacances i/o accident de treball.

Els Plusos que es reconeixen actualment són els següents: Plus general d'assistència, plus de funció, plus personal de responsabilitat.

Article 37. Plus general d'assistència.

És de caràcter general per a la totalitat de la plantilla amb la finalitat de disminuir l'absentisme laboral.

El Plus s'abonarà d'acord als imports fixats en l'annex I per cada dia treballat, considerant-se com a tal les vacances i els festius. No s'abonarà en cas de baixa per contingències comunes.

Article 38. Plus de funció.

Tenen aquest qualificatiu els plusos que s'assignen a un col·lectiu de treballadors que realitzin idèntiques funcions.

Els plusos de funció actualment reconeguts són:

Dilluns, 13 de juliol de 2015

1) Plus torn rotatiu de reparacions: meritarà aquest plus el personal adscrit al servei de torn rotatiu de reparacions, descrit en l'article 17 d'aquest conveni.

El plus, que sempre inclou un festiu, s'abonarà d'acord als imports fixats en l'annex I. Aquest import esta calculat per un número de torns de reparacions/any no superior a 12. Del torn 13è en endavant es cobrarà l'import detallat a l'annex I com a "Torn Reparacions Addicional".

Per cada festiu addicional inclòs dintre el mateix període del torn, s'abonarà l'import fixat en l'annex I per aquest concepte.

2) Plus de torn d'encarregat de setmana: meritarà aquest plus el personal adscrit al servei de guàrdies d'encarregat de setmana, descrit en l'article 18 d'aquest conveni. El plus, s'abonarà d'acord als imports fixats en l'annex I.

1. Amb caràcter general a tot el personal adscrit al servei de guàrdies d'encarregat de setmana, se li abonarà mensualment l'import fixat amb el concepte de Plus encarregat setmana.

2. Individualment i segons el nombre de guàrdies efectuades:

a) Per cada guàrdia executada durant el mes, s'abonarà l'import fixat amb el concepte de Guàrdia setmanal d'encarregat.

b) Per a cada festiu inclòs dintre del període de les guàrdies executades, s'abonarà l'import fixat amb el concepte de "Guàrdia festiu d'encarregat".

3) Plus per treballs especials: Meritarà aquest plus tot el personal, inclòs a les categories professionals compreses als nivells salarials de l'1 al 9, que treballi a l'interior dels pous, mines, dipòsits i/o clavegueres.

El plus s'abonarà segons les hores treballades, a partir de la primera hora completa, en aquestes condicions i d'acord al preu fixat en l'annex I. No s'inclouen les feines d'inspecció i revisió.

Només faran aquestes feines les persones aptes per aquest tipus de treball i que prèviament hauran de tenir la formació pertinent.

4) Plus de lectures: Meritarà aquest plus tot el personal adscrit al servei de "lectures, inspeccions i substitucions de comptadors.

L'objecte d'aquest plus és motivar la diligència i responsabilitat de la secció amb la finalitat d'assegurar l'estricta compliment de les funcions encomanades dintre dels períodes que l'empresa té fixats per al normal desenvolupament de les diferents facturacions de tot l'any.

El compliment del programa establert a l'inici de cada període de facturació, on es detalla tant el personal adscrit com la data límit per poder realitzar la facturació, determinarà la meritació del plus.

El plus s'abonarà d'acord als imports fixats en l'annex I.

5) Plus de caixa: Meritarà aquest plus tot el personal adscrit al servei administratiu, que durant el mes hagi fet les funcions de caixer, i per tant amb responsabilitat de quadrar les operacions de caixa, amb independència del nombre de dies realment treballat en aquesta activitat.

El plus s'abonarà d'acord als imports fixats en l'annex I.

6) Plus de desplaçament horari: Meritarà aquest plus tot aquell personal que puntualment desenvolupi tasques que no puguin ser interrompudes, i com a conseqüència d'això vegi desplaçat el seu horari de sortida normal com a mínim en 1.5 hores al migdia i més tard de 2/4 de 10 del vespre/nit.

El plus s'abonarà d'acord a l'import fixat en l'annex I.

7) Plus de Torn de Tècnic de Setmana: Meritarà aquest plus el personal adscrit al Servei de Guàrdia de Tècnics amb Disponibilitat Presencial, descrit en l'article 19 d'aquest conveni. El plus, s'abonarà individualment d'acord als imports fixats en l'annex I:

Dilluns, 13 de juliol de 2015

a) Per cada Guàrdia de Tècnic amb disponibilitat presencial prestada durant el mes, s'abonarà l'import fixat amb el concepte de Guàrdia Tècnic.

b) Per a cada festiu intersetmanal inclòs dintre del període de les Guàrdies de Tècnics amb Disponibilitat Presencial prestades, s'abonarà l'import fixat amb el concepte de "Guàrdia Tècnic Festiu Addicional."

8) Plus de recollida de mostres i mesures de clor: Meritarà aquest plus tot aquell personal adscrit al torn de recollida de mostres i/o mesures de clor descrit a l'article 20 d'aquest conveni. El plus s'abonarà d'acord a l'import fixat en l'annex I.

Article 39. Plus personal de responsabilitat.

L'empresa podrà pactar, individualment amb qualsevol treballador dels nivells salarials del 8 al 14, ambdós inclosos, la percepció d'una quantitat en concepte de "Plus personal de responsabilitat", com a compensació per a la realització de determinades funcions que impliquen una dedicació especial o la realització de treballs fora de l'horari normal.

La percepció d'aquest plus és incompatible amb la meritació d'hores extraordinàries.

Aquest plus es regularà específicament pels pactes que, per escrit, es convinguin en el conveni individual entre empresa i treballador i es revisarà anualment.

Article 40. Hores extraordinàries.

El preu de les hores extraordinàries serà el que es determina en l'annex I, tenint la consideració de nocturnes, les compreses entre les 10 de la nit i les 6 del matí.

El treballador, d'acord amb l'empresa, i excepte pel que fa a les hores extraordinàries que sobrepassin el límit esmentat a l'article 17, podrà escollir entre cobrar les hores a l'import estipulat en l'annex I o compensar-les per temps de descans. Aquest descans, l'empresa el concedirà quan les circumstàncies de treball ho permetin i sempre dins dels propers 90 dies. Així mateix, el treballador podrà acumular les hores extraordinàries fetes durant un trimestre per ser compensades globalment en temps de descans.

L'equivalència per fer la compensació en temps de descans és:

1 hora extraordinària diürna: 1 hora de descans.

1 hora extraordinària nocturna: 1 hora i 15 minuts de descans.

1 hora extraordinària festiva: 1 hora i 30 minuts de descans.

Article 41. Premi especial de vinculació a l'empresa.

S'estableix un premi especial de vinculació a l'empresa, per una sola vegada, d'import igual a una paga extraordinària bruta.

La quantia d'aquest premi es fa efectiva als treballadors que durant la vigència d'aquest Conveni compleixin 25 anys d'antiguitat.

Article 42. Bestretes.

Amb independència d'allò previst en l'article 29 de l'Estatut dels treballadors, en cas de necessitat acreditada podrà demanar-se una bestreta l'import màxim de la qual serà del 10% dels emoluments anuals fixos acreditats pel sol·licitant. Aquesta bestreta no meritarà interessos i es retornarà com a màxim en les 16 pagues anuals i amb una quota mínima de 60 EUR, a comptar des del mes següent al de la seva concessió, que es deduiran en la nòmina mensual corresponent. En cas de baixa de l'empresa, prèviament es cancel·larà el saldo pendent.

El saldo de les bestretes concedides pendents d'amortitzar no podrà superar el 1% de la nòmina total de l'empresa, referida a conceptes fixos, i en cas d'arribar a aquest percentatge la concessió no serà obligatòria per a l'empresa.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

---

Article 43. Indemnització per retirada del permís de conduir.

S'estableix una indemnització, fixada en 49 EUR mensuals i per un període màxim de 12 mesos, pels possibles perjudicis que es poguessin ocasionar per una retirada del carnet de conduir quan, com a conseqüència directa del desenvolupament del treball habitual, un treballador durant la jornada laboral vingui obligat per la seva funció a conduir vehicles de l'empresa o de la seva propietat.

Aquesta indemnització només s'abonarà en els casos en què la retirada del carnet sigui produïda per sentència judicial en ferm, recaiguda a conseqüència d'accident de circulació originat exclusivament per imprudència, culpa o negligència de l'assegurat sempre i quan no sigui considerat delictes.

No s'abonarà aquesta indemnització en els casos en què la retirada del carnet sigui motivada per:

- a) Per conduir sota la influència de begudes alcohòliques o substàncies estupefaents.
- b) Per haver comès una infracció on s'hagués produït un abandonament de víctima.
- c) Quan el treballador que percebent aquesta indemnització violés l'ordre de retirada i fos de nou sancionat per més temps de privació del permís. En aquest supòsit, el treballador percebrà només la indemnització corresponent al temps de la primera sanció amb el límit establert en el paràgraf inicial.
- d) Quan l'origen de la privació del carnet de conduir fos conseqüència d'una acció derivada fora de la jornada laboral i en ús i exercici directe de la utilització particular de l'esmentat permís de conduir.

En qualsevol cas, aquesta indemnització és totalment aliena a la responsabilitat que contreu el conductor referent al pagament de les multes que per incompliment del Codi de Circulació puguin imposar-li les autoritats corresponents, que seran sempre a càrrec del treballador, tant si es produeix la retirada del carnet de conduir, com si es tracta de qualsevol altra infracció que no impliqui aquesta circumstància.

Article 44. Despeses renovació carnet de conduir.

L'empresa es fa càrrec de les despeses ocasionades amb motiu de la renovació del permís de conduir del personal que, pel tipus de feina que fa, condueix vehicles de l'empresa.

Article 45. Despeses de desplaçaments i dietes.

En el supòsit que el treballador hagi de fer ús del vehicle privat per a desenvolupament de tasques i funcions de la seva feina, tindrà dret a percebre el pagament de les despeses de desplaçament, a raó de 0,19 EUR/km per a l'any 2015. Per a la resta de vigència del conveni, aquest import es revisarà d'acord amb la normativa legal vigent. Les dietes es cobraran, sempre que sigui possible, el mateix dia de la seva justificació o en les 24 hores següents.

El treballador presentarà al departament de RH el full de justificació de despeses degudament complimentat, validat pel responsable jeràrquic superior i signat pel gerent o persona designada a tal efecte pel gerent, a efectes del seu pagament. La resta de despeses justificables són les que es recullen a l'annex III, i es justificaran amb la presentació dels corresponents comprovants de pagament.

Capítol V. Règim assistencial.

Article 46. Concepte de règim assistencial.

El règim assistencial que es pacta en aquest conveni col·lectiu és el conjunt de mesures que l'empresa complementa, amb naturalesa de millora voluntària, les prestacions que concedeix el règim general de la Seguretat Social als treballadors que presten els seus serveis a l'empresa.

Article 47. Complement en situacions d'incapacitat temporal.

En cas de baixa per incapacitat temporal, maternitat o accident de treball, l'empresa complementarà la prestació de la Seguretat Social en quantitat suficient fins arribar al 100% del total que el treballador hagués percebut durant la seva incapacitat, per salari base, antiguitat, retribució complementària, plus encarregat de setmana, plus de lectures.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

A aquests efectes, de la quantitat que cada mes correspon abonar per part de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o Mútua Patronal d'accidents, l'empresa retindrà la part proporcional de les pagues extres, que abonarà en les dates de venciment establertes, complementant-la fins el 100% de l'import de la paga corresponent. Quant a la quantitat restant, s'abonarà en la nòmina del mes, complementant-la si procedeix, fins arribar al 100% dels conceptes salarials garantits en aquest article.

L'empresa es reserva la potestat, mitjançant la inspecció del Servei Mèdic propi, de revisar l'autenticitat d'aquesta incapacitat, supeditant el pagament del complement al resultat de la inspecció.

Article 48. Ajut escolar.

Els treballadors, per cada un dels fills en edat escolar compresa entre els 4 mesos i els 3 anys (cicle Llar d'Infants), rebran un import brut mensual de 25 EUR.

Els treballadors, per cada un dels fills en edat escolar compresa entre els 3 anys i els 16 anys (entre l'inici del Parvulari i el final de l'Educació Secundària Obligatoria), rebran el mes de setembre un únic import brut anual de 120 EUR per fill. Aquest ajut s'ampliarà als fills menors de 18 anys sempre que s'acrediti que cursen estudis de batxillerat o Formació Professional.

En els casos que ambdós cònjuges treballin a l'empresa, la prestació pot ser percebuda únicament per un d'ells.

Article 49. Fons social.

Es dota un fons de 10.000 EUR/any destinat a ajuts pels treballadors d'AMSA per determinats tractaments i pròtesis de salut que no estiguin coberts pel sistema públic de salut, o que la seva cobertura sigui insuficient o molt dilatada en el temps. A manera de detall no exhaustiu es poden enumerar les prestacions de pròtesis auditives, oculars, ortopèdia, tractaments odontològics, tractaments psicològics, ginecològics, de fecundació artificial, tractaments anti tabaquisme, etc. Les condicions per a la percepció d'aquest ajuts, així com els conceptes inclosos i la quantia a percebre vindran determinades per a la reglamentació que a tal efecte elabori la comissió paritària.

En el cas de que aquest fons no es distribueixi en la seva totalitat, les quantitats no repartides s'acumularan al fons social de l'exercici següent.

Article 50. Pla de pensions.

L'origen i objectiu de la creació del Pla de Pensions, és la substitució de l'anterior compromís de complementar les pensions de jubilació.

S'estableix un Pla de Pensions a favor del personal d'AMSA, sent la totalitat de les aportacions a càrrec de l'empresa, d'acord amb les següents condicions:

A) Tindran accés al Pla de Pensions la totalitat del personal fix de l'empresa.

B) La quantia de les aportacions que farà l'empresa seran les següents:

b1) Aportació proporcional al Salari total meritat per cada treballador, excepte guàrdies i hores extraordinàries, d'acord amb la següent taula:

Nivell	% del salari
2-3-4-5	3,25%
6-7	4,25%
8	5,00%
9	6,00%
10-11-12	7,00%
13-14-15	10,00%

b2) Aportació addicional proporcional al 10% de la part de l'import del Salari total meritat per cada treballador, excepte guàrdies i hores extraordinàries, que excedeixi de la base màxima de cotització a la Seguretat Social.



Dilluns, 13 de juliol de 2015

---

C) El conjunt de les aportacions previstes en els anteriors apartats, no podrà superar en cap cas l'import màxim de 8.000 EUR any.

Ambdues parts acorden que, finalitzats els dos primers anys de vigència del conveni, es reuniran novament per revisar els criteris de les aportacions al Pla de Pensions amb l'objectiu de que la proporció de les aportacions entre els diferents nivells sigui més equitativa.

Article 51. Assegurança de vida.

S'estableix, per a la totalitat del personal la subscripció d'una pòlissa d'assegurança col·lectiva a càrrec de l'empresa, que cobreix el risc de mort i d'incapacitat absoluta permanent, amb un capital assegurat a cada treballador equivalent a 1,5 vegades el salari brut anual consolidat al final de l'any anterior. Com a mínim, es garanteix un capital de 24.000 EUR.

S'entén com salari brut anual, la suma dels següents conceptes: Salari Base, Triennis, Assistència, Plus Responsabilitat i Retribució Complementària.

El capital assegurat, calculat tal com s'exposa en el punt anterior, serà actualitzat anualment coincidint amb la renovació de la pòlissa.

Article 52. Assegurança mèdica.

L'empresa contractarà, a proposta de la Comissió Paritària, una assegurança mèdica privada voluntària pels treballadors que ho sol·licitin i per als seus familiars, essent a càrrec dels interessats el cost de les quotes contractades.

Per a l'exercici 2015 i següents, l'empresa es compromet a aportar 40 EUR mensuals per cada treballador adherit. Seran a càrrec del propi treballador l'import restant, i la totalitat de les quotes corresponents a familiars inclosos.

Article 53. Revisió mèdica.

Amb el consentiment del treballador afectat i amb les excepcions que preveu l'article 22 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscs Laborals, l'empresa garanteix a tots els treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents a la feina. A tal efecte, cada any i dintre de l'horari laboral, s'efectuarà una revisió mèdica als treballadors, que inclourà les revisions ginecològiques corresponents.

Capítol VI. Règim disciplinari.

Article 54. Règim de faltes i sancions.

Els treballadors podran ser sancionats per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

Article 55. Classificació de faltes.

Qualsevol falta comesa per un treballador es classifica, ateses la seva importància, transcendència i circumstàncies de la seva conducta, en: falta lleu, falta greu, falta molt greu.

Article 56. Faltes lleus.

Es qualifiquen de lleus les faltes següents:

1) La falta de puntualitat en l'assistència al treball, amb retard sobre l'horari d'entrada superior a 5 minuts i inferior a 30 minuts.

Les tres primeres faltes de puntualitat comeses dins el període d'1 mes són considerades lleus. Quan se'n deriven perjudicis per a tercers, es consideren molt greus.

2) Una falta d'assistència al mes sense causa justificada. Si causa perjudici, la falta es considera com a greu.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

---

- 3) No cursar l'avis corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, llevat d'impossibilitat absoluta demostrada de poder realitzar-lo.
- 4) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, tant aviat com es produeixin.
- 5) Abandonar la feina o servei sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Si com a conseqüència d'això resultés perjudici d'alguna consideració a l'empresa o fos causa d'accident als seus companys de feina, aquesta falta pot ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
- 6) Petites descures en la conservació del material o en la seva neteja.
- 7) Falta de polidesa i neteja personal.
- 8) Discutir sobre assumptes aliens al treball, dintre les dependències de l'empresa o durant actes de servei. Si les discussions produeixen escàndol, podran ser considerades com falta greu o molt greu.
- 9) No atendre al públic amb la diligència i correcció degudes.

Article 57. Faltes greus.

Es qualifiquen de greus les faltes següents:

- 1) Més de 3 faltes no justificades de puntualitat en un període de 30 dies o 1 sola si s'ha de rellevar un altre company.
- 2) Faltar injustificadament 2 dies al treball durant un període de 30 dies.
- 3) No comunicar amb la puntualitat que cal els canvis experimentats a la família o a l'activitat del treballador que puguin afectar a la Seguretat Social o a les obligacions fiscals de l'empresa. La falta maliciosa en les dades es considerarà com falta molt greu.
- 4) Lliurar-se a distraccions, jocs o aldarulls de qualsevol mena durant la jornada.
- 5) La simulació de malaltia o accident en perjudici de la realització de la feina o el normal rendiment.
- 6) La mera desobediència als superiors jeràrquics en qualsevol circumstància laboral. Si implica un perjudici manifest per a la feina o se'n deriven perjudicis notoris per a l'empresa, es considera falta molt greu.
- 7) Simular la presència d'un altre treballador.
- 8) La negligència o desídia al treball que n'afecti la bona marxa.
- 9) Les discussions sobre assumptes aliens al treball, dintre de les dependències de l'empresa o durant actes de servei, que produeixin escàndol notori.
- 10) La imprudència en acte de servei, que se suposarà sempre si es treballa sense les proteccions prescrites per evitar accidents o si s'incompleix qualsevol tipus de normes referents a la seguretat o salut de la feina. Si impliqués risc d'accident per a ell mateix, per a tercers o perill d'avaría o danys per a les instal·lacions o equips, podrà ser considerada com molt greu.
- 11) Efectuar gestions particulars sense el permís degut, durant la jornada laboral, com també emprar per a ús propi eines, estris o materials de l'empresa encara que sigui fora de la jornada laboral de feina, sense autorització.
- 12) Abandonar la feina o el servei sense causa justificada, encara que sigui per poc temps, si com a conseqüència d'això, es causés perjudici a l'empresa o fos causa d'accident.
- 13) Si existeix reiteració en la comissió de la causa prevista en l'apartat 9) de l'article anterior.
- 14) La toxicomania o embriaguesa, evidenciada fora d'actes de servei vestint l'uniforme de l'empresa.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

---

15) Amagar qualsevol fet que el treballador hagués presenciats, que causés de manera apreciable perjudici greu de qualsevol tipus a la seva empresa, als seus companys de treball o a tercers.

16) La disminució voluntària en el rendiment normal de la seva feina.

17) Ofendre de paraula un company o subordinat o amenaçar-lo.

18) Aconsellar o incitar els treballadors que incompleixin els seus deures, si no es produís cap alteració de l'ordre ni se n'aconguessin els objectius.

19) Encobrir l'autor o autors de fets susceptibles de constituir falta greu.

20) El no compliment de les lleis, reglaments o l'incompliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, quan les mateixes suposin risc per al treballador, als seus companys o tercers, així com no usar o usar inadequadament els mitjans de seguretat facilitats per l'empresa. En cas de què el risc fos greu o es produïxi perjudici, es considerarà com molt greu.

21) La reincidència en falta lleu, exclosa la de puntualitat, encara que sigui de naturalesa diferent, dins un trimestre i si ha hagut almenys amonestació escrita.

Article 58. Faltes molt greus.

Es qualifiquen de molt greus les faltes següents:

1) Més de 10 faltes de puntualitat injustificades en l'assistència al treball comeses en un període de 6 mesos o 20 durant 1 any.

2) La falta injustificada d'assistència al treball de més de dos dies al mes.

3) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o el robatori a l'empresa o als companys o a qualsevol persona dins les dependències de l'empresa, o durant actes de servei en qualsevol lloc.

4) Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en materials, estris, eines, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa o de tercers relacionats amb ella.

5) Les condemnes de robatori, estafa, malversació, comeses fora de l'empresa o a qualsevol altra mena de delicte comú que pugui implicar per aquesta desconfiança cap al seu autor, i en tot cas, les de durada superior a sis anys, dictades per l'autoritat judicial.

6) El consum fraudulent d'aigua o complicitat amb el mateix.

7) Prestar els serveis habitualment patint els efectes o conseqüències de qualsevol tipus d'embriaguesa o toxicomania.

8) Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa i revelar dades de reserva obligada a elements aliens a l'empresa.

9) Dedicar-se a activitats que impliquin competència a l'empresa.

10) El maltractament de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als clients, superiors o a qualsevol empleat de l'empresa, així com als familiars de tots ells, durant la jornada de treball o en les dependències de l'empresa.

11) La contínua i habitual falta de polidesa i neteja personal, d'índole que produeixi queixa justificada dels companys de treball o tercers.

12) La negligència o imprudència inexcusable que comporti accidents greus.

13) Abandonar la feina en un lloc de responsabilitat o en situació que causi greu perjudici a l'empresa o als seus clients.

14) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat del treballador.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

- 15) Les freqüents i injustificades baralles amb els companys de treball o clients.
- 16) Assetjament sexual.
- 17) Abandonar la feina o el servei sense causa justificada, encara que sigui per poc temps, si com a conseqüència d'això, es causés perjudici a l'empresa o fos causa d'accident.
- 18) La falta maliciosa de comunicació dels canvis experimentats en la família o activitats del treballador a l'efecte del règim de la Seguretat Social o del règim Fiscal.
- 19) La falsedat de dades en qualsevol dels documents o declaracions exigits per l'empresa, bé per a l'ingrés, bé amb posterioritat, o a la negativa per facilitar les dades informatives encomanades per a la formació d'estadístiques, cens, etcètera.
- 20) Modificar o falsejar dades en els documents de control de treball.
- 21) Les derivades d'allò previst en els apartats 8 de l'article 56 i en els 3,6,10,20 de l'article 57.
- 22) Realitzar treballs particulars durant la jornada.
- 23) La simulació de malaltia o accident.
- 24) La reincidència en falta greu, qualsevol que en sigui la naturalesa, comesa dintre d'un període de 6 mesos de la primera.
- 25) L'incompliment de les obligacions a que es fa esment en l'article 66 d'aquest Conveni Col·lectiu.

### Article 59. Règim de sancions.

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes establerts en aquest conveni.

Totes les sancions que no consisteixin en amonestació verbal, requeriran comunicació escrita motivada al treballador.

En els casos de sanció per falta molt greu, l'empresa comunicarà la sanció per escrit al treballador amb un termini de preavis de dos dies hàbils, lliurant-ne una còpia al Comitè d'Empresa. El treballador disposarà d'un permís retribuït, dels esmentats dos dies hàbils, per tal d'al·legar per escrit davant l'empresa el que en la seva defensa estimi oportú. Si l'empresa no modifiqués per escrit la seva decisió, es considerarà efectiva transcorregut l'esmentat termini de dos dies.

La decisió de l'empresa s'entendrà efectiva transcorreguts els dos dies, independentment de si el treballador hagi fet o no al·legacions.

En qualsevol cas, l'empresa donarà compte al Comitè d'Empresa de tota sanció que imposi.

### Article 60. Graduació de les sancions.

Les sancions que l'empresa pugui imposar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses seran les següents:

1. Per faltes lleus: Amonestació verbal, amonestació per escrit o suspensió de sou i feina fins a dos dies.
2. Per faltes greus: Suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.
3. Per faltes molt greus: Suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies, o acomiadament. Quan la sanció impliqui la suspensió de feina, aquesta tindrà efecte en el moment que l'empresa ho decideixi i sempre dintre del termini màxim de 6 mesos.

### Article 61. Prescripció de faltes.

La facultat de l'empresa per sancionar prescriurà per a les faltes lleus als deu dies, per a les faltes greus als vint dies i per a les faltes molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa hagués tingut coneixement de la seva comissió i en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

### Article 62. Acumulació de faltes.

Als efectes de reincidència, no es tindran en compte i s'eliminaran de l'expedient les faltes que s'hagin fet amb anterioritat, d'acord amb els següents terminis, comptats des de la comunicació de la darrera falta:

1. Per faltes lleus: 3 mesos.
2. Per faltes greus: 6 mesos.
3. Per faltes molt greus: 1 any.

### Capítol VII. Altres disposicions.

#### Article 63. Readaptació de personal amb capacitat disminuïda.

En els casos d'invalidesa total i permanent per a la professió habitual si l'empresa de forma voluntària optés per la incorporació del treballador, readaptarà al treballador a una nova funció en la mesura de la seva capacitat. Es reclassificarà professionalment al treballador assignant-li el salari corresponent a la categoria professional que realment desenvolupi, podent l'empresa suprimir l'antiguitat meritada i la retribució complementària reconeguda fins la incapacitat, sempre i quan, la suma del nou salari més la prestació reconeguda per la Seguretat Social, sigui superior al que per tots els conceptes vingués percebent amb anterioritat a la incapacitat.

#### Article 64. Seguretat i salut laboral.

En matèria de seguretat i salut laboral caldrà atènyer-se al que disposen la Llei de prevenció de riscos laborals i les altres normes legals vigents, i s'adoptaran les que vagin apareixent en el futur amb caràcter estatal o autonòmic.

Seràn competència del Comitè de Seguretat i Salut, amb independència de les que tingui atribuïdes d'acord amb la legislació vigent, les següents:

1. Promoure les mesures que es considerin oportunes amb vista a la prevenció de riscos professionals i totes les que encomani l'autoritat laboral per a la deguda protecció de la vida, la salut i el benestar dels treballadors.
2. Investigar les causes dels accidents i de les malalties professionals produïdes a l'empresa, per tal d'evitar que es produeixin.
3. Participar prioritàriament en la promoció de l'ensenyament, la divulgació i la propaganda de la seguretat i salut per mitjà de cursos i conferències.

Els treballadors tenen l'obligació de complir amb les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i la dels seus companys.

#### Article 65. Bonificacions en els subministraments d'aigua i servei de clavegueram.

Tant el personal actiu, com els jubilats i pensionistes tindran una bonificació de l'import del subministrament d'aigua consistent en la quota de servei, conservació de comptador i 30 m<sup>3</sup>/mes.

L'excés serà pagat per l'esmentat personal al preu que per aquest nivell de consum determini la tarifa vigent.

Així mateix es bonificaran els 30 primers m<sup>3</sup>/mes de consum en la tarifa del servei de clavegueram, quan aquest sigui prestat per Aigües de Mataró, SA.

Els impostos i taxes seran sempre a càrrec d'aquest personal.

Aquests beneficis cobreixen la prestació d'aquests serveis en els límits esmentats al personal beneficiari en el seu domicili i és una condició indispensable que l'interessat justifiqui degudament a l'empresa que el domicili és el seu.

Les instal·lacions, els ramals i les connexions de servei que hagi d'efectuar l'empresa per assegurar el servei al domicili d'un empleat seran a preu reduït en el 50%.

L'empresa no estarà obligada a ampliar les seves xarxes de distribució per tal que els empleats gaudeixin dels beneficis a què es refereix el present article.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

---

El personal actiu, jubilats i pensionistes que no siguin abonats directes del servei que presta Aigües de Mataró, SA., percebran de l'empresa l'import corresponent als conceptes quota de servei, conservació de comptador i als primers 30 m<sup>3</sup>/mes de consum, presentant la corresponent factura abonada al servei d'aigües de la seva localitat.

Article 66. Utilització dels mitjans informàtics de l'empresa.

Els treballadors assumeixen, personalment, totes i cadascuna de les obligacions que es detallen en el document "Procediment d'ús i seguretat Informàtica" del qual en tenen coneixement i que es troba al seu abast a la Intranet de la companyia en relació a l'ús del material informàtic, utilització del hardware i software, gestió i accés a la informació, acompliment de la normativa de Protecció de dades.

En qualsevol moment i sense necessitat de prèvia comunicació, l'empresa podrà auditar, en presència d'un membre del Comitè d'Empresa i de les persones que l'empresa consideri adients per tal de deixar constància de la dita auditoria, l'equip informàtic de qualsevol treballador amb la finalitat de poder comprovar si per part d'aquest s'acompleixen totes i cadascuna de les obligacions a que s'ha fet referència en l'apartat anterior.

Aquells treballadors que per el normal funcionament de la seva feina hagin de poder fer teletreball i/o tasques de telecontrol des del domicili particular, prèvia autorització del gerent, tindran dret a percebre el pagament per part de l'empresa del cost de connexió a Internet, mentre es mantingui les tasques i funcions a desenvolupar dins del seu lloc de treball.

Article 67. Pla d'igualtat.

En atenció al compromís per part de l'empresa de fomentar totes aquelles mesures que impliquin una major responsabilitat social de la companyia, s'elaborarà durant el primer any de vigència d'aquest conveni, el Pla d'igualtat i protocol d'assetjament, que preveurà la constitució d'una comissió paritària empresa-treballadors per a la seva elaboració i seguiment.

Capítol VIII. Clàusules finals.

Article 68. Canvi de titularitat de l'empresa.

Quan hi hagi un canvi de titularitat de l'empresa en un centre de treball, bé sigui per venda, cessió, fi de contracte d'explotació o concessió, etc., no n'ha d'extingir per si mateixa la relació laboral. El nou empresari resta subrogat tant en els drets i deures laborals de l'anterior com amb els treballadors del centre de treball afectat.

El concessionari està obligat a mantenir els salaris que es meriten fins al canvi de titularitat.

Pel que fa a tot el que no sigui en aquest article, caldrà atènyer-se a la legislació vigent.

Article 69. Derogacions o modificacions.

Amb la signatura d'aquest conveni, queda derogat el Conveni Col·lectiu subscrit anteriorment.

Article 70. Vinculació a la totalitat.

Els pactes continguts en el present Conveni constitueixen una unitat indivisible. En cas que el seu contingut íntegre, no fos aprovat per la Superioritat, restarà sense eficàcia, havent de ser examinat de nou per la Comissió Negociadora.

Article 71. Clàusula d'absorció.

Els augments de retribucions que es puguin produir en el futur mitjançant disposicions legals d'aplicació general, només poden afectar les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu quan, considerades les noves retribucions en còmput anual, superin les que aquí es pacten.

Article 72. Prelació de normes.

El present conveni prevaldrà per sobre les disposicions reguladores del salari i altres disposicions de caràcter laboral i amb força legal d'obligatorietat, sempre que aquestes no resultin més favorables.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

---

Si durant la vigència del present Conveni es publiquen i/o modifiquen disposicions de caràcter general, només seran aplicables si constitueixen normes de dret necessari absolut.

Article 73. Modificació de condicions.

Qualsevol d'ambdues parts podrà demanar la revisió d'aquest conveni col·lectiu durant la seva vigència o pròrroga, si amb caràcter legal o reglamentari, o per disposició oficial de qualsevol nivell es modifiquessin les actuals condicions econòmiques, i la totalitat de les noves condicions, valorades i estimades en el seu conjunt per anualitats fos superior a la totalitat de les establertes en aquest Conveni Col·lectiu.

Article 74. Garanties sindicals.

Es regirà pel que disposa l'Estatut dels treballadors.

Article 75. Modificació de les condicions de treball.

Per tal que l'empresa pugui imposar modificacions substancials de les condicions de treball, tant a nivell individual com col·lectiu, haurà de donar estricta compliment al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Article 76. Comissió paritària de seguiment i interpretació.

Els dubtes que puguin sorgir en la interpretació de les clàusules d'aquest Conveni seran resoltes per una Comissió Mixta, que es constituirà amb dos representants de l'empresa i dos representants del Comitè d'Empresa sota la presidència que reglamentàriament procedeixi.

Així mateix, la comissió paritària de vigilància i interpretació serà l'encarregada d'estudiar millores i/o ampliacions dels aspectes socials d'aquest conveni, així com fer estudis dels nivells salarials existents en altres empreses del sector de l'aigua.

La comissió paritària es reunirà amb caràcter ordinari una vegada a l'any i amb caràcter extraordinari quan qualsevol de les parts citades en el paràgraf primer ho sol·liciti amb un preavís de quinze dies hàbils a la data de la reunió, o quan se li hagi sotmès una consulta relativa a la interpretació d'aquest conveni, o qualsevol altre matèria de la seva competència.

De totes les reunions que mantingui la Comissió s'aixecarà l'acta corresponent.

La Comissió paritària prendrà els seus acords per majoria simple dels membres que la componen.

En cas que no hi hagi acord en el si de la Comissió paritària, en el termini màxim de set dies laborables des de la reunió de la Comissió, les divergències es sotmetran als procediments de mediació o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

La comissió paritària també tindrà coneixement del procediment d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el conveni i essent de la seva competència la seva intervenció en aquells processos d'inaplicació del conveni col·lectiu en que no s'aconsegueixi un acord. En aquest cas la Comissió disposarà d'un termini de quinze dies per arribar a un acord. En cas de discrepàncies es sotmetrà a la mediació o l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 77. Gènere neutre.

Totes les referències fetes al text del Conveni als treballadors, empleats, fills i d'altres aparentment fetes al gènere masculí, als efectes d'una major simplificació en la redacció del text, s'entenen fetes a un gènere neutre, es a dir, també afecten al gènere femení.

Disposició adicional primera.

Durant el primer any de la vigència del conveni, la comissió paritària de vigilància i interpretació elaborarà un document de normes internes per regular l'accés i provisió de llocs de treball i la promoció interna, en els termes que s'estableixen a l'article 10 del present conveni.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 13 de juliol de 2015

Annex I.

Taula Salarial any 2015.

Grup professional	Àrea	Grup professional	Niv.	Salari base		Assistència		Trienni	Hores extraordinàries		
				Sou mes	Sou any	Sou mes	Any	Un./Paga	Diürna	Nocturna	Festiva
1	Administrativa	Auxiliar administratiu 3a.	1	916,38	14.662,08	101,97	1.223,61	23,76	10,97	13,72	16,46
1	Tècnica	Auxiliar tècnic de 3a.	1	916,38	14.662,08	101,97	1.223,61	23,76	10,97	13,72	16,46
1	Administrativa	Auxiliar administratiu 2a.	2	1.048,45	16.775,20	101,97	1.223,61	23,76	10,97	13,72	16,46
1	Tècnica	Auxiliar tècnic de 2a.	2	1.048,45	16.775,20	101,97	1.223,61	23,76	10,97	13,72	16,46
1	Productiva	Peó	3	1.118,26	17.892,16	107,58	1.290,96	23,76	12,20	15,24	18,32
1	Administrativa	Auxiliar administratiu 1a.	4	1.119,58	17.913,28	107,58	1.290,96	23,76	12,20	15,24	18,32
1	Productiva	Peó especialista	4	1.119,58	17.913,28	107,58	1.290,96	23,76	12,20	15,24	18,32
1	Tècnica	Auxiliar tècnic de 1a.	4	1.119,58	17.913,28	107,58	1.290,96	23,76	12,20	15,24	18,32
1	Productiva	Especialista	5	1.308,01	20.928,16	112,36	1.348,29	23,76	13,57	16,96	20,35
2	Administrativa	Oficial administratiu 3a.	5	1.308,01	20.928,16	112,36	1.348,29	23,76	13,57	16,96	20,35
2	Tècnica	Tècnic de 3a.	5	1.308,01	20.928,16	112,36	1.348,29	23,76	13,57	16,96	20,35
2	Administrativa	Oficial administratiu 2a.	6	1.389,33	22.229,28	112,36	1.348,29	27,94	14,23	17,80	21,35
2	Administrativa	Lector de 2a.	6	1.389,33	22.229,28	112,36	1.348,29	27,94	14,23	17,80	21,35
2	Productiva	Operari de 3a.	6	1.389,33	22.229,28	112,36	1.348,29	27,94	14,23	17,80	21,35
2	Tècnica	Tècnic de 2a.	6	1.389,33	22.229,28	112,36	1.348,29	27,94	14,23	17,80	21,35
2	Productiva	Operari de 2a.	7	1.470,67	23.530,72	117,52	1.410,24	27,94	14,23	17,80	21,35
2	Administrativa	Oficial administratiu 1a.	8	1.552,00	24.832,00	117,52	1.410,24	27,94	14,74	18,43	22,12
2	Administrativa	Lector de 1a.	8	1.552,00	24.832,00	117,52	1.410,24	27,94	14,74	18,43	22,12
2	Productiva	Operari de 1a.	8	1.552,00	24.832,00	117,52	1.410,24	27,94	14,74	18,43	22,12
2	Tècnica	Tècnic de 1a.	8	1.552,00	24.832,00	117,52	1.410,24	27,94	14,74	18,43	22,12
3	Administrativa	Sots cap departament	9	1.687,52	27.000,32	117,52	1.410,24	27,94	16,04	20,07	24,08
3	Administrativa	Secretària de direcció	9	1.687,52	27.000,32	117,52	1.410,24	27,94	16,04	20,07	24,08
3	Productiva	Sots cap departament	9	1.687,52	27.000,32	117,52	1.410,24	27,94	16,04	20,07	24,08
3	Tècnica	Sots cap departament	9	1.687,52	27.000,32	117,52	1.410,24	27,94	16,04	20,07	24,08
3	Administrativa	Cap de departament	10	1.823,10	29.169,60	135,25	1.623,02	34,93	17,35	21,69	26,03
3	Productiva	Cap de departament	10	1.823,10	29.169,60	135,25	1.623,02	34,93	17,35	21,69	26,03
3	Tècnica	Cap de departament	10	1.823,10	29.169,60	135,25	1.623,02	34,93	17,35	21,69	26,03
4	Administrativa	Sots cap de secció	11	1.958,62	31.337,92	135,25	1.623,02	34,93	18,63	23,29	27,95
4	Productiva	Sots cap de secció	11	1.958,62	31.337,92	135,25	1.623,02	34,93	18,63	23,29	27,95
4	Administrativa	Cap de secció	12	2.229,71	35.675,36	135,25	1.623,02	34,93	21,20	26,51	31,81
4	Productiva	Cap de secció	12	2.229,71	35.675,36	135,25	1.623,02	34,93	21,20	26,51	31,81

CVE-Núm. de registre: 062015000839



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 13 de juliol de 2015

Grup professional	Àrea	Grup professional	Niv.	Salari base		Assistència		Trienni	Hores extraordinàries		
				Sou mes	Sou any	Sou mes	Any	Un./Paga	Diürna	Nocturna	Festiva
4	Tècnica	Tècnic titulat laboratori	12	2.229,71	35.675,36	135,25	1.623,02	34,93	21,20	26,51	31,81
5	Administrativa	Cap de servei	13	2.568,60	41.097,60	152,53	1.830,36	41,94	0,00	0,00	0,00
5	Tècnica	Cap de servei	13	2.568,60	41.097,60	152,53	1.830,36	41,94	0,00	0,00	0,00
5	Administrativa	Sots director	14	3.449,60	55.193,60	152,53	1.830,36	41,94	0,00	0,00	0,00
5	Tècnica	Sots director	14	3.449,60	55.193,60	152,53	1.830,36	41,94	0,00	0,00	0,00
5	Administrativa	Director gerent	15	4.117,92	65.886,72	150,27	1.803,25	41,32	0,00	0,00	0,00

Plusos de funció	Imports	Unitats
Encarregat setmana	146,72	Mes
Plus lectures	109,47	Mes
Plus caixa	18,54	Mes
Torn reparacions	281,15	Setmana
Torn reparacions festiu addicional	105,43	Dia
Torn reparacions especial (+12)	351,10	Setmana
Guàrdia encarregat	483,70	Setmana
Guàrdia encarregat festiu addicional	153,90	Dia
Treballs especials	14,01	Hora
Desplaçament horari	18,54	Desplaçament
Guàrdia Tècnic	336,93	Setmana
Guàrdia Tècnic festiu	112,31	Dia
Guàrdia Tècnic Sistemes Informació	336,93	Setmana
Guàrdia Tècnic festius Sistemes Informació	112,31	Dia
Torn Tècnic laboratori dissabte	60,00	Dia
Torn recollida mostres	205,05	Setmana
Torn recollida mostres festiu	63,57	Dia

Dilluns, 13 de juliol de 2015

---

Annex II.

Horaris.

La jornada de treball, de promig en còmput anual, és de 37,5 hores setmanals d'acord amb el que s'estableix a l'article 14 del present conveni.

Els horaris i jornades que, amb caràcter general, i amb independència del que es pugui pactar individualment, es detallen a continuació, corresponen al període de vigència d'aquest conveni.

Horari i jornada general:

Jornada d'hivern:

De l'1 d'octubre a 21 de desembre i del 7 de gener a 30 d'abril (ambdós inclosos). Dilluns, dimarts, dimecres i divendres de 7:45 a 15 h i dijous de 7:45 a 18:15 h.

Jornada intensiva:

Del 2 de maig a 30 de setembre i del 22 de desembre a 5 de gener (ambdós inclosos). De dilluns a divendres de 8:00 a 15:00 h.

Especial:

Dijous Sant horari de 7:45 a 15 h.

Pel què fa a la flexibilitat horària recollida a l'article 14 del present conveni, l'inici de la jornada es podrà realitzar en l'interval comprès entre les 7:30 h i les 8:30 h.

L'hora de finalització de la jornada, tret del dijous en jornada d'hivern, serà entre les 14:45 h i les 15:45 h una vegada complerta la jornada laboral diària.

Pel què fa als dijous en jornada d'hivern, la jornada laboral a complir és de 9:30 h. La pausa per dinar es realitzarà entre les 13:30 h i les 16:00 h. Aquesta pausa no podrà ser en cap cas inferior a 45 min., tenint en compte que l'hora màxima de sortida no podrà ser posterior a les 18:45 h, una vegada completada la jornada laboral diària.

El personal tècnic d'operacions i sistemes informàtics, adscrit al servei de guàrdies, tindrà disponibilitat 24 hores/dia, durant la setmana en que estiguin adscrits al servei.

L'horari i jornades del departament de Contractació i Atenció al Client serà l'establert com a jornada general i haurà de garantir en tot moment la cobertura de l'horari d'obertura al públic (dilluns a divendres de 08:00 h a 14:30 h tret dels dijous en jornada d'hivern que serà de 08:00 h a 18:00 h ininterrompudament), tot establint internament els mecanismes adients.

La flexibilitat horària queda supeditada al compliment de la jornada laboral diària, excepte pactes individuals. La comissió paritària es reunirà per revisar el funcionament de la flexibilitat horària.

Horaris específics:

Àrea Laboratori:

1) Personal Tècnic i administratiu laboratori:

Jornada d'hivern:

De l'1 d'octubre a 21 de desembre i del 07 de gener a 30 d'abril (ambdós inclosos). Dilluns, dimarts, dimecres i dijous de 7:45 h a 15:30 h i divendres de 7:45 h a 15:15 h.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

---

Dilluns, 13 de juliol de 2015

---

Jornada intensiva:

Del 2 de maig a 30 de setembre i del 22 de desembre a 5 de gener (ambdós inclosos). De dilluns a divendres de 8:00 h a 15:00 h.

Guàrdia dissabtes tècnics (no festius):

De 09:00 h a 11:15 h.

Especial:

Dijous Sant de 7:45 h a 15:15 h.

2) Personal adscrit al servei de recollida de mostres de laboratori:

Jornada d'hivern:

De l'1 d'octubre a 21 de desembre i del 07 de gener a 30 d'abril (ambdós inclosos). Dilluns, dimarts, dimecres i dijous de 7:00 h a 14:30 h i divendres de 7:00 h a 14:00 h.

Jornada intensiva:

Del 2 de maig a 30 de setembre i del 22 de desembre a 5 de gener (ambdós inclosos). Dilluns, dimarts, dimecres i dijous de 7:00 h a 14:35 h i divendres de 7:00 h a 14:00 h.

3) Personal depuradora:

Dilluns de 08:00 h a 15:25 h.

Dimarts, dimecres i dijous de 08:00 a 15:35 h.

Divendres de 08:00 h a 15:00 h.

Àrea Operacions:

4) Personal adscrit al torn de reparacions.

Setmana de no guàrdia. De dilluns a divendres de 08:00 h a 15:00 h.

Setmana de guàrdia. De dilluns a divendres de 08:00 h a 13:00 h i de 15:00 a 18:15 h amb disponibilitat de 18:15 h a 20:00 h, i dissabte, diumenge i festius de 09:00 h a 12:00 h amb disponibilitat de 12:00 h a 18:00 h.

Torn de reparacions (aproximadament 12-13 torns/any).

5) Encarregats setmana amb torns 24 hores.

Setmana de no guàrdia: De dilluns a divendres 08:00 h a 15:00 h.

Setmana de guàrdia: De dilluns a diumenge de 08:00 h a 15:00 h amb disponibilitat 24 hores/dia.

6) Personal de magatzem, operaris de manteniment i tècnics de suport i ramals (no adscrits al servei de guàrdia).

Jornada d'hivern: de l'1 d'octubre a 21 de desembre i del 07 de gener a 30 d'abril (ambdós inclosos). Dilluns, dimarts, dimecres i dijous de 07:30 h a 15:15 h i divendres de 07:30 h a 15:00 h.

Jornada intensiva: del 2 de maig a 30 de setembre i del 22 de desembre a 5 de gener (ambdós inclosos). De dilluns a divendres de 7:45 h a 14:45 h.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

---

Annex III.

Liquidació Despeses Personal.

Veure document original.

Barcelona, 18 de juny de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès