



RESOLUCIÓ de 30 de juliol de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Manresa, SA, per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 08004622011993)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Manresa, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 11 de febrer de 2020, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Manresa, SA, per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 08004622011993) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies 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 MANRESA SA PER ALS ANYS 2019-2021.

## Capítol I

Article 1. Àmbit funcional.

El present Conveni regula les relacions entre l'empresa Aigües de Manresa, SA i els treballadors/es inclosos en el seu àmbit personal. Per tot el que no s'hagi previst expressament en el present Conveni s'aplicarà la normativa de la legislació laboral vigent.

Article 2. Àmbit personal.

El present Conveni col·lectiu afecta a la totalitat del personal que integra la plantilla d'aquesta empresa, als quals s'aplica l'Estatut del Treballadors.

En queden exclosos/es els /les treballadors/es de les piscines municipals que es regiran pel conveni de les empreses privades que gestionen equipaments i serveis públics a efectes a l'activitat esportiva i de lleure, d'acord amb l'encàrrec de gestió de l'Ajuntament de Manresa.

Article 3. Àmbit temporal, pròrroga, denúncia i derogació.

El present Conveni col·lectiu tindrà una vigència de tres anys, de l'1 de gener de 2019 al 31 de desembre de 2021. Entra en vigor a la seva publicació, un cop registrat els seus efectes econòmics seran retroactius a 1 de gener de 2019. Aquest termini es prorrogarà tàcitament d'any a any, sinó es produeix cap denúncia per qualsevol de les dues parts amb una antelació mínima d'un mes des de l'expiració del termini normal de vigència.

En el cas de que s'efectuï la denúncia, les parts signants es comprometen a constituir la mesa de negociació o comissió negociadora del següent Conveni col·lectiu en el període d'un mes a comptar des de la denúncia realitzada.

L'inici de les negociacions del nou Conveni col·lectiu tindrà lloc dins dels quinze dies següents a la constitució de la Comissió negociadora. Denunciat el Conveni, aquest es mantindrà ultra actiu durant un termini màxim de quatre anys des de la data d'expiració del mateix, amb manteniment durant aquest període de les retribucions definitives que s'haguessin percebut a l'any de finalització. Arribat aquest termini màxim sense haver assolit un acord, ambdues parts acorden sotmetre's als procediments establerts a l'article 7 d'aquest Conveni col·lectiu.

En conseqüència, el conveni anterior quedarà derogat.

#### Article 4. Vinculació totalitat.

Si l'autoritat laboral, en virtut del que disposa l'article 90 de l'Estatut dels Treballadors, entén que el present Conveni col·lectiu o, alguna de les seves clàusules, vulnera la legalitat vigent o lesiona greument els interessos de tercers, i adopta les mesures pertinents, a si qualsevol altra causa l'administració pública o els tribunals competents ordenen la rectificació del present Conveni o d'una altra part, aquesta part quedarà sense eficàcia i la Comissió deliberadora del Conveni haurà d'examinar-ne novament el seu contingut.

#### Article 5. Prelacions i 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.

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

#### Article 6. Comissions de treball.

##### a) Comissió Paritària

Es constitueix la Comissió Paritària del present Conveni. L'esmentada Comissió li correspondrà la funció d'interpretar i vigilar l'aplicació del Conveni, amb tot el que es refereix a les divergències que es puguin produir sobre el seu contingut. Ambdues parts acorden que qualsevol dubte que pugui sorgir se sotmetrà prèviament a l'informe de la Comissió Paritària abans d'iniciar qualsevol reclamació davant de la jurisdicció competent.

La Comissió estarà formada per quatre membres : dos representants del Comitè d'Empresa i dos representants de l'empresa, signants del present Conveni.

##### Funcions:

1. Interpretar i vigilar l'aplicació del present Conveni.
2. Informar, amb caràcter previ i obligatori, en totes les qüestions de conflicte col·lectiu.
3. Sotmetre a debat les matèries que a criteri d'alguna de les parts siguin necessàries per definir o aclarir el text del present Conveni.
4. Resoldre els conflictes o discrepàncies que tinguin el seu origen en l'aplicació, interpretació, grups professionals, classificació professional, i aplicació del sistema de retribució pactat, afectades pel present Conveni, sense que en cap cas, suposi una modificació de les condicions pactades en el mateix.
5. L'esmentada Comissió es reunirà amb caràcter ordinari una vegada a l'any i amb caràcter extraordinari i obligatori, a instàncies de qualsevol de les parts, amb un preavis mínim de cinc dies feiners, i resoldrà els assumptes en un termini no superior a quinze dies naturals. Les qüestions debatudes hauran de ser aprovades per majoria simple.

Els procediments per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en el sí de la Comissió es resoldran segons l'article 7 del present Conveni. Els acords que adopti la Comissió Paritària

s'incorporaran al text del Conveni i formaran part d'aquest. El domicili de la comissió serà: Plana de l'Om, 6 de Manresa.

b) Comissió per les valoracions dels llocs de treball.

Es crea una Comissió Mixta Paritària de valoració de llocs de treball. La seva funció és la valoració dels llocs de treball de nova creació i dels llocs de treball en què es produeixin modificacions en la seva definició. Per altra banda, de manera periòdica es revisaran els llocs de treball, aquells que hagin patit modificacions es tornaran a valorar.

Composició:

És una Comissió Mixta que està formada per dos representants de l'empresa i dos membres del Comitè d'Empresa. Els representants de l'empresa seran un representant fix que serà la/el responsable de recursos humans i el representant del procés on es produeixi la nova valoració o modificació. Per part del Comitè d'Empresa, també hi haurà un representant fix, que serà el president o el secretari i un representant del grup de treball que es tracti, segons el lloc de nova valoració o modificació, escollit en cada cas.

c) Comissió de formació :

La Comissió de formació tindrà per objectiu la consecució de la política de formació de l'empresa d'acord amb el que s'estableix en l'article 16.

Composició :

La integraran de forma paritària tres representants de l'empresa i tres representants dels treballadors/es.

Les seves funcions seran:

1. Analitzar les propostes de formació i elaborar i consensuar el pla de formació anual per a la seva aprovació per part de la direcció d'Aigües de Manresa. La seva aprovació s'hauria de realitzar durant el primer trimestre de l'any.
2. Suggestir i promoure accions i programes formatius d'acord amb els objectius generals d'Aigües de Manresa.
3. Fer el seguiment de l'aplicació del pla aprovat, vetllant per la seva aplicabilitat.
4. Fer un seguiment dels cursos o seminaris realitzats per entitats externes i que l'empresa hagi subvencionat total o parcialment.
5. Proposar el número d'hores de formació per treballador/a anuals i la distribució percentual en cursos vinculats al lloc de treball o de desenvolupament personal.
6. Vetllar perquè la formació arribi a tots els treballadors/es de la plantilla, sigui quina sigui la seva categoria.

De les reunions de les diferents comissions es realitzarà acta.

Article 7. Submissió.

Les parts signades, en la resolució dels conflictes col·lectius de treball que hi pugui haver, se sotmetran expressament als procediments de conciliació i mediació regulats a l'acord interprofessional de Catalunya en relació amb el Tribunal Laboral de Conciliació. Mediació i Arbitratge de Catalunya ( DOGC 1397, de 23 de gener de 1991) i al reglament que el desenvolupa (DOGC 1554, de 12 de febrer de 1992).

Article 8. Subrogació.

Amb els treballadors que sigui d'aplicació aquest conveni s'aplicarà el que disposa l'article 57 del VI conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua pel que s'estableixen les condicions de treball en el supòsit de subrogació empresarial.

## Capítol II

### Article 9. Organització del treball.

Per tot el que fa referència a l'organització tècnica o pràctica del treball, la direcció de l'empresa actuarà d'acord amb les facultats que atorga 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.

de l'organització de treball consisteix en procurar que l'empresa assoleixi uns nivells adequats de productivitat, eficiència i qualitat en la prestació del seus serveis. Per aconseguir aquest objectiu l'empresa ha de poder utilitzar òptimament els recursos dels que disposa, ja siguin humans o materials. La consecució d'aquest objectiu només es podrà realitzar amb una actitud activa, bona fe, diligència i responsabilitat de totes les parts implicades: d'una banda l'empresa i l'altra banda la plantilla de l'empresa.

El treballador/a podrà posar en coneixement de l'empresa de forma correcta, dubtes, queixes o demandes relacionades amb la prestació del seu treball, a través dels comandaments intermitjos o caps de procés i fer-ho saber també als seus representats del Comitè d'Empresa.

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

El Comitè d'Empresa serà informat en aquests casos que es plantegi una modificació de l'organització o del procés productiu que afecti a tot l'àmbit de l'empresa, a un centre de treball, procés o a un grup professional.

### Article 10. Dedicació plena al treball.

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

### Article 11. Mobilitat funcional.

La realització de funcions de grup superior o inferior al grup professional es farà d'acord amb allò disposat a l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

Per a l'exercici de la mobilitat funcional es tindran en compte els grups professionals descrits en l'article 17 del Conveni.

La mobilitat funcional tindrà com a límit, dins aquests grups professionals, els requisits d'idoneïtat i aptituds necessaris pel desenvolupament de les tasques que s'encarreguin al treballador/a. S'entendrà que existeix idoneïtat i aptitud si el treballador/a té la formació i l'experiència requerida per a les noves funcions, si no n'hi ha, la Comissió de Formació establirà els procediments de formació interna que es considerin oportuns per tal d'adaptar el treballador/a les noves funcions a realitzar. La mobilitat funcional destinada a completar la jornada de treball es desenvoluparà dins l'àmbit del mateix centre de treball on estigui el treballador/a en qüestió.

Pel que fa als treballs de nivell superior: Tots els treballadors/es, en casos de necessitat, podran ser destinats a treballs de nivells superior amb el salari que li correspongui a la seva

nova situació per un termini que no excedeixi de sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, reintegrant-se al seu antic lloc de treball quan ja no hi hagi la causa que va motivar el canvi. Transcorregut qualsevol dels dos terminis esmentats anteriorment es consolidarà el nou nivell.

No s'aplica la regulació anterior, llevat en el que fa referència a la retribució, en els supòsits de substitució de persones amb suspensió de contracte que tinguin reconeguda reserva de lloc de feina, en que la substitució comprendrà tot el temps que duri les circumstàncies que l'han motivat.

#### Article 12. 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, caldrà donar estricte compliment al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

#### Article 13. Productivitat.

Les parts reconeixen que l'eficiència és un element essencial en la prestació d'un servei públic, per això i per una millor prestació del servei les parts es comprometen a implantar totes aquelles eines i mesures organitzatives que permetin aconseguir una important millora de l'eficiència.

Els factors que incideixen en la productivitat són entre altres: el clima laboral, la situació de les relacions de treball, la política salarial i la incentivació material, la qualificació i l'adaptació del capital humà i, l'absentisme.

En els plans de millora de la productivitat que es puguin aplicar es tindran en compte aquests factors i els criteris següents:

- Informació prèvia als representants de les persones treballadores, que, objectivament, aquests plans no suposin discriminació d'unes persones treballadores envers d'altres.
- Establiment de períodes de prova i adaptació, quan s'introdueixin nous sistemes, garantint a les persones treballadores que es vegin afectades pels canvis durant aquests períodes, les percepcions habituals que els han estat abonades amb anterioritat.
- Es procurarà una efectiva millora de les condicions de treball segons els procediments de la normativa aplicable en cada cas.
- Els representats legals de les persones treballadores hauran de ser consultats amb el que exigeixi la normativa vigent i, en concret l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors.
- Necessitat de quantificar les causes de l'absentisme i reduir-lo.

#### Article 14. Plantilla.

La plantilla de cada procés serà la necessària per atendre el treball sense necessitat de recórrer a hores extraordinàries, excepte en casos d'emergència o de treballs de caràcter estacional o imprevist. En tot cas, la plantilla serà la necessària i suficient per a cobrir les baixes que es produeixin d'acord amb el nivell normal d'absentisme per motius de vacances, malalties i permisos preceptius.

La direcció de l'empresa podrà crear o suprimir llocs de treball i dur a terme el reajustament de plantilla sense que amb això es perjudiquin els interessos econòmics o reglamentaris dels treballadors i procurarà mantenir la plantilla al mateix nivell que als anys anteriors.

#### Article 15. 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, excepte que aquestes circumstàncies notòriament no hi concorrin. D'acord amb els esmentats principis, l'empresa assumirà la defensa dels seus treballadors/es en els procediments civils i penals que poguessin incoar contra ells per fets realitzats dins la jornada laboral i en el lícit exercici de les funcions que li siguin encomanades, i s'assegurarà el cobriment de les indemnitzacions pecuniàries i les fiances de caràcter civil o penal que poguessin correspondre.

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

### Capítol III Formació, grups professionals i promoció

#### Article 16. Formació.

##### Política de formació

Aigües de Manresa pretén donar el millor servei als seus abonats i clients atenent criteris d'eficiència. Amb aquesta finalitat, i amb la d'adaptar els serveis de l'empresa a les circumstàncies canviants de l'entorn (tecnològiques, de gestió, etc.) es dissenyarà un Pla de Formació amb caràcter anual, on les diverses accions formatives cercaran els següents objectius:

1. Capacitar i actualitzar la formació dels treballadors/es perquè desenvolupin eficaçment les funcions del seus llocs de treball.
2. Facilitar la formació necessària per aconseguir la polivalència dels seus treballadors/es.
3. Promoure el desenvolupament personal i professional dels treballadors/es per assolir els objectius organitzatius.

A nivell més específic i operatiu, també es cercarà de manera proactiva:

-No només l'assistència a les sessions formatives, sinó l'aprofitament per part dels treballadors/es de la mateixa.

- L'avaluació de l'impacte o la transferència dels coneixements o habilitats assolides, en el lloc de treball.

- Formació específica per potenciar l'adequació de la persona al seu lloc de treball, així com el desenvolupament d'itineraris formatius coherents amb les necessitats de l'organització i que permetin l'acreditació de la competència professional, tant des del punt de vista de coneixements com competencial.

##### Procediment

Els plans de formació seran elaborats anualment per l'empresa a través de la Comissió de Formació amb l'objectiu de millorar la formació del conjunt de treballadors/es de forma continuada, d'acord amb l'evolució de la tecnologia i dels sistemes de treball i de manera que puguin accedir a llocs de treball de superior nivell o responsabilitat que hagin quedat vacants.

En els casos en què la formació es realitzi en la jornada ordinària, serà obligatòria l'assistència del treballador/a i haurà d'aprofitar tant com pugui els ensenyaments que s'hi imparteixin. Si la formació té lloc fora de la jornada, l'assistència serà voluntària. En qualsevol cas, el temps destinat en la realització de cursos serà computat com a jornada laboral. Tanmateix, no es considera jornada laboral als efectes de superació del límit d'hores extraordinàries atès que serà compensada per períodes de descans equivalents.

Les persones treballadores que certifiquin la realització de cursos per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals que expedixin una titulació oficial, sempre que el cursin amb regularitat, podran gaudir dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, comunicant-ho amb la màxima antel.lació així com:

1-gaudir dels permisos necessaris per a assistir a exàmens d'acord amb l'article 32 així com preferència a escollir el torn de treball.

2-a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per l'assistència a classes i a la concessió del permís oportú de formació i de perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

Article 17. Classificació professional i valoracions dels llocs.

La classificació professional és el resultat de l'ordenació i definició de diferents grups professionals en què s'estructura l'organització. S'entén com a grup professional aquell que engloba les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació i pot incloure diferents funcions, tasques, especialitats professionals o responsabilitats assignades a un treballador/a i que presenten entre sí una certa homogeneïtat o vinculació.

Normalment, les funcions associades formaran part del lloc base d'altres ocupacions, inclòs de diferents grups professionals i, generalment, estaran limitades a dos nivells salarials superiors i un d'inferior. La definició de les funcions bàsiques i de les funcions associades és facultat de la direcció. Tot això de conformitat amb el disposat en l'article 22.4 de l'Estatut dels Treballadors vigent, en el que la polifuncional consisteix en acumular funcions pròpies de diversos grups i categories professionals o nivells retributius.

Els diferents llocs de treball seran classificats en set grups funcionals identificats amb les denominacions de grup I al grup VII, la configuració dels quals s'estableix segons les funcions, i les tasques bàsiques que exerceixen, així com per la formació o l'especialització exigida per exercir-les.

Grup I:

Criteris generals

Inclou els llocs de treball que executin funcions bàsiques i operatives en treballs de suport, atenent instruccions concretes i clarament establertes, per les que es pot requerir d'esforç físic. No són constitutius de cap ofici determinat.

Formació

Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar d'Ensenyament Secundari Obligatori (ESO) O Educació General Bàsica (EGB).

Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes les activitats corresponents als següents llocs de treball o similars: lector, encàrrecs, control d'accessos, ajudants o personal de suport. Corresponen a les ocupacions valorades amb nivell 1.

Grup II:

Criteris generals

Inclou els llocs de treball que executen funcions de suport administratiu. Les tasques assignades s'executen sota directrius i instruccions genèriques. Requereixen uns coneixements o habilitats específiques de caire administratiu i/o informàtic en grau d'ofici en una especialitat determinada.

Formació

Per accedir aquest grup professional es requereix disposar d'un cicle formatiu de grau mitjà de formació professional (FPI) i/o Ensenyament Secundari Obligatori (ESO).

#### Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes les activitats corresponents als següents llocs de treball o similars: auxiliars administratius. Corresponen a les ocupacions valorades amb nivell 2,3 i 4 .

#### Grup III:

##### Criteris generals

Inclou els llocs de treball que realitzen tasques d'execució autònoma, en les que es requereixen uns coneixements o habilitats específiques de caire tècnic, administratiu i/o informàtic en grau d'ofici en una especialitat determinada. Les tasques assignades s'executen sota directrius i instruccions genèriques, però amb procediments establerts. Precisa d'iniciativa per a la millora contínua i eficàcia de l'acompliment d'aquestes tasques.

##### Formació

Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar com a mínim d'un cicle formatiu de grau mitjà, encara que en la majoria de llocs serà necessari disposar d'un cicle formatiu de grau superior de formació professional de (FP II) específics per la funció a desenvolupar i/o Batxillerat. En defecte de la formació requerida s'acceptarà l'acreditació de capacitació competencial reconeguda pel Servei Català d'Ocupació o organisme competent en cada moment en la matèria.

#### Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes les activitats corresponents als següents llocs de treball o similars: auxiliars de xarxa, operadors, oficials i analistes. Corresponen a les ocupacions valorades amb nivell 3, 4 i 5.

#### Grup IV :

##### Criteris generals

Inclou els llocs de treball que executen tasques en les que es requereixin uns coneixements i habilitats tècniques específiques, així com la pràctica professional dins d'un àmbit d'acció concret. Tenen responsabilitat i autonomia en els processos de treball objecte de la seva funció, i coordinen les tasques d'altres treballadors/es del grup inferior del mateix àmbit. Les tasques assignades s'executen sota directrius i instruccions genèriques respecte la funció , seguint procediments establerts, amb capacitat de resolució d'incidències pròpies de la seva funció.

##### Formació

Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar d'un cicle formatiu de grau superior de formació professional (FP II) específics per la funció a desenvolupar i/o Batxillerat. En defecte de la formació requerida s'acceptarà l'acreditació de capacitació competencial reconeguda pel Servei Català d'Ocupació o organisme competent en cada moment en la matèria, completada amb formació específica en el lloc de treball.

#### Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes les activitats corresponents als següents llocs de treball o similars: oficials atenció presencial, oficials delinats, tècnics-administratius i encarregats . Li corresponen les ocupacions valorades amb nivell 3,4, 5, 6 i 7.

#### Grup V :



## Criteris general

Llocs de treball que requereixen un nivell de coneixements tècnics superiors complets i profunds d'un àmbit determinat, que li permetin gestionar i resoldre tot els problemes que es donin dintre de la seva especialitat. Proporciona serveis d'interpretació, assessorament o ajuda de la seva especialitat tant en el seu departament com a la resta de l'organització. Inclou la realització de taques complexes de caire tècnic, així com aquelles que consisteixen en establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

## Formació

Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar de titulació universitària específica en relació a les funcions a desenvolupar i experiència professional en la matèria. En alguns casos, es pot requerir estudis de grau o similar. Completada amb una dilatada experiència en el lloc de treball.

## Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes les activitats corresponents als següents llocs de treball o similars: tècnics de qualsevol àrea, li corresponen les ocupacions valorades en 6, 7,8 i 9.

## Grup VI

### Criteris generals

Inclou els llocs de treball que les seves funcions siguin pròpiament les de : dissenyar, gestionar i controlar les activitats pròpies d'un procés. És capaç d'innovar respecte aquests coneixements i desenvolupar-los. És el responsable de la consecució dels objectius de la seva àrea establerts des de la direcció.

## Formació

Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar de titulació universitària específica en relació a les funcions a desenvolupar i experiència professional en la matèria. En alguns casos, es pot requerir estudis complementaris de grau o similar, completada amb una dilatada experiència en el sector professional, o bé amb una formació específica en el lloc de treball.

## Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes les activitats corresponents als següents llocs de treball o similars: Caps de procés, li corresponen les ocupacions valorades en 9, 10 i 11.

## Grup VII :

### Criteris generals

Aquest grup inclou el llocs de treballs amb funcions de : definir objectius i polítiques de la seva àrea i dissenyar i supervisar l'aplicació de les estratègies definides; en línia amb els objectius generals de l'organització definits per la gerència i amb el seu suport.

## Formació

Per accedir a aquest grup es requereix disposar de titulació universitària específica en relació a les funcions a desenvolupar i una dilatada experiència professional en l'àmbit funcional. Es complementarà amb estudis específics de grau, MBA o similar.

## Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes les activitats corresponents als següents llocs de treball o similars: direcció i sots-direcció , li corresponen les ocupacions valorades en 10, 11 i 12.

La concreta formació requerida, dins dels paràmetres establerts com a obligatoris per a cada grup professional, s'especificarà a la descripció del lloc de treball corresponent.

A efectes electorals de representació de l'empresa, els grups professionals es distribuïran en dos col·legis diferenciats :

- Oficials : grup I i grup III
- Tècnics-administratius: grup II, grup IV, grup V, grup VI i grup VII

#### Valoracions dels llocs

Durant l'any 2020 es realitzaran les valoracions de tots els llocs. Previ a les valoracions serà responsabilitat dels caps de procés amb el consentiment de la direcció el de la fixació de les funcions de cada lloc de treball. Les funcions quedaran recollides en les descripcions de lloc de feina.

Els canvis de nivell provocats per les revisions i que tingui incrementin de nivell s'aplicaran des l'1 de gener de 2021. Ara bé els lloc de nova creació que fins al moment no havien estat valorats tindran efectes retroactius des d'1 de gener de 2019 en funció de la data d'accés al lloc de treball.

Previ a les valoracions empresa i comitè amb el suport d'uns assessors externs revisaran la sistemàtica de valoració per punts a efectes d'actualitzar la sistemàtica.

Tot el personal que fins a la data tingui un salari mes elevat que el que li pertoca pel seu grau de valoració , se li mantindrà, a títol personal, la remuneració corresponent de la seva categoria antiga, aquesta diferència s'augmentarà en la mateixa quantitat que tots el conceptes salarials i només podrà ser absorbida totalment o en part si es dona un canvi de nivell.

S'estableix que de manera periòdica es revisaran les valoracions dels llocs de treball. Els lloc de nova creació es valoraran quan es produeixin.

Article 18. Contractació, període de prova, extinció del contracte i cobertura de vacants.

La contractació laboral es realitzarà amb caràcter general segons les diferents modalitats contractuals previstes en la legislació vigent. Per les circumstàncies inherents a l'acumulació de tasques a realitzar, podrà concertar-se contractes temporals de treball, per una durada màxima de 12 mesos dins un període de 18.

Es procedirà a la formalització dels contractes prèvia comprovació de les condicions de capacitat i mèrits i requisits exigits pel lloc de treball. Fins que no es formalitzi el contracte i s'incorpori efectivament al lloc de treball corresponent la persona aspirant no tindrà dret a cap percepció econòmica.

Tots els contractes de treball s'han de formalitzar per escrit i han d'incloure, aquells aspectes, apartats i informació que la legislació preveu, i en tot cas, contemplaran l'expressió de quedar afectats per aquest Conveni col·lectiu, la modalitat, la durada i el grup professional.

Els representats dels treballadors seran informats de les noves incorporacions, se'n donarà detall en la instrucció d'acollida d'un nou treballador/a.

Períodes de prova :

El personal amb contracte laboral temporal o fix, haurà de superar el termini de prova corresponent al seu grup professional, que serà el següent:

Grup VII: 6 mesos

Grup VI : 3 mesos

Grup V : 2 mesos

Grup IV i III: 1 mes

Grup II i I : 15 dies

Quan la direcció estimi que el treballador/a no ha superat el període de prova, ha d'informar de la seva decisió al treballador/a afectat i als/es representants dels treballadors/es. La situació d'incapacitat temporal, maternitat, i adopció o acollida, que afectin al treballador/a durant el període de prova interrompen el còmput d'aquest.

Extinció del contracte:

L'extinció del contracte de treball dels treballadors/es es produirà per qualsevol de les causes que preveu l'article 49 ET. La dimissió o baixa voluntària del treballador/a s'haurà de comunicar a l'empresa per escrit amb l'antelació mínima que es detalla a continuació:

Grup I i II : 15 dies

Grup III, IV i V : 1 mes

Grup VI i VII : 2 mesos

En cas d'extinció de contracte, per una de les parts, tant l'empresa com el treballador/a hauran de respectar el termini de preavís establert per la normativa vigent. En el supòsit d'incompliment, la part que no ha respectat el termini de preavís haurà d'indemnitzar a l'altra amb l'import equivalent a les retribucions teòriques corresponents als dies de preavís incomplet, afegint o deduint de la quantia.

Cobertura de vacants :

Les places vacants existents podran proveir-se a criteri de l'empresa o amortitzar-les si ho estimes necessari, d'acord amb el nivell d'activitat, desenvolupament tecnològic o altres circumstàncies que aconsellessin tal mesura. S'entén per places vacants les de nova creació, les que queden lliures per baixa a l'empresa o a conseqüència de la mobilitat funcional i que no s'hagin d'amortitzar.

La cobertura de les places vacants es cobrirà mitjançant la promoció interna amb preferència a la contractació exterior, aplicant criteris de transparència.

Per a la promoció interna dels llocs de treball, s'establiran sistemes de selecció que hauran d'ajustar-se a criteris objectius de mèrit, capacitat i igualtat agafant com a referència les següents circumstàncies:

- Formació o titulació adequada.
- Coneixement del lloc de treball.
- Historial professional.
- Superar les proves que a l'efecte s'estableixin.
- Absència d'anotacions disciplinàries, tenint en compte la seva prescripció.

El procés de RH serà el responsable de conduir tots els processos de cobertura de vacants i ascensos, d'acord amb el procediment de selecció de personal que caldrà acordar i signar per l'empresa i els representats dels treballadors.

Quan es produeixi una vacant, el personal que hagi prestat 20 anys de servei en torn rotatiu se li oferirà la possibilitat de canviar a un altre lloc de feina (que no tingui horaris rotatius) mantenint l'import del plus rotatiu. Caldrà que el treballador estigui capacitat per ocupar el citat lloc de feina. L'empresa facilitarà amb la formació necessària l'adaptació al lloc de treball.

Article 19. Pla de carrera.

Amb la finalitat de promoure l'actualització i el perfeccionament de la qualificació professional del seu personal, la direcció de l'empresa estudiarà l'establiment d'un model de pla de carrera, on es conjuguin les necessitats organitzatives de l'empresa i els interessos del seu personal.

Article 20 . Llocs de treball.

Des de l'1 de gener de 2019 els llocs de treball seran els següents:

Procés	llocs de treball	codi lloc	Grup	Col.legi
AB	cap de procés	TT001	VI	T/A
AB	tècnic/a tractament	TT002	V	T/A
AB	personal operador de torn	TT003	III	O
AB	personal operador de rodalies	TT004	III	O
AB	operador/a de suport	TT005	III	O
AB	personal administratiu	TT006	II	T/A
AU	cap de procés	AU001	VI	T/A
AU	oficial atenció presencial	AU002	IV	T/A
AU	informador/a	AU003	II	T/A
AU	telefonista	AU004	II	T/A
CM	cap de procés	CM001	VI	T/A
CM	tècnic/a de licitacions	CM002	IV	T/A
CM	encarregat/da magatzem i medis	CM003	IV	T/A
CM	personal administratiu licitacions	CM004	II	T/A
CM	oficial magatzem	CM005	III	O
CM	auxiliar magatzem	CM006	I	O
CO	cap de procés	CO001	VI	TA
DP	cap de procés	DP001	VI	T/A
DP	tècnic/ca control de processos	DP002	V	T/A
DP	encarregat/da	DP003	IV	T/A
DP	personal operador de torn	DP004	III	O
DP	personal operador auxiliar	DP005	III	O
DP	personal operador rodalies	DP006	III	O
DP	tècnic control xarxa i abocaments	DP007	V	T/A
DP	operador/a de suport	DP008	III	O
DP	personal administratiu	DP009	II	T/A
EF	cap de procés	EF001	VI	T/A
EF	tècnic/a comptable	EF002	V	T/A
EF	oficial facturació abonats	EF003	IV	T/A
EF	oficial comptabilitat	EF004	IV	T/A
EF	oficial control econòmic	EF005	V	T/A
EF	auxiliar comptabilitat	EF006	I	T/A
EX	cap de procés	EX001	VI	T/A
EX	tècnic/a xarxes	EX002	V	T/A
EX	tècnic/a d'anàlisis de xarxes	EX003	V	T/A
EX	encarregat/da xarxa d'aigua potable	EX004	IV	T/A
EX	encarregat/da xarxa clavegueram	EX005	IV	T/A
EX	auxiliar xarxes	EX006	III	O
EX	delineant - administratiu	EX007	IV	T/A
GA	cap de procés	GA001	VI	T/A
GA	encarregat/da xarxa	GA002	IV	T/A
GA	oficial xarxa	GA003	III	O
GA	oficial equips	GA006	III	O

GA	encarregat/da equips	GA007	IV	T/A
GA	personal administratiu	GA008	II	T/A
GA	tècnic/a administratiu/va	GA009	IV	T/A
GA	delineant administratiu/va	GA010	IV	T/A
GA	gestor/a energètic	GA011	V	T/A
GX	cap de procés	GX001	VI	T/A
GX	tècnic/ca (control de processos)	GX002	V	T/A
GX	delineant	GX003	IV	T/A
GX	auxiliar tècnic	GX004	IV	T/A
GX	personal administratiu	GX005	II	T/A
GC	cap de procés	GC001	VI	T/A
GC	tècnic	GC002	V	T/A
GC	personal administratiu (oficial)	GC003	II	T/A
GM	cap de procés	GM001	VI	T/A
GM	auxiliar xarxes	GM002	III	T/A
GM	encarregat/da gestió comptadors/aforaments	GM003	IV	T/A
GM	lector/a	GM004	I	T/A
GQ	cap de procés	GQ001	VI	T/A
GQ	tècnic/a	GQ002	V	T/A
IN	cap de procés	IN001	VI	T/A
IN	tècnic/ca (control de processos)	IN002	V	T/A
JR	cap de procés	JR001	VI	T/A
OB/IT	cap de procés	OB/IT 001	VI	T/A
OB/IT	ajudant cap obra	OB002	IV	T/A
OB/IT	personal administratiu	OB003	II	T/A
OB/IT	encarregat/da equips	OB004	IV	T/A
OB/IT	encarrega/da xarxa	OB005	IV	T/A
OB/IT	oficial (delineant)	OB006	IV	T/A
LB	cap de procés	LB001	VI	T/A
LB	analista supervisor	LB002	IV	T/A
LB	analista	LB003	III	O
LB	personal administratiu	LB004	II	T/A
LB	analista Sanitat	LB005	IV	T/A
OT	cap de procés	OT001	VI	T/A
OT	tècnic/ca (projectista)	OT002	V	T/A
OT	oficial (delineant)	OT003	IV	T/A
OT	personal administratiu (oficial)	OT004	II	T/A
RH	cap de procés	RH001	VI	T/A
RH	tècnic - administratiu	RH002	IV	T/A
RH	personal administratiu (oficial)	RH002	II	T/A
SC	cap de procés	SC001	VI	T/A
SC	personal administratiu (oficial)	SC003	II	T/A
SC	encàrrecs	SC002	I	T/A

SG	cap de procés	SG001	VI	T/A
SG	tècnic-administratiu	SG002	IV	T/A
SI	cap de procés	SI001	VI	T/A
SI	tècnic/a de xarxes i sistemes	SI002	V	T/A
SI	tècnic/a de software administratiu	SI003	IV	T/A
SI	tècnic/a de software industrial	SI004	V	T/A
SI	tècnic/a de sistemes d'operació	SI005	IV	T/A

Per altra banda, des de gener de 2019 s'han creat quatre sots-direccions per tal de poder planificar el relleu progressiu de la direcció. Les sots direccions vigents són les següents :

- Sots-direcció de producció que inclou els processos d'abastament, depuració, laboratori i Innovació.
- Sots-direcció de sistemes de gestió que inclou els processos de sistema de gestió integrat, seguretat i salut i compres, medis i magatzem.
- Sots-direcció tècnica de gestió que inclou els processos de xarxes, oficina tècnica i explotació de xarxes.
- Sots-direcció d'infraestructures que inclou els processos d'obres, gestió d'actius i gestió de comptadors.

Article 21. Personal directiu.

Queden inclosos en aquesta denominació els treballadors de l'empresa que estiguin enquadrats en nivell 12 així com els que tinguin contracte d'alta direcció.

Pels que tinguin contracte d'alta direcció els serà d'aplicació tots els pactes establerts en el conveni col·lectiu, a excepció dels augments generals de salaris regulats en l'article 37. Així mateix, els serà d'aplicació, com a règim de garantia, el que a continuació s'indica: L'increment mínim anual amb valor absolut, serà igual al resultat de la taula salarial del nivell 11.

El personal amb contracte d'alta direcció es regirà pel RD 451/2012 de 5 de març i el RD 1382/1985 de l'1 d'agost. També els seran d'aplicació tots els pactes en l'esmentat contracte d'alta direcció.

#### Capítol IV

Article 22. Jornada.

La jornada anual serà de 1642,5 hores i la distribució general serà 37,5 hores setmanals . De manera excepcional per l'any 2019 és de 1720 hores l'equivalent a fer 40 hores setmanals de l'1 de gener al 15 de setembre i de 16 de setembre a 31 de desembre les 37,5 hores.

El descans mínim per treball realitzat sense parar durant 6 hores serà de 15 minuts retribuïts per l'empresa. Excepte en els casos d'extrema necessitat entre l'acabament d'una jornada i el començament de la següent, haurà de transcórrer, com a mínim 12 hores, comptants a tals efectes tant les hores treballades en jornada normal com les extraordinàries. El personal que ja realitzava les 37,5 hores setmanals podrà continuar realitzant els 20 minuts de descans.

En el relleu continuat (operadors o en situació de reforç -guàrdia) el treballador/a haurà de quedar-se en el lloc de treball el temps necessari per la seva possible substitució, si el canvi no s'hagués executat per part del treballador/a entrant.

Article 23. Allargament de jornada.

Degut al caràcter públic dels serveis desenvolupats per l'empresa i la seva necessària continuïtat, tot el personal estarà obligat a perllongar en cas necessari la jornada normal de treball. Si els treballs extres s'allarguessin més de dues hores de l'horari normal, es concedirà

com a mínim mitja hora perquè es pugui menjar a la feina. Aquesta interrupció de mitja hora no computarà com a temps treballat, però donarà dret a la percepció d'una dieta, sigui quin sigui el lloc on es treballi.

En cas de produir-se avaries per causes de força major, que afectin greument al normal funcionament del servei, el personal estarà obligat a incorporar-se al seu lloc de treball, sempre que sigui requerit per aquest motiu.

#### Article 24. Calendari laboral.

Abans de l'inici de cada any natural, la direcció d'acord amb la representació legal dels treballadors fixarà el calendari laboral. El calendari fixarà els dies de treball efectiu, els dies festius, els dies de jornada especial que corresponguin, així com el nombre de dies de vacances i ponts.

Tenen la consideració de dies festius els que siguin aprovats oficialment pel Departament d'Empresa i Ocupació i els dos festius locals: Festa Major d'hivern (La Llum ) i Festa Major d'estiu (agost-setembre).

#### Article 25. Horari.

Els horaris s'hauran d'adaptar a les exigències i peculiaritats de cada procés d'acord amb l'organització establerta per l'empresa i respectant la legalitat vigent. S'estableixen sis tipus d'horaris diferents.

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

Horari 1. Tècnics-administratius, personal del laboratori, lectors i caps de procés:

de 7:30 a 15:00 amb ¼ d'hora de descans

possibilitats d'entrada flexible entre 7:30 i 8:30 del matí

possibilitats d'ampliar el descans reglamentari en un quart d'hora addicional (per tant un descans total de mitja hora, un quart d'hora del qual seria a compte de plegar més tard ) o bé fer un segon descans d'entre ½ o una hora a compte del treballador/a .

L'horari d'entrada no podrà ser abans de les 7:30 ni el de plegar abans de les 15:00 hores.

Pel que fa al personal del laboratori : per necessitats del servei una persona del col·lectiu oficials analistes treballarà el dissabte al matí, a nivells de funcions realitzaran els serveis mínims i es compensarà aquest dia per un dia de descans, preferentment el dilluns següent. Com a excepció el dissabte de Setmana Santa es compensarà per dos dies festius.

Horari 2. Personal de l'atenció a l'abonat (presencial i telefònic) i magatzem:

Personal d'atenció a l'abonat :

Es manté l'horari d'atenció al públic de 9 a 14 hores.

Possibilitat de flexibilitzar l'horari d'entrada entre les 7:30 i les 8:30, condicionant l'horari de plegar entre les 14:30 i les 15:30 en funció de l'hora d'entrada (7 hores diàries al matí). El descans a compte de l'empresa serà d'un quart d'hora.

Es manté el dijous a la tarda de 16:30 a 19:00 amb l'excepció del mes d'agost en que els dijous a la tarda no hi haurà atenció al públic. Així mateix, el dijous Sant es farà horari continuat, no havent-hi servei d'atenció al públic en horari de tarda. En aquest període, s'allargarà la jornada en funció de la hora d'entrada fins a realitzar les 7'5 h diàries.

Personal d'atenció telefònica :

L'horari d'atenció telefònica serà de 8 del matí a 6 de la tarda. El personal adscrit al servei combinarà els horari per cobrir la totalitat de la franja horària.

Els dies dels festius locals de Manresa l'horari mínim d'atenció telefònica serà de 9 a 14 hores.

Personal del magatzem:

L'horari d'atenció serà de 2/4 de 8 del matí a 5 de la tarda. El personal adscrit al servei combinarà els horari per cobrir la totalitat de la franja horària.

Horari 3. Encarregats, recursos operatius de GA, oficials d'EX i GM i, personal de depuració de col·lectors :

De 8 a 13:00 i de 14:30 a 17:00 hores.

Horari 4 . Encarregat d'equips de Ga i It i, els oficials d'equips (electromecànics) :

De 7:30 a 15:00 amb la possibilitat d'ampliar l'estona de descans en ¼ d'hora podent plegar a les 15:15 o bé de fer un 2n descans de mitja hora i plegar a les 15:30 hores.

Horari d'estiu (de mitjans de juny a mitjans de setembre) pel 2020 es farà la prova de 6:30 a 14 hores per evitar les hores de més calor.

Horari 5. Operadors de rodalies de DP i TT :

De 7:30 a 14:00 en torn de matí i de 14:00 a 20:30 hores en torn de tarda, acumulant 1 hora dia, 5 a la setmana i 15 hores cada tres setmanes per treballar un de cada tres caps de setmana (dissabte i diumenge 7,5 hores al dia).

Horari 6. Operadors de torn de DP i TT :

Pel personal en regim de torn, es treballarà 205 dies anuals a 8 hores diàries inclosos els 20 minuts de descans i amb els següents horaris: mati de 06:00 a 14:00, tarda de 14:00 a 22:00, nit de 22:00 a 06:00 del mati, 8 hores diàries inclosos els 20 minuts de descans, en cas de que fos necessari algun ajustament en el còmput d'hores, es compensaran amb dies de vacances.

Article 26. Assistència i puntualitat.

Atesa l'obligació dels treballadors de donar un rendiment normal de treball, l'empresa interpretarà i vigilarà el compliment de les normes d'assistència, permisos i puntualitat en les entrades i sortides de treball. Així mateix, queda facultada per a implantar els controls i mesures que estimi adients i necessaris mitjançant els sistemes més idonis i a informar prèviament d'aquest, a la representació dels treballadors.

Només s'admetrà una tolerància de cinc minuts en l'hora d'entrada al treball, i els deures en relació a la puntualitat i assistència es consideraran d'acord amb les circumstàncies específiques que concorrin en cada lloc de treball. Pel que fa personal que tingui horari flexible el retard es computarà a partir de la darrera franja horària d'entrada.

Les absències del treball, no regulades en l'article 37, apartat 3r de l'Estatut dels Treballadors, tindran la consideració d'absentisme i se'ls aplicaran els descomptes corresponents a les retribucions pactades, en la proporció que correspongui, agafant com a valor de referència la retribució anual acreditada, dividint aquesta per 1720 (pel 2019) - 1642,5 (pel 2020 en endavant) i el quocient multiplicat pel temps efectiu no treballat.

Article 27. Servei en festius.



Atès el caràcter de servei públic de l'empresa, que obliga al treball de forma continuada i a assegurar determinats serveis durant les 24 hores de tots i cadascun dels dies de l'any, les prestacions del servei en diumenges i festius es realitzaran pel personal adscrit a torn rotatiu regular, que seguirà regint-se pels calendaris preestablerts en cada cas.

En el supòsit de que durant la vigència del present Conveni fos necessari establir nous serveis en règim de torn rotatiu regular, l'empresa es reserva la facultat d'establir-los, prèvia informació, consulta i diàleg amb els representants del personal per tal d'intentar, en relació a l'esmentat supòsit, el corresponent acord. En cas de desacord, l'empresa queda facultada a promoure les accions que li corresponguin en virtut del previst per la legislació vigent.

Les absències del personal de torn causades per malaltia, accident, permisos, etc., seran cobertes pel personal de torn durant fins com a màxim els tres primers dies.

La remuneració o incentius que correspongui al treballador per les prestacions del torn rotatiu es fixen en l'article 72 de condicions econòmiques.

Article 28. Torn de guàrdia – reforç.

L'equip de guàrdia – reforç està configurat per : tres oficials (2 llauners i 1 electricista) i un encarregat que coordinarà el reforç. També els faran suport els operadors de tractament i depuració, considerant-se per tant que formen part de l'equip de reforç-guàrdia.

La seva funció serà la d'atendre les incidències, avaries i altres imprevistos per garantir el servei fora de l'horari ordinari de treball així com els caps de setmana i festius.

La setmana de reforç – guàrdia s'inicia el dilluns en l'horari de treball i fins al dilluns següent a l'inici de la jornada de treball.

Anualment el procés de GA prepararà el calendari de reforç amb el detall dels operaris assignats setmanalment.

Durant la setmana de reforç els operaris modificaran l'horari de treball i la combinaran les hores presencials amb les de sortides de la manera següent :

Oficials de xarxa (llauners) :

Horari presencial: De dilluns a divendres de 14:30 a 18:30 hores = 4 hores al dia x 5 dies, l'equivalent a 20 hores setmana i els dissabtes de 8 a 13 hores = 5 hores en total seran 25 hores setmanals, quedant una bossa de 12,5 hores setmanals per les sortides de migdia de 13 a 14:30, de vespre de 18:30 a les 8:00 del matí següent i dels dissabtes des de les 13:00 fins el dilluns a les 8 del matí, així com els festius.

Elèctrics:

Horari presencial : De dilluns a divendres de 10:00 a 15:00 hores = 5 hores al dia x 5 = 25 hores setmana, quedant una bossa de 12,5 per les sortides des de les 3 de la tarda a 2/4 de 8 del matí següent així com els dissabtes, diumenges i festius.

Quan hi hagi sortides nocturnes i amb la idea de respectar les 8 hores de descans l'horari d'inici es veurà endarrerit en 10h (en els caps de setmana i festius, s'intentarà respectar sempre aquest descans a excepció de situacions d'avaries molt urgents i justificades)

Trimestralment es revisaran les hores setmanals destinades al reforç compensant les hores de diferència.

Encarregats o coordinadors : No canvien l'horari de feina, fan la coordinació de l'equip i dels possibles externs sense que la seva presència sigui imprescindible.

En cas de sortida i necessitat d'estar-hi present les hores efectuades es compensaran, preferentment la setmana següent al reforç.

El detall del funcionament del sistema de reforços es regirà per la instrucció de reforç-guàrdia caldrà acordar i signar per l'empresa i els representats dels treballadors.

L'import per setmana de reforç – guàrdia per llauners, elèctrics i encarregats queda recollit l'article 72 del present.

#### Article 29. Hores extraordinàries.

Amb la finalitat de seguir una política social solidària i dins dels límits del present Conveni, es tendirà a la reducció al mínim imprescindible en la realització d'hores extraordinàries.

Les hores extraordinàries realitzades per aquests motius queden subjectes a la cotització que en cada moment es fixi i que consta en l'article 72. L'empresa informará a la representació legal dels treballadors sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades, així com de la seva qualificació, d'acord amb la normativa vigent. Es podran compensar les hores extraordinàries per un temps equivalent de descans i d'acord amb el següent barem : Una hora extra serà equivalent a una hora i mitja de descans, una hora extra festiva serà equivalent a 2 hores i una nocturna a dues hores i mitja. Serà facultat de la persona treballadora optar pel descans en lloc de la compensació monetària, havent de pactar el seu gaudi amb el responsable de procés o encarregat, sempre i quant les necessitats del servei ho permetin.

En tots els casos serà necessari que abans de realitzar les hores extraordinàries hagin estat autoritzades per la línia de comandament.

Les hores extraordinàries tenen el caràcter de complement salarial. El preu es determinarà en l'article 72.

#### Article 30. Hores complementàries.

D'acord amb el que es preveu a l'Estatut dels Treballadors, el nombre d'hores complementàries que podrà realitzar la plantilla contractada a temps parcial no podrà excedir, en cap cas, el 60% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. La suma de les hores ordinàries i les hores complementàries no podrà excedir el límit legal definit perquè el contracte pugui ser considerat a temps parcial. La distribució i forma de realització de les hores complementàries seran les pactades entre les parts en el contracte de treball. En absència de pacte, regirà el que s'estableix a l'Estatut dels Treballadors

#### Article 31. Vacances.

Un cop fixat el calendari anual i en funció del nombre d'hores teòriques resultants, cada any es fixarà el nombre de dies feiners de vacances necessaris per ajustar la jornada a 1720 hores (2019) o 1642,5 (des del 2020). A tal efecte, es consideraran com a festius tots els dissabtes, independentment de la jornada laboral que tingui assignada cada procés.

A fi de poder adequar els períodes de vacances a les exigències del servei, cada procés haurà de confeccionar abans del 28 de febrer el calendari de vacances on caldrà recollir com a mínim el 75% de les vacances i col·locar-lo en un lloc visible per a la informació del personal afectat, i es procurarà, sempre que les necessitats del servei ho permetin, atendre les peticions que en aquest sentit facin els treballadors.

Quan coincideixin en les mateixes dates les peticions de dos o més treballadors que no es puguin absentar simultàniament, el cap que tingui al seu càrrec el procés, tractarà de posar-los d'acord i si no ho aconsegueix tindrà preferència el que tingui una antiguitat superior. Aquest dret s'exercirà de forma rotativa, de manera que el qui l'hagi pogut exercir en primer lloc un any passarà a ocupar l'any següent l'últim lloc en la llista d'elecció prioritària.

Per a cobrir les exigències del servei o a petició del personal, a l'objecte d'atendre necessitats o compromisos particulars, es podrà autoritzar el fraccionament de les vacances. També es podrà autoritzar 4 dies de vacances per hores.

En tot cas, les vacances es gaudiran íntegrament dintre de l'any que correspongui, i es prohibeix el treballar-les mitjançant compensació en metàl·lic. En casos excepcionals, en els que, part de les vacances, estiguessin previstes fer-les durant el mes de desembre i, arribat el moment, això no fos possible per necessitat del servei, podrà autoritzar-ne la seva realització durant el mes de gener següent i, en casos especials, podrà ampliar-ne aquest termini fins el mes de març amb caràcter improrrogable.

Si el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el 2n paràgraf coincideix en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveuen els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, es té dret a gaudir de les vacances en una data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspon, quan acabi el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponen. Si el període de vacances coincideix amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les que assenyalen el paràgraf anterior que impossibilita al treballador gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador en pot gaudir una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

En relació a la programació de vacances garanteix un mínim de tres setmanes naturals en els tres mesos d'estiu (15 de juny a 15 de setembre) d'aquestes com a mínim dues seran continuades.

El personal de nou ingrés en el seu primer any tindrà el nombre de vacances proporcional al nombre de dies treballats.

#### Article 32. Permisos i llicències.

El personal gaudirà previ avís i justificació dels permisos següents:

Per matrimoni o constitució de parella de fet: Quinze dies naturals.

Mort del cònjuge o fills: Cinc dies feiners.

Mort de parents fins a primer grau de consanguinitat o afinitat: Tres dies feiners que podran ampliar-se a cinc si el treballador necessita fer un desplaçament fora de Catalunya.

Mort d'altres parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: Fins a dos dies feiners que podran ampliar-se a quatre si el treballador necessita fer un desplaçament fora de Catalunya a l'efecte.

Malaltia greu, accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents de primer grau i de segon grau de consanguinitat o afinitat: fins a quatre dies feiners o bé l'equivalent en hores mentre duri el motiu pel qual es va generar el permís.

Per l'assistència del treballador/a a metges o especialistes del sistema sanitari sol·licitant-ho amb el màxim de temps possible.

Per acompanyar els fills al metge i/o especialistes: fins a un màxim de 16 hores a l'any.

Per acompanyar la parella o als pares al metge i/o especialistes: fins a un màxim de 16 hores a l'any.

Per canvi de domicili: 1 dia .

Exàmens: Els treballadors inscrits en cursos organitzats per Centres Oficials o reconeguts per l'Administració per l'obtenció d'un títol acadèmic emparant-se amb la Llei General d'Educació, tindrà dret per concorre a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació.

En tots els casos caldrà aportar document justificant que acrediti el motiu de l'absència. Els permisos detallats anteriorment es podran completar amb dies de vacances fins a un màxim de 7 dies feiners.

Assumptes propis: pel 2019 un dia, pel 2020 i pel 2021 tres dies. Els dies de permís retribuït per aquest motiu s'hauran de comunicar a l'empresa amb una antelació de 2 dies feiners i no es podran acumular a les vacances. L'empresa autoritzarà la realització sempre que el normal desenvolupament del servei ho permeti sense que es pugui denegar sistemàticament. A petició del treballador/a i sempre que l'organització ho permeti es podran fraccionar aquests dies en permisos d'entre 3,5 i 4 hores.

Permisos sense sou: Es podran sol·licitar dues llicències especials anuals sense sou, de deu dies naturals com a màxim cadascuna, sempre potestativa la seva concessió per l'empresa, que podrà demanar acreditació de la necessitat de la llicència.

Llicència per assumptes propis: Aquesta llicència és de concessió discrecional i tindrà una durada màxima de tres mesos. L'exercici d'aquesta llicència és sense retribució i es pagarà el mínim del seu grup de tarifa a la seguretat social.

Permis de lactància: Per lactància d'un fill/filla menor de nou mesos les persones treballadores, tindran dret a una hora d'absència del treball. Qui exerceixi aquest dret, podrà optar per substituir-lo per una reducció de la seva jornada laboral en una hora amb la mateixa finalitat fins que el menor tingui nou mesos o acumular aquest permís de lactància a la finalització del permís per naixement de fill a càrrec. Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, dones o homes.

En els casos de naixements de fills/filles prematurs/es o que, per qualsevol motiu, tinguin que continuar hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora diària. Igualment, tindran dret a reduir la seva jornada laboral fins un màxim de dues hores diàries, amb la disminució proporcional del salari .

Reducció per cura de fills : Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa un menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, al menys, un octau i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de l'atenció directe d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per ell mateix, i que no desenvolupi activitat retribuïda. La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret per la mateixa persona causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. La concreció horària i la determinació del període de gaudiment dels permisos de lactància i de la reducció de jornada, correspondrà a la treballadora o treballador, dintre de la seva jornada ordinària. Els beneficiaris d'aquests permisos hauran de comunicar-ho a l'empresa amb quinze dies d'antelació a la data que vulgui reincorporar-se a la seva jornada ordinària.

Article 33. Excedències.

Es regirà pel previst en l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 34. Baixes per malaltia.

El personal que no pugui assistir a la feina en motiu d'una malaltia o indisposició ho haurà de comunicar durant les primeres quatre hores al seu responsable directe , només podrà

incomplir-ho en cas de força major. L'incompliment d'aquesta obligació, facultarà a la direcció de l'empresa per considerar que l'absència al treball no es justificada.

Des del primer dia de malaltia s'haurà de justificar aquest absentisme amb el corresponent comunicat de baixa per incapacitat temporal. El comunicat mèdic de baixa s'haurà d'enviar a recursos humans o al responsable del procés pels canals establerts a l'efecte (s'acceptaran els mitjans electrònics) el mateix dia de la seva expedició o, si no fos dia feiner, el primer dia feiner des de la seva expedició.

Article 35. Dia de l'empresa.

S'estableix un dia feiner, fixat normalment en la primera setmana de juny, que es destinarà a activitats diverses de caràcter social, cultural o recreatiu, encaminades a aconseguir un major contacte entre el personal dels diferents processos.

Aquest dia no es considerarà com a festiu a efectes econòmics pel que el personal que hagi de mantenir-se en el seu lloc de treball per tal de cobrir els serveis mínims, percebrà únicament la remuneració de la jornada habitual. Automàticament el personal que durant un any hagi cobert els serveis mínims fixats per a aquest dia, quedarà exclòs per als següents, mentre no finalitzi la rotació de tot el personal.

Serà d'inexcusable assistència a les activitats per a tot el personal lliure de servei, si algun treballador/a no hi vol participar haurà de quedar-se a treballar.

## Capítol V Règim econòmic

Article 36 Norma general.

Les condicions pactades en aquest conveni col·lectiu constitueixen garanties generals de caràcter col·lectiu, per les condicions efectives de remuneració d'un treballador/a o d'un grup de treballadors, tant els conceptes fixos com en conceptes variables. En aquest cas, poden esdevenir influències determinades per aspectes relacionats amb l'eficàcia, qualitat i rendiment en el seu treball individual pel que, les esmentades condicions específiques, no construïran argument vàlid ni procedent per a peticions de caràcter comparatiu.

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

Article 37. Incrementos retributius.

Fins que no hi hagi modificació l'increment serà fixat anualment per la Llei dels Pressupostos de l'Estat. Els increments aplicats al 2019 i 2020 seran els previstos en II Acuerdo para la Mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo, de 03/09/2018.

Article 38. Estructura salarial i complements.

Són retribucions salarials les remuneracions dels treballadors en diners o espècie que reben per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri.

L'estructura retributiva dels treballadors inclosos en aquest conveni estarà constituïda per retribucions de caràcter salarial i extra salarial que es detalla a continuació, revisant els citats complements durant el procés de revisió de les valoracions dels llocs de treball, per tal de valorar si es millor incloure algun d'aquests conceptes en les valoracions o bé mantenir-lo com a un complement inherent al lloc en qüestió.

Conceptes que compren les retribucions salarials:

a) Fixes :

Salari base  
Antiguitat consolidada  
Gratificacions extraordinàries  
Retribució complementària  
Plus disponibilitat  
Complement de treball de torn rotatiu  
Complement de torn alternatiu rodalies  
Plus per conducció  
Retribució voluntària

b) Variables :

Plus treball nocturn  
Complement per reforç  
Hores extres  
Complement festiu (pel personal del torn rotatiu)  
Complement addicional  
Plus funció

Pel que fa als conceptes extra salarials seran :

Quilometratge  
Dietes

Article 39. Salari base, gratificacions i antiguitat consolidada.

Salari base: és el que es determina per cada grup professional i nivell segons les taules de l'article 72 i d'acord amb el que disposa l'article 26 de l'ET. S'abonarà en 15 pagues, totes elles de la mateixa quantitat (12 mensualitats i 3 gratificacions).

Gratificacions extraordinàries : les tres gratificacions extraordinàries previstes es faran efectives el 28 de febrer, 30 de juny i 30 de novembre i la seva quantitat queda fixada en l'import d'una mensualitat i es calcularà d'acord amb el salari base mensual i amb l'antiguitat en el cas que procedeixi. Les esmentades gratificacions es calcularan en proporció al temps treballat, durant el mes natural en què es satisfacin. En el cas de cessar de l'empresa es procedirà a liquidar-ne la part proporcional.

Antiguitat consolidada: l'import anual de l'antiguitat consolidada s'abonarà com el salari base.

Article 40. Complements i plusos.

Es consideren complements i plusos les quantitats que puguin assignar-se als treballadors/es que ocupen determinats llocs de feina o exerceixen determinades tasques per raó dels requeriments específics de la funció o de les circumstàncies de temps i lloc en que aquesta es desenvolupi.

Excepte l'expressament determinat per disposicions legals, l'establiment o anul·lació d'un complement o plus és facultat de l'empresa, prèvia informació, consulta i diàleg amb la representació dels treballadors.

Atès que els complements i plus són d'índole funcional, la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat pel que foren creats, per la qual cosa no tenen caràcter consolidable i, en conseqüència, el dret a la percepció d'un plus cessarà automàticament quant desapareguin les circumstàncies establertes del seu acreditament.

Retribució complementària :

Aquest complement retribueix l'especial responsabilitat així com la disponibilitat que de forma constant i durant tot l'any requereixen els llocs de treball d'alguns caps de procés o de la pròpia direcció. La percepció d'aquest complement serà incompatible amb la de qualsevol altre complement de lloc i amb la retribució d'hores extraordinàries, llevat dels casos que aquestes hores s'hagin de fer per tal de prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.

Plus disponibilitat :

Aquest complement retribueix les especials circumstàncies i condicions que concorren en el desenvolupament de les funcions pròpies d'un lloc de treball tals com:

- Distribució irregular de la jornada i disponibilitat horària per necessitats del servei i/o per contingències imprevisibles.
- Realització periòdica de serveis fora de l'horari habitual i en caps de setmana o festius i que pot implicar desplaçaments .

El personal que percebi el complement d'especial disponibilitat haurà d'estar disponible en tot cas per atendre a les necessitats del servei.

Té caràcter no consolidable i es deixarà de percebre en cas de variació o modificació de les condicions que el motiven. La seva percepció és incompatible amb altres complements que incloguin la determinació d'un horari especial o per torns o grau de dedicació o comandament.

Complement de treball de torn rotatiu :

Aquest complement retribueix i compensa el fet que un treballador/a per necessitats del servei o per la naturalesa del treball que desenvolupa, hagi de treballar habitualment en torns rotatius, que incloguin el matí , tarda i nit , de dilluns a diumenges inclosos els festius.

L'horari de treball del personal adscrit a torns rotatius serà el que correspongui d'acord amb el seu règim de treball. En circumstàncies especials, a petició i amb la conformitat dels afectats, el comandament podrà autoritzar, sense que signifiqui renúncia de cap dret, alteracions particulars en el règim de rotació del personal, però caldrà restablir el règim normal de torn quan cessin les esmentades condicions d'excepcionalitat o les exigències del servei així ho requereixin.

L'empresa, en ús de la facultat d'organització del treball i prèvia informació al Comitè d'Empresa, podrà, en casos excepcionals, acomodar la connectivitat dels torns a les necessitats temporals del servei, i per altra banda, suspendre'ls en els períodes que sigui precís, si bé en aquests casos, el treballador continuarà tenint dret a la percepció del plus mentre es mantingui la seva vinculació al mateix lloc de treball.

Complement torn alternatiu de rodalies :

Aquest complement retribueix i compensa el fet que els treballadors hagin de combinar el seu horari entre matins i tardes així com un de cada tres caps de setmana al mes.

En circumstàncies especials, a petició i amb la conformitat dels afectats, el comandament podrà autoritzar, sense que signifiqui renúncia de cap dret, alteracions particulars en el règim de rotació del personal, però caldrà restablir el règim normal de torn quan cessin les esmentades condicions d'excepcionalitat o les exigències del servei així ho requereixin.

L'empresa, en ús de la facultat d'organització del treball i prèvia informació al Comitè d'Empresa, podrà, en casos excepcionals, acomodar la connectivitat dels torns a les necessitats temporals del servei, i per altra banda, suspendre'ls en els períodes que sigui precís, si bé en aquests casos, el treballador continuarà tenint dret a la percepció del plus mentre es mantingui la seva vinculació al mateix lloc de treball.

Plus per conducció:

S'estableix pels conductors habituals dels vehicles especials de l'empresa.

Retribució voluntària:

Les percepcions que puguin assignar-se a un treballador a títol individual, que excedeixin del seu salari base propi, tindran consideració de retribució complementària, sense que l'empresa assumeixi l'obligació de caràcter col·lectiu respecte aquella. En el supòsit d'existir tal retribució aquesta podrà ser absorbida total o parcialment si es dona un canvi de nivell professional.

Aquest complements i plusos es percebran en 12 mensualitats, el detall dels imports es troba en l'article 72 sobre taules salarials i import dels complements.

Plus per funció :

Meritaran aquesta quantitat els oficials que realitzi funcions de suport a un encarregat del procés de GA ja sigui per substitució de vacances, formacions i processos d'incapacitat temporal inferiors al mes .

Es cobrarà dues vegades a l'any i serà l'equivalent a la diferència entre el nivell dels oficials i dels encarregats.

Plus treball nocturn :

Complement salarial que retribueix les hores compreses entre les 22 de la nit i les 6 del matí, serà diferent de les hores extres nocturnes.

Hores extres :

El preu de les hores extres serà el que es fixa en l'article 72, tenint la consideració de nocturnes, les compreses entre les 10 de la nit i les 6 del matí.

Complement festiu:

El personal de torn (24 hores per 365 dies) que, pel seu calendari laboral, presti serveis entre les 10 de la nit del dia 24 de desembre i les 10 de la nit del dia 25 de desembre, així com entre les 10 de la nit del dia 31 de desembre fins i a les 10 de la nit del dia 1 de gener, percebran un complement salarial addicional recollit en l'article 72.

Complement addicionals :

Els complements que per normativa es puguin pagar. Se'n negociarà la seva distrució amb la representació dels treballadors.

Complement per reforç – guàrdia:

Segon el previst en l'article 28. El detall del preu per setmana de reforç es troba detallat en l'article 72 del conveni col·lectiu.

Article 41. Dietes i quilometratge.

Si per raó del servei i a requeriment de l'empresa, la persona treballadora ha de menjar (dinar, sopar) fora del seu domicili, percebrà una dieta.

El mateix passa amb els desplaçaments que per necessitats del servei i requeriment de l'empresa hagi de realitzar la persona treballadora amb el seu propi vehicle seran compensats, prèvia justificació per la persona treballadora del desplaçament i dels quilòmetres recorreguts. Els imports de les dietes i quilometratge es troben recollits en l'article 72.

Article 42. Retribució .



L'empresa es compromet a estudiar i a implantar solucions de retribució flexible en aquells casos en que sigui possible i sempre d'acord amb la normativa vigent en cada moment en la matèria. El pla de retribució flexible, en tot cas, és d'adhesió voluntària i expressa pel treballador/a i permet substituir una part de la seva retribució en metàl·lic per destinar-la a productes dels disponibles dintre de l'esmentat pla de retribució flexible. L'acord es recollirà en un contracte per escrit.

En cas de modificació legal respecte de les condicions dels productes oferts en règim de retribució flexible, l'empresa decidirà l'adaptació de l'oferta del producte a la nova normativa o, si aquesta no fos possible, la seva eliminació del catàleg de productes, sense que aquests generin en cap moment consolidació de drets de cap tipus pel treballador/a.

En tot cas, la decisió final sobre els productes oferts en concepte de retribució flexible correspon a l'empresa atenent aspectes pressupostaris, de gestió i ràtio cost -benefici sense que aquests generin en cap moment consolidació de drets de cap tipus pel treballador/a.

#### Article 43. Retribució en espècie.

Tot el personal fix tindrà una bonificació de l'import del subministrament d'aigua consistent en la quota de servei, conservació i clavegueram, i 60 m3 trimestre, que seran a càrrec de l'empresa. L'excés serà pagat pel personal al preu del primer bloc de tarifa. Els cànon i l'IVA seran sempre a càrrec del personal. Així mateix les instal·lacions, els ramals i les connexions de servei que hagi d'efectuar l'empresa per assegurar el servei d'aigua al domicili es farà a preu de cost.

Aquest beneficis, abans esmentats, es refereixen al domicili habitual i és una condició indispensable que l'interessat justifiqui, si cal, que el domicili és el seu. Al tractar-se d'una retribució en espècie aquesta bonificació s'inclourà en la nòmina i la totalitat de la factura serà descomptada d'aquesta.

Des del 2020 en el moment en que el personal es jubili se li farà un pagament únic a compte del consum futur d'aigua. El càlcul es farà segons la fórmula següent : preu del consum de 35 m3 trimestrals ( conservació + clavegueram ) x 1,4 a compte dels augments que patirà l'aigua x esperança de vida del moment en que es fa el càlcul. Caldrà una antiguitat mínima a l'empresa de 10 anys.

#### Article 44. Premi vinculació.

Aquesta gratificació es farà efectiva als treballadors que, compleixin 25 anys d'antiguitat a l'empresa. El premi especial de vinculació a l'empresa consistirà en l'import d'una gratificació extraordinària, la seva quantia queda fixada per a cada acreditant en l'import d'una mensualitat i es calcularà d'acord amb el salari base mensual, incrementat amb els antiguitat consolidada que procedeixi. El personal que es jubili sense haver complert els 25 anys de vinculació rebrà una gratificació proporcional al temps treballat a l'Empresa.

Des del 2020 es generarà un nou premi de vinculació als 30 anys, equivalent a la part proporcional dels 5 anys addicionals als 25.

#### Article 45. Promoció econòmica.

Al personal de nou ingrés se li podrà fixar un salari fins a dos nivells inferiors que el que marca el lloc de treball a ocupar que s'haurà de justificar d'acord amb els coneixements, i l'experiència del candidat/a demostrats en el currículum així com en les proves de selecció i, d'acord amb el període d'adaptació previst en la valoració del lloc de treball. L'equiparació definitiva s'haurà de produir en els dos anys següents de la incorporació i serà el seu responsable directe qui emetrà els informes favorables pels canvis.

#### Article 46. Cobrament de la nòmina.

Les retribucions meritzades pels treballadors s'han de satisfer mitjançant transferència bancària de l'import corresponent a l'entitat bancària que esculli cada treballador/a. Les retribucions s'ingressaran dos dies feines abans del darrer dia de mes.

El rebut de nòmina es lliurarà com estableix l'article 29.1 de l'Estat dels Treballadors. Per a més comoditat i rapidesa en el lliurament del rebut de la nòmina es posarà a disposició per aquells que ho sol·licitin a través de mitjans electrònics.

## Capítol VI

### Article 47. Faltes i sancions.

Els treballadors poden ser sancionats per l'empresa mitjançant la corresponent resolució, motivada per incompliment de les seves funcions laborals i d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest article.

#### -Faltes lleus:

1. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes de forma manifesta.
2. L'endarreriment, la negligència i el descuit en el compliment de les seves funcions, quan no causin o derivi perjudici als interessos de l'empresa.
3. No comunicar, amb prou antelació, qualsevol falta d'assistència al treball per causes justificades, tret que s'acrediti la impossibilitat d'efectuar l'esmentada comunicació.
4. Faltar a treballar un dia sense causa justificada en un període de trenta dies.
5. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada fins a tres dies al mes.
6. El descuit en la conservació dels locals, materials i documents del servei.
7. El general, l'incompliment dels deures per negligència o descuit.
8. L'abandonament del centre o lloc de treball sense causa o motiu justificat, encara que sigui per un temps breu, sempre que l'abandonament no sigui perjudicial per al desenvolupament de l'activitat productiva de l'empresa, o causa de danys o accidents als seus companys de feina, supòsit en el qual podrà ser considerada com a greu o molt greu.

#### -Faltes greus:

1. La manca de disciplina en el treball o en el respecte degut als superiors, inferiors i de resta dels companys.
2. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre i quan l'ordre no impliqui una condició vexatòria per al treballador/a, o suposi un risc per la vida o salut, tant d'ell com dels seus companys.
3. La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.
4. La inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball, quan suposi un risc greu per al treballador, els seus companys o terceres persones, així com negar-se a utilitzar els mitjans de seguretat i higiene facilitats per l'empresa.
5. Faltar dos dies al treball, sense causa que ho justifiqui, en un període de trenta dies.
6. Quatre faltes de puntualitat o dues, quan el retard sigui superior a trenta minuts en cadascuna d'elles, sense causa justificada, en un període de trenta dies.
7. L'abandonament del treball sense causa justificada.

8. La simulació de malaltia o accident.
  9. Simular la presència d'un altra treballador, justificant la seva entrada o fixant per ell.
  10. La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal, pactat o que resulti exigible per normes vigents.
  11. La negligència greu en la conservació o en la neteja de materials i eines que el treballador/a tingui al se càrrec, quan respongui a una actitud deliberada per part del treballador.
  12. La revelació a terceres persones o l'ús indegut de qualsevol informació de reserva obligada, quan es pugui derivar un perjudici greu per a l'empresa o el descrèdit de la imatge d'aquesta davant del públic en general, sense perjudici de l'exercici lícit de l'acció sindical.
  13. Fer servir per a ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa, tret que existeixi autorització.
  14. La reincidència en la comissió d'una falta lleu encara que sigui de diferent naturalesa dins un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- Faltes molt greus:
1. El frau, les deslleialtats o l'abús de confiança en la gestió o l'activitat encomanades; el furt i el robatori, tant als seus companys de l'empresa o qualsevol persona que es trobi al centre de treball o fora d'aquest, durant el desenvolupament de la seva activitat laboral.
  2. La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei.
  3. El falsejament voluntari de dades i informació del servei o fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes a qualsevol material, eines, màquines, equips o documents; quan respongui a una activitat deliberada del treballador/a.
  4. La manca d'assistència al treball no justificada de tres o més dies en un període de trenta dies.
  5. Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant deu dies o mes dies al mes, o durant mes de vint dies al trimestre.
  6. Els maltractaments de paraula o obra o les faltes greus de respecte i consideració al superiors, companys i subordinats i , en general, a qualsevol persona que treballi o es trobi al centre de treball.
  7. L'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, identificable per les situacions en què es produeixi qualsevol comportament ofensiu verbal o físic, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra el respecte i la dignitat d'una persona per la seva condició o orientació sexual, identitat o expressió de gènere i, en particular, quan es cregui un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
  8. La imprudència o negligència inexcusable, així com l'incompliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals en el treball, quan siguin causa d'accident laboral greu, de perjudicis greus als companys o a terceres persones, o de dany greu a l'empresa o als seus productes.
  9. L'abús d'autoritat per part de qui l'ostenti.
  10. L'embriaguesa i la toxicomania.
  11. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs per compte propi o de tercers durant la jornada laboral.

12. La reincidència en faltes greus encara que siguin de distinta naturalesa dins d'un període de sis mesos sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.

- Sancions:

Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes són les següents:

1. Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació escrita o suspensió de sou i feina fins a dos dies així com el descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència i puntualitat no justificades.

2. Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou d'entre tres a deu dies. Suspensió de dret a concórrer a proves selectives o concurs d'ascens per un període de dos anys.

3. Per faltes molt greus: Suspensió de sou d'un a tres mesos. Inhabilitació per a l'ascens per un període de dos a sis anys.

Article 48. Procediment sancionador.

Les sancions seran executives immediatament sense perjudici de la seva impugnació quan legalment procedeixi. D'acord amb l'Estatut dels Treballadors, serà necessària la instrucció d'expedient previ en la imposició de sancions a treballadors que tinguin càrrec electiu i de representació de personal o sindical. Així mateix es garanteix per tots els treballadors l'existència d'un tràmit d'audiència previ a la imposició de l'expedient sancionador.

Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès. Aquests terminis queden interromputs per qualsevol acte de l'empresa adreçat a la verificació de la infracció o a la imposició de la sanció aplicable, sense que en quedi constància expressa.

Als efectes de reincidència no es tindrà en compte i s'eliminarà de l'expedient aquelles faltes que s'hagin comès amb anterioritat, d'acord amb els següents terminis, comptat des de la darrera falta: lleu 3 mesos, greu 6 mesos i molt greu 1 any.

Els caps superiors que tolerin o encobreixin les faltes del subordinats incorreran en responsabilitat i rebran la correcció i sanció que sigui procedent, tenint en compte la que se li posarà a l'autor, la intencionalitat, la perturbació pel servei, atemptant a la dignitat i reiteració o reincidència de l'esmentada tolerància o encobriment.

## Capítol VII

Article 49. Règim assistencial.

El règim assistencial que es pacta en aquest conveni és el conjunt de mesures que complementen l'acció protectora que té el règim general de la seguretat social del personal que presta el seu servei a Aigües de Manresa, SA.

Article 50. Millora de les prestacions per incapacitat temporal.

En cas de baixa amb justificant oficial per incapacitat laboral transitòria, accident de treball o malaltia professional, l'empresa complementarà, des del primer dia, les percepcions establertes en el vigent règim de seguretat social, fins arribar al cent per cent del salari base, antiguitat, retribucions complementàries i plusos fixos, que correspongui al treballador afectat.

Aquest complement es mantindrà quan el treballador passi a cobrar directament per part de la mútua, el que es coneix com a pagament directe.

Article 51. Jubilació.

El règim de jubilació es l'establert en les condicions reglamentaries del règim general de la seguretat social.

Com a mesura de foment de l'ocupació es fixa l'extinció del contracte de treball del personal que compleixi els requisits exigits per la normativa de la seguretat social per tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva. L'empresa per altra banda, en els sis mesos següents des de que es produeixi la desvinculació per jubilació, haurà de contractar els serveis d'una persona o bé convertir en indefinit el contracte temporal que l'empresa ja tingui subscrit amb un treballador/a.

En contra del pacte anterior recollit en aquest article hi hauria la possibilitat de pacte individual per escrit entre empresa i persona treballadora que endarrerixi la data d'extinció del contracte de treball, havent-se de justificar aquesta excepció i sempre subeditada a la finalització d'un projecte.

Article 52. Assegurança de vida col·lectiva.

L'empresa mantindrà concertada, al seu càrrec, una assegurança de vida que cobreixi mort i invalidesa absoluta per tota activitat professional motivada per causes naturals la quantitat de 31.000 EUR, que s'abonarà als beneficiaris que lliurement designi el treballador assegurat. A partir de l'any 2020 la quantitat assegurada serà de 40.000 EUR.

Article 53. Fons social.

Es torna a dotar el Fons Social a l'objecte de subvencionar diferents accions de caràcter social, cultural o recreatiu. El fons serà administrat per la representació dels treballadors, d'acord amb els reglaments que caldrà actualitzar i de negociar-se amb la representació de l'empresa.

La partida destinada a Fons Social pels anys 2019, 2020 i pel 2021 serà de 10.000 EUR any.

Article 54. Assegurança de pensions.

Aquesta assegurança continuarà vigent només per al personal que a 31-12-99 tenia contracte indefinit.

Article 55. Bestreta.

Els treballadors/es d'Aigües de Manresa podran obtenir una bestreta de com a màxim el 90% del salari mensual net acreditat en el moment de la sol·licitud. La quantitat serà deduïda de la nòmina del mateix mes.

Així mateix, de forma addicional a l'anterior o aïlladament, es podrà sol·licitar una bestreta de l'import net de la paga extra que es tingui meritada en el moment de la sol·licitud. La quantitat serà deduïda de la nòmina del mateix mes en què es cobri la paga extra que ha estat objecte de la bestreta.

En tractar-se de l'avançament d'una quantitat ja meritada pel treballador/a, les bestretes no tindran la consideració de retribució en espècie de les que preveu en la Llei 40/1998 i la normativa sobre l'IRPF, i per tant, no estaran subjectes a pagament d'interessos.

Article 56. Pla de pensions.

Aigües de Manresa disposa d'un pla de pensions per tot el personal fix o amb més de dos anys d'antiguitat contractual. El pla de pensions és regirà pel seu propi reglament.

El règim jurídic serà el propi del Real Decreto 1684/2007 de 14 de desembre, o posteriors modificacions. Pel compliment del que disposa la Llei del personal de les administracions públiques i segons la Llei dels Pressupostos Generals de l'Estat només es podran realitzar en els percentatges descrits en aquesta normativa.

## Capítol VIII

### Article 57. Compromís amb la seguretat i salut.

Aigües de Manresa, SA posa al capdavant del valor de les persones i adopta el compromís de treballar en la millora contínua per garantir la protecció adequada dels treballadors sense menyscar la salut com a conseqüència d'aquest treball i amb el convenciment que la protecció dels treballadors ha de ser un objectiu més dins de l'empresa.

Treballadors i empresa han de treballar entenent la prevenció com una acció intrínseca a totes les activitats de l'empresa, havent-se d'establir les mesures preventives necessàries amb la finalitat de controlar els riscos i de generar un entorn preventiu que potenciï la seva eficiència.

Mantenir una atenció continuada per identificar i eliminar perills que puguin ocasionar lesions i malalties als empleats, incidents i pèrdues a la propietat o als processos és una prioritat és prioritari per tota l'organització.

### Article 58. Consulta i participació dels treballadors.

Aigües de Manresa té constituït un Comitè de seguretat i salut laboral d'acord amb l'establert en la Llei 31/95 de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals i el RD 39/97 pel que s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció que es defineix com l'òrgan paritari i col·legiat de participació que es destina a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals.

El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà com a mínim trimestralment. A les reunions hi podran assistir, amb veu però sense vot, els delegats sindicals i els responsables tècnics de la prevenció a l'empresa, que no formin part del comitè; i en les mateixes condicions podran participar-hi aquells treballadors de l'empresa que tinguin una qualificació especial en la matèria.

Representants de la direcció i representants dels treballadors accepten el compromís de treballar amb la finalitat única de garantir la protecció de la seguretat i salut dels treballadors.

### Article 59. Modalitat preventiva.

D'acord amb la normativa legal vigent, Aigües de Manresa podrà decidir la modalitat de servei de prevenció que més s'adapti a les necessitats, garantint en tot moment la seguretat i salut dels treballadors. En tot cas, l'empresa garanteix la presència tècnica en matèria preventiva dins l'organització.

### Article 60. Vigilància de la salut.

Amb el consentiment del treballador afectat i amb les excepcions que preveu l'article 22 de la Llei 31/1995, de prevenció de Riscos Laborals, o posteriors modificacions, l'empresa garanteix a tots els treballadors la vigilància periòdica del seu estat de salut, en relació als riscos inherents a la feina. A aquest efecte, amb la periodicitat que indiqui el Servei de Vigilància de la Salut per a cada lloc de treball, i dins l'horari laboral, s'efectuarà una revisió mèdica, analítica i proves complementàries prescrites a tots els treballadors.

### Article 61. Roba de treball.

Els comitè de seguretat i salut com a òrgan paritari determinarà les peces de roba de treball que hagin de ser utilitzades als diferents processos i la periodicitat de lliurament de les mateixes. La roba ha de donar resposta a les necessitats de protecció adequada, funcionalitat i comoditat a cada lloc de treball. Aquestes peces es reposaran quan sigui necessari, sempre i quan la seva necessitat no es derivi d'un mal ús.

La roba i calçat de treball només s'utilitzaran per a l'execució de les feines per les quals es concedeixen. L'ús de les peces de roba de treball serà obligatori.

## Capítol IV

### Article 62. Garanties sindicals.

Es regirà pel disposat a l'Estatut dels Treballadors i la Llei Orgànica 11/1985 de 2 d'agost de Llibertat Sindical.

### Article 63 . Acumulació d'hores sindicals i negociació col·lectiva.

Els membres dels comitès d'empresa poden acumular individualment per trimestres naturals el crèdit d'hores sindicals mensuals que la llei determina.

Les hores dedicades a la negociació col·lectiva així com les reunions entre empresa i representació dels treballadors no s'inclouran dins el crèdit d'hores sindicals de que disposen els membres del Comitè.

### Article 64. 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.

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 65. Modificació de les condicions.

Qualsevol d'ambdues parts podrà demanar la revisió d'aquest Conveni col·lectiu durant la vigència o pròrroga del mateix, 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 efectuades en aquest Conveni col·lectiu.

### Article 66. Inaplicació del Conveni col·lectiu.

Segons l'establert en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà modificar per l'empresa les matèries que es detallen a continuació, sempre que existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, i segons el procediment establert en aquest article.

Les matèries objecte d'aquesta inaplicació temporal seran les següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Regim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la seguretat social.

Quan l'empresa vulgui procedir a la inaplicació d'alguna d'aquestes matèries, haurà d'obrir un període de consultes amb els representats legals dels treballadors a l'empresa que tindrà una durada màxima de 15 dies, i haurà d'acreditar suficientment en aquest període de consultes, les causes que justifiquin la inaplicació.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives al·legades per l'empresa. En el cas d'acord, les dues parts notificaran l'acord a la Comissió Paritària del Conveni i l'autoritat laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les dues parts podrà sotmetre les seves discrepàncies a la Comissió Paritària del Conveni, la qual disposarà d'un termini màxim de set dies hàbils per pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància sigui comunicada. Sinó es sol·licita la intervenció de la Comissió Paritària o en cas de persistir el desacord, les parts es sotmetran als procediments de conciliació i mediació si així ho decideixen les parts, el procediment d'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Mentre duri tot aquest procés no es farà efectiva la inaplicació pretesa. L'acord substitutori de les condicions inaplicades del Conveni, haurà de concretar les noves condicions a aplicar a les persones treballadores de l'empresa i la vigència de inaplicació, que no es podrà perllongar mes enllà del moment que s'apliqui un nou conveni col·lectiu.

#### Article 67. Compromisos en matèria d'igualtat.

Mesures d'igualtat : Les mesures i polítiques d'igualtat s'implementaran en tots i cadascun dels àmbits en què les empreses desenvolupen la seva activitat: selecció, formació, política salarial, condicions de treball i ocupació, ordenació del temps de treball i salut laboral.

L'empresa garantirà que per la prestació d'un treball d'igual valor s'aboni la mateixa retribució, amb independència del sexe del treballador.

Amb respecte a les accions formatives de caràcter professional, les empreses vetllaran perquè és superi la situació de discriminació dins l'àmbit laboral. A tal efecte, es podran establir preferències o altres avantatges a favor del sexe menys representat. Els treballadors que estiguin en situació de permís per motius de conciliació de la vida familiar o en situació d'excedència en els termes previstos a l'article 30.2 del present Conveni tindran el mateix dret a accedir a la formació professional que la resta de treballadors de l'empresa.

Igualtat efectiva de dones i homes: En relació a aquesta matèria cal atènyer-se a tot allò que disposa la llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes amb les modificacions previstes en el Reial Decret-Llei 6/2019 d'1 de març.

Les parts signants d'aquests conveni col·lectiu promouran la plena igualtat d'homes i dones en tots els aspectes d'àmbit laboral. Ambdues parts consideren que és important l'establiment d'un marc normatiu general per garantir el dret fonamental per la igualtat de tracte i oportunitats en el si de l'empresa. Per tal d'avançar en el desenvolupament de polítiques d'igualtat les parts signants del present conveni col·lectiu procuraran l'establiment de pautes i directrius en relació a l'elaboració d'un pla d'igualtat amb la finalitat d'optimitzar els recursos humans i evitar qualsevol tipus de discriminació.

#### Article 68. Assetjament sexual i per raó de sexe.

Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat, sent l'assetjament sexual en les relacions laborals aquell comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits pels articles 10.1, 14 i, fonamentalment, 18.1 de la Constitució Espanyola.

L'empresa i la representació dels treballadors no permetran ni toleraran cap acció o conducta d'aquesta naturalesa, aplicant, en cas que es produís, el règim de sancions establert en la legislació vigent i/o al present conveni.

#### Article 69. Violència de gènere.

Les empreses tindran especial cura en aplicar, sempre sota un règim de total confidencialitat i a petició de les treballadores que la pateixin, els drets recollits en la Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i la Llei catalana 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència de gènere, així com altres disposicions que es dictin com la legislació i disposicions d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i moral.

#### Article 70. Pla de prevenció de riscos penals.



Arrel de la reforma del Codi Penal, Llei Orgànica 1/2015, de 30 de març, les persones jurídiques es converteixen en subjectes de dret, susceptibles de cometre delictes.

Tal com estableix l'article 31 bis del Codi Penal, aquesta responsabilitat pot quedar exonerada si l'òrgan d'administració ha executat i adoptat un model per prevenir i vigilar els delictes. El Consell d'Administració d'Aigües de Manresa, va aprovar el 31/03/2016, el Pla de Prevenció de Riscos Penals, el Codi Ètic així com la Còmplice Officer. El desenvolupament d'aquesta figura, les funcions així com els procediments queden descrits en el sistema de qualitat.

Article 71. Protecció de dades de caràcter personal.

La totalitat de la plantilla ha de tenir coneixement de les seves obligacions en relació als tractaments de dades personals, tant les dades pròpies com les dades dels abonats i/o clients o proveïdors de l'organització i seran informats sobre el seu adequat tractament d'acord amb el que estableix el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades (RGPD) i per la Llei Orgànica 3/2018, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD).

La informació mínima que hauran de conèixer és la següent:

- Deure de confidencialitat i secret
- Drets dels titulars de les dades personals
- Protocol a seguir en cas de violacions de seguretat de dades de caràcter personal
- La correcta captació d'imatges amb càmeres
- Mesures tècniques i de salvaguarda de dades personals a implementar

Article 72. Taules salarials i complements.

(augment del 2,25%)

taules gener a juny de 2019	total brut anual	total mensual
NIVELL 1	20.067,62	1.337,84
NIVELL 2	23.129,50	1.541,97
NIVELL 3	26.211,15	1.747,41
NIVELL 4	29.295,33	1.953,02
NIVELL 5	30.832,59	2.055,51
NIVELL 6	32.373,97	2.158,26
NIVELL 7	34.223,02	2.281,53
NIVELL 8	36.071,60	2.404,77
NIVELL 9	37.920,49	2.528,03
NIVELL 10	42.860,36	2.857,36
NIVELL 11	51.796,36	3.453,09
NIVELL 12	62.293,81	4.152,92

(augment del 2,5%)

TAULES des d'1 de juliol de 2019	total brut anual	total mensual
NIVELL 1	20.116,69	1.341,11
NIVELL 2	23.186,05	1.545,74
NIVELL 3	26.275,24	1.751,68
NIVELL 4	29.366,95	1.957,80

NIVELL 5	30.907,98	2.060,53
NIVELL 6	32.453,12	2.163,54
NIVELL 7	34.306,69	2.287,11
NIVELL 8	36.159,79	2.410,65
NIVELL 9	38.013,20	2.534,21
NIVELL 10	42.965,15	2.864,34
NIVELL 11	51.923,00	3.461,53
NIVELL 12	62.446,12	4.163,07

(augment del 2,3%)

Taules salarials Any 2020	Total anual	Total mensual
NIVELL 1	20.578,80	1.371,92
NIVELL 2	23.709,30	1.580,62
NIVELL 3	26.859,90	1.790,66
NIVELL 4	30.013,20	2.000,88
NIVELL 5	31.584,90	2.105,66
NIVELL 6	33.160,80	2.210,72
NIVELL 7	35.051,25	2.336,75
NIVELL 8	36.941,25	2.462,75
NIVELL 9	38.831,55	2.588,77
NIVELL 10	43.882,20	2.925,48
NIVELL 11	53.018,40	3.534,56
NIVELL 12	63.765,15	4.251,01

#### Complements i plusos

variables	2019	2019	2020
import unitari	gener a juny	juliol a desembre	
Setmana reforç-guàrdia oficial	478,11	479,31	490,33
Setmana reforç-guàrdia encarregat	570,81	572,24	585,40
Complement festiu (torn rotatiu)	0,00	0,00	50,00
Dieta esmorzar	5,06	5,07	5,19
Dieta dinar	15,09	15,13	15,48
Km vehicle particular	0,42	0,43	0,44

fixes (en 12 pagues anuals)	2019	2019	2020
	gener a juny	juliol a desembre	
Plus disponibilitat	173,18	173,62	177,61
Retribució complementària	346,36	347,23	355,22

import anual en 12 pagues	2019	2019	2020
plus torn rotatiu	5.022,37	5.034,62	5.150,42
plus torn alternatiu rodalies	3.903,36	3.913,12	4.003,12

Pel que fa les hores extres els preus seran els següents :  
Ens dies feiners i dissabtes : 18,30 EUR/hora  
En dies festius o nocturnes : 27,50 EUR/hora

Barcelona, 30 de juliol de 2020

La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost),  
Lídia Frias Forcada