

DEPARTAMENT DE TREBALL

RESOLUCIÓ

TRE/1389/2007, de 4 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Agència Catalana de l'Aigua per als anys 2006-2010 (codi de conveni núm. 7901702).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Agència Catalana de l'Aigua per als anys 2006-2010, subscrit per la part empresarial pels representants de l'empresa i per la part social pels representants dels seus treballadors, el dia 12 de desembre de 2006 i el 26 de març de 2007, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 170.1.e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'Agència Catalana de l'Aigua per als anys 2006 a 2010 (codi de conveni núm. 7901702), al Registre de convenis de la Direcció general de Relacions Laborals.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 4 d'abril de 2007

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director general de Relacions Laborals

Transcripció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu laboral de l'Agència Catalana de l'Aigua de la Generalitat de Catalunya per als anys 2006-2010

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1

Àmbit personal, funcional i territorial

1.1 Àmbit personal

Aquest Conveni serà d'aplicació a tots els treballadors que, amb relació jurídica laboral presten, o puguin prestar serveis per a l'empresa pública de la Generalitat de Catalunya denominada Agència Catalana de l'Aigua, compresos dins dels grups professionals del 1 al 9 que s'esmenten en l'article 13.3.

En el supòsit de produir-se la remoció d'algun treballador nomenat per a llocs de treball no compresos dins l'àmbit personal del Conveni segons el que estableix el primer paràgraf del article 1.1, llevat els casos d'acomiadament, el treballador retornarà a la plantilla de l'ACA

compresa dins de l'esmentat àmbit al mateix grup professional que exercia abans d'ocupar el lloc del qual ha estat remogut i amb el mateix nivell salarial que tenia, actualitzat al moment de la seva incorporació. Com a mínim, aquests treballadors conservaran el salari base del lloc de treball que fins el moment de la remoció havien ocupat, així com els complements que no estiguin expressament vinculats a la funció de comandament d'aquell lloc de treball.

En cas de treballadors que haguessin ocupat llocs de treball no compresos dins l'àmbit personal del Conveni segons el que estableix el primer paràgraf de l'article 1.1, procedents de la Junta d'Aigües, de la Junta de sanejament o de la Direcció General de Política Hidràulica, i no haguessin signat contracte exprés per a aquell lloc de treball, s'aplicarà allò establert en l'anterior paràgraf. En aquest cas, l'equiparació al grup professional assimilable als establerts al Conveni col·lectiu serà realitzada per la Comissió paritària de Valoració de llocs de treball, en el termini d'un mes a partir de la data de remoció.

1.2 Àmbit funcional

Les normes contingudes en aquest Conveni col·lectiu afecten i són d'aplicació a tots els centres de treball que actualment té l'ACA, així com als que en el futur es puguin crear.

També seran d'aplicació als centres de treball que es puguin crear respecte de les empreses que s'esmenten en el cinquè paràgraf de l'article 1.1 d'aquest Conveni.

1.3 Àmbit territorial

L'àmbit territorial del present Conveni es correspon amb el de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

Article 2

Àmbit temporal

Aquest Conveni tindrà vigència des de la data de la seva signatura fins al 31 de desembre de l'any 2010.

Els efectes econòmics d'aquest Conveni seran des del dia 1 de gener de 2006.

Article 3

Prorroga i denúncia

Aquest Conveni s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, si no es produeix l'oportuna denúncia dos mesos abans, com a mínim, respecte a la data en què finalitzi la seva vigència. Quant a la negociació, podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts.

Un cop denunciat, es procedirà a constituir una Comissió negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia. La part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari i pla de negociació.

En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

Article 4

Revisions retributives anuals

Les retribucions anuals es revisaran cada any d'acord amb el que estableixi la Llei de pressupostos de la Generalitat o norma legal que la substitueixi, i de conformitat amb el que s'exposa en els punts següents:

4.1 Revisió salarial any 2006

Quan es faci públic l'increment de l'índex de preus al consum (IPC) corresponent a l'any 2006, publicat per l'INE per al conjunt de Catalunya, i aquest hagi estat superior a l'increment realitzat a primers d'any a compte, es revisarà l'esmentat increment per tal d'adaptar-lo a l'IPC publicat, amb efectes de l'1 de gener de 2006.

4.2 Revisió salarial any 2007

Quan es faci públic l'increment de l'índex de preus al consum (IPC) corresponent a l'any 2007, publicat per l'INE per al conjunt de Catalunya, i aquest hagi estat superior a l'increment realitzat a primers d'any a compte, es revisarà l'esmentat increment per tal d'adaptar-lo a l'IPC publicat, amb efectes de l'1 de gener de 2007.

4.3 Revisió salarial any 2008

Quan es faci públic l'increment de l'índex de preus al consum (IPC) corresponent a l'any 2008, publicat per l'INE per al conjunt de Catalunya, i aquest hagi estat superior a l'increment realitzat a primers d'any a compte, es revisarà l'esmentat increment per tal d'adaptar-lo a l'IPC publicat, amb efectes de l'1 de gener de 2008.

4.4 Revisió salarial any 2009

Quan es faci públic l'increment de l'índex de preus al consum (IPC) corresponent a l'any 2009, publicat per l'INE per al conjunt de Catalunya, i aquest hagi estat superior a l'increment realitzat a primers d'any a compte, es revisarà l'esmentat increment per tal d'adaptar-lo a l'IPC publicat, amb efectes de l'1 de gener de 2009.

4.5 Revisió salarial any 2010

Quan es faci públic l'increment de l'índex de preus al consum (IPC) corresponent a l'any 2010, publicat per l'INE per al conjunt de Catalunya, i aquest hagi estat superior a l'increment realitzat a primers d'any a compte, es revisarà l'esmentat increment per tal d'adaptar-lo a l'IPC publicat, amb efectes de l'1 de gener de 2010.

Article 5

Vinculació amb la totalitat

Les condicions pactades en el present Conveni formen un tot orgànic indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

En cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, d'acord amb el que preveu l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, efectués el control de la legalitat, i que com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici, la jurisdicció laboral anul·lés totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts hauran de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada, i la resta del Conveni quedarà en vigor. En aquest supòsit i fins a l'elaboració d'un nou text, i només per la part anul·lada, s'aplicarà el Conveni únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya vigent en aquell moment.

Article 6

Absorció i compensació

Les condicions pactades en aquest Conveni absorbeixen i compensen les que fins a la seva

entrada en vigor tenien els treballadors de l'ACA. Es respectaran les percepcions econòmiques particulars, que en el seu conjunt (excloent-hi l'antiguitat *ad personam*) i còmput anual, siguin més beneficioses que les fixades en el present Conveni, mantenint-se estrictament *ad personam*.

Les condicions de caràcter general que puguin promulgar-se en el futur només seran d'aplicació directa quan valorades conjuntament amb la resta de normes legals siguin superiors a les establertes en aquest Conveni, també valorades conjuntament.

Article 7

Clàusula de garantia

Si durant la vigència d'aquest Conveni es produeix, per reestructuració administrativa o transferència de la gestió, algun canvi de la dependència dels actuals centres de treball o es crea un nou ent amb personalitat jurídica pròpia, la modificació haurà de garantir les relacions jurídiques laborals amb total respecte a les diferents condicions individuals expressament reconegudes al personal laboral afectat.

Sempre es respectaran:

Els salaris superiors als establerts en aquest Conveni.

La jornada continuada de tots els treballadors que en el moment de la signatura del lè Conveni la tinguessin reconeguda com a condició més beneficiosa; mantenint-se com a diferencial retributiu idèntic percentatge equivalent al complement d'homogeneïtzació del Conveni únic laboral de la Generalitat vigent en el moment d'adscripció a l'ACA per cadascuna de les categories professionals.

En qualsevol moment si els treballadors afectats expressen la seva voluntat d'acollir-se a qualsevol de les opcions horàries de l'empresa, percebran a partir d'aquell moment les retribucions corresponents a un treballador del mateix grup o categoria professional.

Article 8

Comissió paritària

En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest Conveni es constituirà, d'acord amb l'article 85.2.e de l'Estatut dels treballadors una Comissió paritària per a la interpretació, vigilància i estudi del Conveni, que estarà formada per 4 representants de l'empresa i 4 representants dels treballadors. Els membres de la Comissió paritària que representin els treballadors seran designats pels seus representants legals, respectant, la proporcionalitat segons els resultats electorals.

Aquesta Comissió estarà facultada per a interpretar els termes del Conveni, sempre que sigui necessari per a la seva correcta aplicació, d'acord amb els criteris establerts per a la interpretació de les normes jurídiques. Així mateix, la Comissió exercirà les funcions següents:

Interpretar, vigilar i estudiar l'aplicació del Conveni.

Emetre informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre interpretació del que s'ha pactat.

Entendre dels conflictes col·lectius d'interessos i d'interpretació de norma que es puguin

plantejar en l'àmbit del Conveni, amb caràcter previ a la jurisdicció competent.

Entendre de totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest Conveni, i de la determinació dels procediments per solucionar les discrepàncies en el si de la Comissió.

Funcionament de la Comissió paritària:

Per sistema rotatori entre ambdues representacions, i per un període de nou mesos, s'escollirà un president, la missió del qual serà moderar les reunions i efectuar les convocatòries.

La Comissió paritària comptarà amb l'assistència d'un secretari, escollit conjuntament per ambdues representacions, que tindrà veu però no vot, essent la seva missió aixecar acta tant dels acords com dels desacords als que arribi la Comissió, i de totes aquelles funcions que li siguin encomanades pel president. Custodiarà les actes, que hauran de ser signades per tots els membres i, a petició de qualsevol membre de la Comissió, estendrà les certificacions que li siguin sol·licitades.

La Comissió es reunirà, ordinàriament, cada tres mesos i, extraordinàriament, quan sigui requerida la seva intervenció urgent a petició d'una de les parts. Les qüestions que es plantejgin a la Comissió paritària, s'hauran d'efectuar per escrit.

El secretari de la Comissió notificarà la convocatòria per escrit, com a mínim amb set dies d'antelació, excepte en casos d'urgència, adjuntant l'ordre del dia i la documentació - si existeix - referida als temes a tractar.

Es dotarà els membres de la Comissió paritària de les hores precises i despeses pagades per a l'acompliment de la seva tasca, tant per a les reunions de negociació com per a les reunions deliberatives o d'assessorament.

S'entendrà constituïda la Comissió quan hi assisteixin com a mínim tres membres per cadascuna de les parts amb la delegació de vot del membre absent. Cadascuna de les parts podrà anar acompanyada, si el cas ho requereix, d'un assessor amb veu però sense vot.

El domicili de la Comissió serà el mateix dels serveis centrals, sense perjudici de la potestat que tenen ambdues parts per acordar de celebrar la reunió en un altre centre de l'ACA.

Els acords i resolucions de la Comissió s'adoptaran per majoria de cadascuna de les parts i tindran el mateix valor que el pactat al Conveni col·lectiu i, per tant, seran vinculants per ambdues parts. Les decisions de la Comissió s'emetrà per escrit en el termini màxim de quinze dies a partir de la data en què es reuneixin, i s'entendrà exhaurida la intervenció de la Comissió en el supòsit de no emetre la seva decisió en el termini assenyalat.

Els acords i/o resolucions de la Comissió, no privaran als afectats de recórrer a la via administrativa i/o judicial segons correspongui, llevat que, per acord exprés entre les parts implicades, se sotmetin a la decisió de la Comissió paritària, amb renúncia als seus drets.

Els acords de caràcter vinculant adoptats per la Comissió seran objecte d'inscripció en el registre referenciat a l'article 2 del Reial decret 1040/1961 de 22 de maig, i es publicaran, si escau, al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

CAPÍTOL 2

Organització del treball

Article 9

Organització del treball

L'organització del treball és facultat exclusiva de la Direcció de l'ACA i la seva aplicació concreta correspon als comandaments de les diferents àrees, divisions, departaments i unitats, sense perjudici del dret de representació col·lectiva regulat a l'Estatut dels treballadors i la resta de normativa vigent. En relació amb l'organització del treball, els representants dels treballadors tindran els drets i obligacions següents:

- Estuidiar les condicions de treball en els diferents centres.

- Proposar totes aquelles millores que siguin beneficioses per a l'organització del treball i la seva optimització i racionalització.

Els treballadors de l'Agència tindran el dret a ser informats dels objectius, organització i funcionament de les unitats organitzatives, i en especial de la dependència jeràrquica.

Article 10

Mobilitat funcional

D'acord amb l'article 39 de l'Estatut dels treballadors, la mobilitat funcional en el si de l'empresa no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a l'exercici de la prestació laboral i per a l'adscripció al mateix grup professional. Totes les mobilitats funcionals hauran de comunicar-se prèviament a l'interessat i als representants legals dels treballadors.

En el cas que el treballador no hi estigui d'acord, ho comunicarà a la direcció de l'empresa. Aquesta li oferirà, posteriorment a la mobilitat, la primera vacant del seu grup professional que es produeixi, al centre de treball al qual pertany o a un altre dins de la mateixa localitat, tot seguint l'ordre de provisió de vacants establert en l'article 19 d'aquest Conveni. En cas que l'empresa ofereixi una vacant del mateix grup professional, però en una altra localitat, el treballador podrà optar-hi a ella en els mateixos termes.

La mobilitat funcional s'ha de realitzar sense perjudici econòmic ni professional del treballador afectat i sense dret a rebre indemnització de cap tipus.

10.1 Treballs de grup professional superior o inferior

La realització de funcions no corresponents al mateix grup professional, només serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que la justifiquin, i durant el temps estrictament necessari.

Tots els treballs de grup professional superior o inferior seran comunicats per escrit al treballador i als representants dels treballadors. En cas de desacord del treballador o els seus representants, s'emetrà informe al respecte.

10.1.1 Treballs de grup professional superior.

Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, la Direcció de l'ACA podrà encomanar als seus treballadors l'exercici de funcions corresponents a un grup professional superior al que tinguin, per un període no superior a 6 mesos durant un any o de 8 mesos durant dos anys.

En cas de superar-se el període màxim establert, sempre que la vacant no estigui assignada a un treballador, o bé si el treball desenvolupat perdés el seu caràcter temporal, s'haurà d'obrir convocatòria de la vacant per tal de proveir-la mitjançant els procediments que estableix aquest Conveni.

Quan es realitzen funcions d'un grup professional superior al que el treballador ocupa, aquest tindrà dret a percebre la diferència retributiva entre el grup professional que té reconegut i el grup professional segons les funcions assignades, amb efectes des del dia que realitza les noves funcions.

10.1.2 Treballs de grup professional inferior.

Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva, és necessari encomanar a un treballador tasques corresponents a un grup professional inferior al que té assignat, únicament podrà fer-se al nivell immediatament inferior i només durant el temps imprescindible, que no podrà excedir, en cap cas, els dos mesos cada any. En aquest cas, al treballador afectat se li mantindrà la retribució i la resta de drets del seu grup professional.

10.2 Treballadors amb capacitat disminuïda

Al treballador que, per raó de la seva edat i/o altres circumstàncies de la seva salut, sofreixi una disminució tal en la seva capacitat laboral que li impedeixi el normal desenvolupament de la tasca que tingui assignada, i prèvia petició pròpia, se li instruirà l'expedient d'incapacitat oportú.

Aquesta disminució de la capacitat laboral s'haurà d'acreditar amb el reconeixement per part del INSS o ICS, o amb un informe mèdic suficientment documentat i contrastat, emès preferentment per un facultatiu especialista de l'ICS i, si no, per un facultatiu privat.

Serà necessari en tots els supòsits l'informe previ del Servei de Prevenció i el del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, els quals hauran de ser emesos en el termini màxim de 30 dies.

Un cop acreditada aquesta disminució de la capacitat laboral, el Comitè de Seguretat i Salut, a la vista de l'expedient instruït, elaborarà la corresponent proposta, que haurà de ser consensuada per la majoria dels seus membres i elevada a la Direcció, per tal de destinar a l'interessat a un altre lloc de treball d'acord amb la seva capacitat laboral disminuïda; se li assignarà el grup o categoria professional que correspongui al nou lloc de treball i percebrà les retribucions pròpies del nou lloc, amb independència de les prestacions o indemnitzacions que l'interessat rebri de la Seguretat Social per reconeixement de la corresponent incapacitat.

La Direcció, a la vista de la proposta rebuda, designarà el nou lloc de treball al qual destina l'interessat, i aquest rebrà, durant un període màxim de sis mesos, el procés de formació o capacitat necessari per al compliment del nou lloc de treball.

En finalitzar el referit termini de sis mesos, el Comitè de Seguretat i Salut, tenint en compte les opinions del treballador i dels seus caps, emetrà un informe sobre l'adaptació de l'interessat a les noves funcions, a la vista del qual la Direcció decidirà si procedeix que el treballador conso-

lidi el seu lloc o, si al contrari, i degut a la no adaptació, el destina a un altre lloc de treball, havent de repetir de nou el procés d'adaptació amb idèntics terminis i fases.

En el cas que el treballador recuperi la seva primitiva capacitat laboral, acreditant-ho de forma fefaent, tal com va acreditar la seva disminució, podrà sol·licitar que se'l reintegri al seu antic lloc de treball o altre de similar que pugui desenvolupar i correspongui al seu anterior grup o categoria professional. Si existeix una vacant que s'ajusti, la reincorporació serà immediata, si no existeix la vacant, aquest treballador tindrà dret preferent sobre qualsevol altre, per ocupar-ne una que s'ajusti.

El treballador percebrà les retribucions del lloc que desenvolupava, llevat dels complements de lloc de treball que seran, si escau, els corresponents al nou lloc de treball. En el supòsit que les retribucions totals en el nou lloc siguin inferiors, el treballador tindrà dret a percebre un complement per la diferència entre aquestes i les que percebia.

Les retribucions corresponents al nou lloc seran efectives en el mateix moment que hi sigui destinat i comenci a desenvolupar les funcions pròpies del grup professional o categoria que ha recuperat.

10.3 Permutes

L'ACA podrà autoritzar, amb la conformitat prèvia dels caps corresponents, permutes voluntàries entre dos treballadors que es trobin en situació de servei actiu, sempre que els llocs de treball en què prestin servei els afectats siguin del mateix grup o categoria professional i amb els mateixos requisits de titulació o capacitat necessària.

Els representants dels treballadors seran degudament informats de tot el procés.

10.4 Protecció de la maternitat

De conformitat amb el que disposa l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals, modificada per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, quan l'avaluació de riscos reveli un risc per a la seguretat i la salut de la treballadora en situació d'embaràs o part recent o per al fetus o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps o torns de treball no sigui possible, o quan malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiqui amb un reconeixement per part del INSS o ICS, o amb un informe mèdic suficientment documentat i contrastat, emès preferentment per un facultatiu especialista de l'ICS o, si no, per un facultatiu privat, la treballadora haurà de desenvolupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb la seva situació.

Aquest canvi de lloc de treball o funció es farà de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació al lloc de treball o funció d'origen. En

tots aquests supòsits serà necessari l'informe previ del servei de prevenció i el del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, els quals hauran de ser emesos en el termini màxim de 15 dies.

En cap cas l'adaptació o canvi de lloc de treball per protecció de la maternitat comportarà cap modificació en les condicions retributives de la treballadora.

Article 11

Modificació de les condicions substancials de treball

La Direcció de l'ACA, per provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball. Aquests supòsits de modificació, bé siguin de caràcter individual o col·lectiu, han d'estar precedits d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors, d'una durada mínima de 15 dies laborables.

En cas de desacord, i un cop superat aquest termini, la Direcció de l'ACA notificarà la decisió presa al treballador o treballadors afectats i als seus representants legals, i prèviament a la data efectiva d'aplicació de la decisió de l'ACA, s'ha d'obrir un termini d'efectivitat de 30 dies naturals més.

El període de consultes ha de fer referència a les causes que motiven la decisió de l'ACA i a la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, i també a les mesures necessàries per atenuar les conseqüències per als treballadors afectats.

Durant el període de consultes les parts han de negociar de bona fe amb vista a l'obtenció d'un acord.

Tindran la consideració de modificació substancial de les condicions de treball entre altres, les que afecten les matèries

següents:

- Jornada de treball
- Horari
- Règim de treball per torns
- Sistema de remuneració
- Sistema de treball i rendiment
- Funcions, quan excedeixen els límits que

per a la mobilitat funcional estableix l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

En tot allò que aquest article no estableix, s'ha de seguir el que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Article 12

Mobilitat geogràfica

Per raons econòmiques, tècniques organitzatives, de producció o per noves contractacions referides a l'activitat empresarial que ho justifiquin, els treballadors poden ser desplaçats temporalment o de forma definitiva a un altre centre de treball de l'empresa, amb l'informe previ del Comitè d'Empresa.

La mobilitat geogràfica del personal de l'empresa podrà tenir les següents modalitats:

-Desplaçament temporal.

-Trasllat definitiu.

12.1 Desplaçament temporal

Es considera com a desplaçament temporal aquell que, comportant o no canvi de residència, obligaria al treballador a prestar els seus serveis en un altre centre de treball, situat com a mínim, a una distància superior a 20 km del

seu centre de treball, per un temps no superior a 6 mesos, excepte que el treballador accepti, voluntàriament, un període superior.

El treballador haurà de ser informat del desplaçament amb una antelació suficient, que serà com a mínim de 15 dies naturals en el cas de desplaçaments superiors al mes. Es pactarà amb l'empleat afectat per desplaçament temporal, la compensació econòmica de les despeses ocasionades, segons el temps, lloc de desplaçament i les particularitats del treballador. Voluntàriament el treballador podrà, per fixar la compensació, sol·licitar la participació del Comitè d'empresa o representants legals dels treballadors. En cas que no hi hagi acord, el treballador tindrà dret a percebre les despeses de desplaçament i manutenció fixades a l'article 36 d'aquest Conveni.

12.2 Trasllat definitiu

Per raons econòmiques, tècniques organitzatives, de producció o per noves contractacions referides a l'activitat empresarial que ho justifiquin, els treballadors poden ser traslladats definitivament a un altre centre de treball de l'empresa, previ informe del Comitè d'empresa.

Es considera com a trasllat definitiu la destinació definitiva d'un empleat a un centre de treball permanent de l'empresa diferent d'aquell on estigui adscrit i que suposi al treballador un increment superior a 20 km del seu centre de treball.

El treballador haurà de ser informat del trasllat definitiu amb una antelació mínima de 30 dies naturals.

Notificada la decisió del trasllat, el treballador tindrà dret a optar entre el trasllat, amb la percepció de les compensacions a què es fa referència en el paràgraf següent, o a l'extinció del seu contracte, d'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors.

En cas que un treballador hagi estat objecte d'un trasllat definitiu, no podrà ser traslladat de nou fins que hagi transcorregut un període mínim de 5 anys, excepte que el treballador ho accepti o bé ho sol·liciti voluntàriament.

Les indemnitzacions que s'estableixen per al trasllat definitiu, són les que es detallen a continuació:

a) Les despeses derivades del trasllat del treballador i les dels familiars amb qui convisquin i que depenguin d'ell, així com el transport del parament de la llar.

b) Addicionalment a l'anterior, el treballador percebrà:

-Només treballador: nombre de quilòmetres x 110 euros/quilòmetre

-Treballador i família: nombre de quilòmetres x 220 euros/quilòmetre amb el corresponent increment anual de l'IPC estatal.

En tot allò que aquest article no estableix, s'ha de seguir el que disposa l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

12.3 Casos de no aplicació del trasllat

No es podrà aplicar el trasllat a les treballadores i treballadors que estiguin gaudint de qualsevol dels permisos que estableix la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya o text legal que la substitueix, llevat d'aquells casos en què el trasllat es faci de manera general per als treballadors del centre de treball al qual

està adscrita la beneficiària o el beneficiari del permís esmentat. En aquest cas, s'aplicarà la mateixa mesura que a la resta del personal.

Article 13

Qualificació i classificació professional

La classificació professional té per objecte la determinació, ordenació i definició de les diferents categories professionals que puguin ésser assignades als treballadors d'acord amb les tasques i funcions que efectivament desenvolupin.

Els treballadors que presten serveis a l'ACA seran classificats en atenció a les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

13.1 Classificació professional

La classificació es realitzarà en grups professionals per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les funcions i tasques més representatives, és a dir prevalents, que desenvolupin els treballadors.

Els factors de valoració pels grups professionals seran el resultat de la ponderació conjunta dels següents factors: coneixements bàsics, pràctica professional, autonomia i iniciativa, responsabilitat per la funció, responsabilitat pel treball d'altres, responsabilitat per relacions i condicions de treball.

En la valoració dels factors mencionats es tindrà bàsicament en compte:

a) Coneixements bàsics: aprecia els coneixements que ha de posseir el titular del lloc per realitzar correctament les tasques que es descriuen. Aquests coneixements es denominen bàsics perquè el titular del lloc els ha de tenir abans d'accedir-hi.

Exemple: Estudis primaris, Formació professional o equivalent, titulació de grau mitjà o superior.

b) Pràctica professional: aprecia el temps de pràctica professional o experiència necessària en el lloc actual o en altres anteriors per a desenvolupar correctament les tasques que es realitzen i en el supòsit que el titular tingui el nivell de coneixements que s'hagi valorat en el factor anterior.

c) Autonomia i iniciativa: aprecia l'exigència d'aportació intel·lectual del titular del lloc per a la resolució de les dificultats o problemes que planteja el desenvolupament del lloc de treball. Es considerarà la senzillesa o dificultat de les solucions que ha d'aportar, el tipus de solucions que ha d'assolir, el detall i concreció de les normes i instruccions que rep, el tipus de supervisió i les possibilitats de suport del cap immediat o d'altres llocs.

d) Responsabilitat per la funció: aprecia la major o menor incidència que l'activitat global del lloc pugui tenir en el funcionament de la unitat o àrea a la que pertany i com a conseqüència en el funcionament de l'ACA en tots els seus aspectes de gestió i de serveis a la comunitat. Per a la seva valoració es consideraran els principals productes o serveis que resultin de l'activitat del lloc, així com la naturalesa dels usuaris d'aquests productes o serveis.

e) Responsabilitat pel treball d'altres: aprecia la responsabilitat derivada del cap sobre el personal. Inclou, per tant, les responsabilitats d'organització, motivació, supervisió i control

del treball d'altres persones que depenen jeràrquicament del titular del lloc que es valora.

f) Responsabilitat per relacions: aprecia la responsabilitat derivada dels contactes i relacions que el titular del lloc ha de mantenir, com exigència pel correcte desenvolupament del lloc, amb persones de l'ACA o persones o organismes externs, tenint en compte la finalitat o objectiu de la relació (informar, assessorar, convèncer, o negociar...).

g) Condicions de treball: aprecia la importància dels esforços físics, condicions d'ambient i riscos que comporta l'execució de les tasques pròpies del lloc de treball.

13.2 Comissió de Valoració

La Comissió de Valoració, constituïda per sis persones de la plantilla de l'ACA, tres de les quals seran designades per la direcció de l'empresa i tres pels representants dels treballadors, serà l'òrgan encarregat de valorar els llocs de treball de l'ACA d'acord amb la normativa interna aprovada per aquesta mateixa comissió i segons els criteris establerts en l'apartat 3 d'aquest article, és a dir, seran el resultat de la conjunta ponderació dels citats factors: Coneixements bàsics, pràctica professional, autonomia i iniciativa, responsabilitat per la funció, responsabilitat pel treball d'altres, responsabilitat per relacions i condicions de treball. Aquesta Comissió valorarà els llocs de nova creació o els ja existents amb la petició prèvia.

Es faculta a la Comissió de valoració per proposar a la Comissió paritària del Conveni les modificacions sobre la qualificació i classificació professional, per tal que procedeixi a la seva resolució.

13.3 Grups professionals

S'estableixen els grups professionals següents:

Grup 1

Aquest grup inclourà les categories professionals per a les quals es requereix coneixements generals bàsics. Les tasques s'executen sota instruccions directes i concretes. Cal posseir el certificat d'estudis primaris, o capacitat provada, tret d'aquells llocs de treball en què es requereixi una titulació concreta tal com s'indica en l'annex 4.

Grup 2

Aquest grup inclourà les categories professionals per a les quals es requereix coneixements tècnics, administratius i/o informàtics bàsics. Les tasques assignades s'executen amb iniciativa limitada i sota supervisió. Cal posseir estudis a nivell de la formació ESO, formació professional de primer grau o capacitat provada, tret d'aquells llocs de treball en què es requereixi una titulació concreta tal com s'indica en l'annex 4.

Grup 3

Aquest grup inclourà les categories professionals per a les quals es requereix una certa autonomia, iniciativa i coneixements tècnics, administratius i/o informàtics específics. Les tasques assignades s'executen sota directrius.

S'exigeix una certa responsabilitat. Cal posseir estudis equivalents a batxillerat, cicles mitjans de formació: mòduls professionals de 2 grau o capacitat provada, tret d'aquells llocs de treball en què es requereixi una titulació concreta tal com s'indica en l'annex 4.

Grup 4

Aquest grup inclourà les categories professionals per a les quals es requereix un grau d'instrucció superior a l'anterior, iniciativa i responsabilitat per al desenvolupament de la tasca encomanada. Cal posseir estudis equivalents a cicles superiors de formació: mòduls professionals de 3 grau, o capacitació provada, tret d'aquells llocs de treball en què es requereixi una titulació concreta tal com s'indica en l'annex 4.

Grup 5

Aquest grup inclourà les categories professionals per a les quals es requereix coneixements tècnics específics, responsabilitat i autonomia en el desenvolupament de la tasca encomanada. Pot coordinar alguns treballadors de grups inferiors. Cal posseir la titulació de grau mitjà, o capacitació provada, tret d'aquells llocs de treball en què es requereixi una titulació concreta tal com s'indica en l'annex 4.

Grup 6

Aquest grup inclourà les categories professionals per a les quals es requereix amplis coneixements tècnics en àmbits específics. Es treballa amb autonomia i responsabilitat sobre un àmbit tècnic específic. Cal posseir una titulació de grau superior o de grau mitjà en un camp específic, o capacitació provada, tret d'aquells llocs de treball en què es requereixi una titulació concreta tal com s'indica en l'annex 4.

Grup 7

Aquest grup inclourà les categories professionals per a les quals es requereix un ampli nivell de coneixements tècnics. Es treballa amb un grau alt de responsabilitat i autonomia i pot coordinar i supervisar la tasca de treballadors de grups inferiors que pot tenir assignats. Cal posseir la titulació de grau superior o mitjà en relació a l'àmbit tècnic de les funcions a desenvolupar, o capacitació provada, tret d'aquells llocs de treball en què es requereixi una titulació concreta tal com s'indica en l'annex 4.

Grup 8

Aquest grup inclourà les categories professionals per a les quals es requereix un ampli nivell de coneixements tècnics en relació a àmbits orientats a l'estudi i anàlisi de temes específics per ajudar a la presa de decisions sobre matèries concretes dintre de l'organització de l'empresa. Cal posseir una titulació de grau superior o de grau mitjà, o capacitació provada, tret d'aquells llocs de treball en què es requereixi una titulació concreta tal com s'indica en l'annex 4.

Grup 9

Aquest grup inclourà les categories professionals per a les quals es requereix una alta especialització en un camp tècnic concret. S'exigeix experiència i responsabilitat. Actua com expert en la seva matèria i dona suport al cap o equip corresponent. Cal posseir una titulació de grau superior o de grau mitjà de l'especialització específica demanada, o bé la capacitació provada en la matèria, tret d'aquells llocs de treball en què es requereixi una titulació concreta tal com s'indica en l'annex 4.

Article 14**Incompatibilitats**

Al personal comprès dins de l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu li són de plena aplicació les normes contingudes en la legislació sobre incompatibilitats del personal al servei de l'Administració Pública. Concretament la Llei 21/1987, de 26 de novembre, la Llei 53/1984, de 26 de desembre, el Decret 98/1985, d'11 d'abril i totes les normes legals de desenvolupament dictades al respecte, o que en un futur es puguin dictar o les puguin substituir.

Article 15**Reserva de places per a persones discapacitades**

La Llei 13/1982, de 7 d'abril, preveu que com a mínim el 2% dels treballadors que integren la plantilla ho siguin amb la seva capacitat disminuïda. La Direcció de l'empresa es compromet a superar, en el futur, aquest percentatge, remarcant així l'elevat objectiu social de la Llei esmentada.

L'Agència Catalana de l'Aigua reservarà el 5%, com a mínim, de les noves contractacions previstes per als exercicis pressupostaris durant el període de vigència del Conveni, perquè siguin cobertes per persones amb disminució.

La Direcció de l'empresa es compromet, a fer les adaptacions pertinents en aquells centres de treball en què siguin necessàries, per fer-los accessibles als treballadors amb la seva capacitat física disminuïda.

Article 16**Plantilla de personal**

D'acord amb el que estableix el Decret legislatiu 3/2003, de 4 de novembre, la plantilla de l'Agència la determinarà el director/a de l'Agència a proposta del/de la gerent. Aquesta plantilla, inclourà tots els llocs de treball de l'Agència i tindrà les característiques següents:

-Nombre de llocs de treball a nivell global de l'Agència i per centres de treball.

-Grup professional i categoria de cada lloc de treball.

-Indicació de si el lloc de treball està ocupat (definitiu o en funcions) o vacant.

-Indicació de si el lloc de treball està ocupat per personal laboral o funcionari.

-Indicació del tipus de complement del lloc de treball.

La Direcció de l'ACA decidirà la creació o amortització de llocs de treball d'acord amb criteris d'eficàcia organitzativa i d'una millor prestació del servei, podent per tant modificar-la i ajustar-la, en qualsevol moment, tant quantitativa com qualitativament.

Trimestralment l'empresa lliurarà a la Comissió paritària una actualització de la plantilla, així com una revisió i explicació de la seva evolució referida al trimestre següent.

Article 17**Contractació**

L'Agència Catalana de l'Aigua contractarà el seu personal mitjançant un procés selectiu, garantint en tot moment els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, d'acord amb el procediment establert en l'article 19 del present Conveni.

Tots els nous contractes de treball del personal afectat per aquest Conveni es formalitzaran per escrit, incloent-hi tots aquells aspectes, apartats i informació que la legislació prevegi, i en tot cas la modalitat, la durada, el grup o categoria professional i el salari anual. Es lliurarà la corresponent copia bàsica de cada contracte als representants dels treballadors.

Com a norma general els llocs de treball que constitueixen l'activitat regular, normal i permanent de l'ACA seran ocupats per personal fix de caràcter indefinit.

17.1 Contractació temporal

Quan les necessitats de funcionament de l'ACA ho requereixin, es podrà contractar personal en règim temporal no fix, segons les modalitats previstes al TRLET i altres normatives de desenvolupament, sense que això impliqui la cobertura de la vacant.

Es podran utilitzar, per necessitats urgents, els contractes eventuais, fets per circumstàncies de la producció, i podran tenir una durada de fins a 12 mesos dins un període de 18. El percentatge màxim d'aquests tipus de contractes es fixa en un 10 % del total de la plantilla.

Els treballadors contractats temporalment, a excepció dels contractes en pràctiques que el primer any cobraran el 75% i el segon el 100%, cobraran la integritat del salari previst en aquest Conveni per al Subgrup 1 del seu grup o categoria professional i aniran assolint el subgrup corresponent, d'acord amb el temps que portin prestant els seus serveis en cada un dels contractes que realitzin.

En casos excepcionals, i només si es creu que és la millor solució, es podrà recórrer a empreses de treball temporal per a ocupar vacants d'aquesta naturalesa, tenint en compte que prèviament serà necessari l'acord amb els representants dels treballadors.

17.2 Borsa de treball

Qualsevol contractació externa es farà mitjançant la borsa de treball, la qual estarà oberta a la web de l'Agència Catalana de l'Aigua.

Estarà integrada per les persones que hagin sol·licitat la seva inscripció en la borsa de treball.

La base de dades de la borsa de treball continuarà com a mínim la informació següent:

-Dades identificatives (nom, cognoms, adreça, telèfon, etc...)

-Data d'entrada del currículum en la borsa de treball per primera vegada.

-Data d'actualització del currículum.

-Experiència professional.

-Formació reglada i complementària.

-Nivell d'idioma català.

Tanmateix, les persones inscrites podran en qualsevol moment modificar les seves dades personals o les incloses en el seu currículum.

Les dades personals estaran subjectes a la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal i especialment a la Llei orgànica 15/1999 de 13 de desembre de protecció de dades de caràcter personal (LOPD).

Aquesta base de dades serà gestionada per la Divisió de Recursos Humans, que seleccionarà els currículums que més s'adeqüin a les funcions del lloc de treball a cobrir.

La Divisió de Recursos Humans haurà de transmetre com a mínim trimestralment, informació

actualitzada als representants dels treballadors, sobre la composició de la borsa de treball. Aquestes dades s'actualitzaran anualment.

Els criteris de valoració per seleccionar la persona més adequada per cobrir una vacant a través de concurs extern, els establirà la comissió de concursos, que té la funció de participar i vetllar en el procés de selecció per tal que s'efectuï de forma transparent i d'acord amb els principis establerts.

Article 18

Període de prova

El personal de nou ingrès amb contracte laboral formalitzat haurà de superar el termini de prova corresponent al seu grup o categoria professional, que serà el següent:

- Treballadors dels grups professionals del 1 al 4 inclòs: 2 mesos.
- Treballadors de la resta de grups professionals: 3 mesos.

Durant el període de prova el treballador tindrà els mateixos drets i obligacions que la resta de treballadors de l'ACA, i totes dues parts podran decidir unilateralment la rescissió del contracte, comunicant-ho a l'altra part amb antelació suficient. Aquesta rescissió solament donarà dret al treballador a percebre les retribucions meritedes pel temps efectivament treballat.

Als treballadors que accedeixin a la condició de fix i que anteriorment hagin ocupat algun lloc de treball del mateix grup o categoria professional per mitjà d'un contracte laboral, se'ls computarà el temps anterior treballat a efectes de compliment del període de prova.

En les promocions internes que comportin canvi de grup professional s'aplicarà el període de prova que correspongui i, en cas de no superar-lo, el treballador retornarà al grup professional d'origen, recuperant les condicions d'aquest, sense percebre cap liquidació ni rescissió de contracte.

La situació d'incapacitat temporal interromprà el període de prova.

Article 19

Provisió vacants

Tot i seguint els criteris esmentats en el primer paràgraf de l'article 17 del present Conveni, quan la Direcció decideixi ocupar una vacant inclosa en la plantilla s'atendran per aquest ordre:

1. Els treballadors excedents afectats per subrogacions empresarials a empreses creades per la pròpia ACA o per adscripcions a d'altres empreses creades per norma legal.

2. Els treballadors recuperats d'una capacitat laboral disminuïda, a què fa referència l'article 10.2.

3. Els treballadors en situació d'excedència voluntària que hagin sol·licitat el seu reingrés.

4. Els treballadors del mateix grup o categoria professional que hagin estat afectats per una mobilitat funcional o geogràfica.

19.1 Provisió interna

Les vacants que la Direcció hagi decidit ocupar i que no hagin estat cobertes per aplicació dels apartats anteriors, sortiran a concurs intern.

El procés per cobrir una vacant mitjançant concurs intern serà el següent:

1. La Direcció elaborarà la descripció de

les places a cobrir i els requisits que hauran de complir els candidats a ocupar-les. Seguidament informarà als representants dels treballadors de la plaça o places a cobrir i es crearà la Comissió Tècnica paritària de Concursos (CTP) que serà de 4 membres, dos per cada part.

2. Es farà públic l'anunci de les bases del concurs, amb detall del nombre de places, grup, categoria professional, nivell salarial, funcions i responsabilitats del lloc, formació i requisits necessaris, terminis de recepció de sol·licituds i barems de puntuació.

3. Tancat el termini de presentació de candidats la CTP en farà la selecció valorant els candidats segons els criteris següents:

- a) Formació acadèmica
- b) Formació específica i complementària
- c) Experiència en tasques iguals o similars
- d) Entrevista, que serà realitzada per un membre del Departament de Recursos Humans, un del departament del lloc de la vacant a ocupar i un dels representants dels treballadors.

e) Antiguitat en cas d'empat a punts

4. Per determinats llocs de treball, com els de secretaris/àries o caps d'unitat, en els quals els aspectes actitudinals cobren especial rellevància, es podrà determinar que la valoració es fonamentarà en les competències personals.

5. Per decidir el candidat idoni, se seguiran els criteris que estableix el protocol de selecció elaborat per la Comissió de concursos i ratificat per la Comissió paritària del Conveni.

6. Publicació del resultat.

No obstant, la provisió de llocs de treball dels grups 2 i 6, estarà oberta a personal intern de l'ACA i a personal extern. La Comissió de concursos haurà de tenir en compte, també com a criteri, el temps de prestació de serveis a l'ACA.

19.2 Provisió externa

Si la vacant o plaça de nova creació no es pogués cobrir mitjançant el procés de provisió interna, es podrà proveir per concurs extern amb els mateixos requisits i conforme el que estableix l'article 17.

Els representants dels treballadors tindran coneixement de les candidatures i participaran en el procés d'entrevistes.

19.3 Plans de carrera

La Comissió paritària de valoració de llocs de treball, per tal d'establir un model de pla de carrera, per itineraris dins de l'ACA, proposarà a la Direcció les mesures o mecanismes que consideri oportuns. Aquests plans, hauran de contemplar factors com la idoneïtat professional dels candidats, el seu perfil psicossocial i l'avaluació del treball realitzat.

En idèntic sentit, també es proposaran models de plans de carrera horitzontal que permetin un desenvolupament de les persones i una millora de l'organització en el seu conjunt.

Article 20

Extinció del contracte

L'extinció del contracte de treball dels treballadors de l'ACA es produirà per qualsevol de les causes que preveu a l'article 49 de l'Estatut dels treballadors.

En cas que l'extinció del contracte de treball vingui derivada d'una sentència judicial ferma de caràcter penal, la Direcció de l'empresa i

els representants dels treballadors valoraran conjuntament cada cas, i decidiran si el treballador ha de ser readmès o no un cop finalitzada la condemna en funció de la seva naturalesa i particularitats.

La dimissió o baixa voluntària del treballador s'haurà de comunicar a l'empresa per escrit amb l'antelació mínima que es detalla a continuació:

-Treballadors dels grups professionals 1 a 3: 2 setmanes.

-Treballadors de la resta de grups professionals: 1 mes.

L'incompliment pel treballador del termini de preavis, donarà dret a l'ACA a ser indemnitzada per l'infractor amb l'import equivalent a les retribucions teòriques corresponents als dies de preavis incomplert, el qual li podrà ser deduït de la quitança que se li calculi amb motiu de la seva baixa a l'empresa.

Així mateix, l'incompliment per part de l'empresa del termini de preavis pactat en el contracte de treball o fixat en una norma legal, donarà dret al treballador a ser indemnitzat per l'ACA amb l'import equivalent a les retribucions teòriques corresponents als dies de preavis incomplert, el qual s'haurà d'afegir a la quitança que se li calculi amb motiu de la seva baixa a l'empresa.

CAPÍTOL 4

Calendari, horari, jornada, vacances i guàrdies

Article 21

Calendari laboral

Abans de l'inici de cada any natural, la Direcció de l'Agència fixarà el calendari laboral que quedarà exposat als taulers d'anuncis de cada centre de treball i a la intraaca.

Abans de l'exercici natural per cada embassament serà publicada la programació dels torns i els horaris.

El calendari fixarà els períodes de les diferents jornades i les sis jornades especials.

Article 22

Jornada anual

Principis generals

La jornada anual serà de 1.650 hores de treball efectiu. Es contemplen 2 períodes diferenciats i les jornades especials. S'estableixen 4 tipus de jornada:

- Jornada continuada ordinària
- Jornada partida
- Jornada continuada específica
- Jornada especial

22.1 Distribució de la jornada en el període comprès entre el 16 de setembre i el 31 de maig.

22.1.1 Llocs amb jornada continuada ordinària.

L'horari setmanal s'estableix de la manera següent:

De dilluns a divendres

Matí: de les 8:00 hores a les 15:00 hores.

Un dia a la setmana, entre dilluns i dijous.

Tarda: de les 16:00 hores a les 18:30 hores.

El director de l'àrea/divisió, juntament amb el cap de departament, estructurarà les tardes de treball d'acord amb les necessitats funcionals

i organitzatives del departament o demarcació territorial. En els departaments sense unitats, els TRP 3 es distribuïran per conques.

22.1.2 Llocs amb jornada partida.

L'horari setmanal s'estableix de la manera següent:

De dilluns a dijous.

Matí: de les 8:30 hores a les 14:00 hores.

Tarda: de les 15:00 hores a les 17:30 hores.

Divendres

Matí: de les 8:30 hores a les 14:00 hores.

22.1.3 Llocs amb jornada continuada específica.

L'horari setmanal s'estableix de la manera següent:

De dilluns a divendres

Matí: de les 8:00 hores a les 14:30 hores.

Dos dies a la setmana entre dilluns i dijous

Tarda: de les 15:30 hores a les 18:00 hores.

El director de l'àrea/divisió, juntament amb el cap de departament, estructurarà les tardes de treball d'acord amb a les necessitats funcionals i organitzatives del departament o demarcació territorial. En els departaments sense unitats, els TRP 3 es distribuïran per conques.

22.2 Distribució de la jornada en el període comprés entre l'1 de juny i el 15 de setembre.

Durant aquest període, l'horari per a tots els col·lectius serà la jornada continuada, establerta de la manera següent:

De dilluns a divendres

Matí: de les 8:00 hores a les 15:00 hores.

Tanmateix, es podrà realitzar una jornada partida d'estiu per necessitats organitzatives i de servei o de forma voluntària per part del treballador, sempre que aquesta jornada sigui establerta de mutu acord entre el treballador i el seu cap.

Aquesta jornada s'estableix amb el següent horari:

De dilluns a dijous

Matí: de les 8:30 hores a les 14:00 hores

Tarda: de les 15:00 hores a les 17:00 hores.

Divendres

Matí: de les 9:00 hores a les 14:00 hores.

22.3 Jornades especials.

Les jornades especials s'aplicaran els dies 5 de gener, el Dijous Sant, el dia de Sant Jordi, el 24 i el 31 de desembre i la vigília de la festa major local de cada centre de treball, sempre que coincideixin en dies feiners.

La prestació dels serveis en les jornades especials s'estableix de la manera següent:

Matí: de les 9:00 hores a les 14:00 hores.

22.4 Al marge del que s'ha establert en els apartats anteriors d'aquest article i pel que respecta exclusivament al Departament de Relacions Institucionals i Comunicació de l'ACA, la Direcció podrà assignar la jornada partida a determinats llocs de treball del mateix departament, sempre i que hi hagi causes objectives que així ho facin necessari i amb l'informe favorable i vinculant dels representants dels treballadors.

Per assignar la jornada partida, la Direcció demanarà prèviament l'informe favorable dels representants dels treballadors, els quals hauran d'avaluar l'existència de les causes al·legades i l'emetraran en el termini de 15 dies posteriors a la notificació de la proposta.

En el cas que transcorri el termini referit sense que la representació dels treballadors hagi emès

l'informe esmentat, es considerarà com a silenci positiu respecte a la proposta de canvi plantejada per la Direcció.

22.5 Consideracions generals.

L'elecció entre les opcions horàries serà lliure per a tots els treballadors, en el benentès que els caps d'unitat i tècnics responsables de projectes grup 8 podran escollir entre la jornada partida i la jornada continuada específica, i la resta de treballadors podran escollir entre la jornada partida i la jornada continuada ordinària. Tot això s'ha de fer sense detriment de l'obligada i correcta atenció al ciutadà en les franges de matí i tarda definides.

Tot i que l'hora d'inici de la jornada, en jornada continuada, és a les 8:00 hores, es contempla un marge de 30 minuts posteriors a l'hora fixada a l'entrada i de 45 minuts a la sortida. La recuperació serà mensual.

En jornada partida, es contempla un marge 1 hora posterior a l'hora fixada a l'entrada del matí i de la tarda, i de 30 minuts posteriors a l'hora de sortida del matí. L'hora de sortida de la tarda serà fins a les 19:00 hores.

La pausa mínima entre matí i tarda serà de 45 minuts.

Els treballadors gaudiran d'una pausa en la jornada de treball de 20 minuts que computarà com de treball efectiu.

Els diferents tipus de jornada inclosos en l'article 22.1 s'hauran de sol·licitar fins al 15 de juny i no es podran modificar fins a l'1 de juny de l'any següent. En tots aquells casos en què per raó de la seva naturalesa sigui impossible la seva concreció en el termini esmentat, s'estableix una ampliació excepcional fins al 30 de setembre. Pel que fa a les jornades incloses en l'article 22.2 s'hauran de sol·licitar abans del 15 de maig.

Article 23

Horari: atenció al públic

L'horari d'atenció al públic durant el qual haurà de quedar garantit el servei al ciutadà, serà el següent:

a) Període comprés entre el 16 de setembre i el 31 de maig.

Matí de dilluns a divendres: de les 8:30 hores a les 15:00 hores. Tarda de dilluns a dijous: de les 16:00 hores a les 18:00 hores.

b) Període comprés entre l'1 de juny i el 15 de setembre

Matí: de les 08:00 hores a les 15:00 hores.

c) 5 de gener, Dijous Sant, Sant Jordi, 24 i 31 de desembre i la vigília de la festa major local de cada centre de treball (jornada especial):

Matí: de les 09:00 hores a les 14:00 hores.

Atenent el caràcter de l'Agència Catalana de l'Aigua com a servei públic, s'establiran sistemes adients que permetin cobrir l'horari dins de les franges marcades.

Article 24

Treball en dissabtes i festius

Els treballadors adscrits a determinats llocs de treball prestaran els seus serveis en dissabte, diumenge i/o festiu quan per torn rotatiu els correspongui. En aquests casos, el treballador gaudirà del descans setmanal en altres dies de la setmana. No s'aplicarà si el contracte laboral preveu la prestació del servei en aquests dies.

Article 25

Hores extraordinàries

Amb la finalitat de seguir una política social solidària, les parts signants d'aquest Conveni acorden reduir al mínim imprescindible la realització d'hores extraordinàries, les quals seran de caràcter voluntari.

Es limita la realització d'hores extraordinàries a la prestació de serveis esporàdics i urgents que no puguin ser realitzats dins de l'horari habitual, per tal de donar resposta a necessitats puntuals de treballs extraordinaris en l'àmbit d'actuació de l'Agència.

En qualsevol cas, mai no es podrà superar el nombre de 80 hores extraordinàries anuals realitzades, tal com preveu en l'Estatut dels treballadors, llevat de les que s'efectuïn per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris.

Com a norma general, i sempre que sigui possible, caldrà la petició prèvia del cap corresponent i l'autorització del Departament de Recursos Humans per a la realització d'hores extraordinàries. Cas que, per les especials característiques dels treballs, no fos possible preveure la necessitat de realitzar-les, caldrà tramitar l'autorització al més aviat possible.

Les hores extraordinàries es compensaran, de manera general, per descans substitutiu dintre del mes següent a la seva realització. La proporció serà la 1 hora i 15 minuts per cada hora extraordinària realitzada en horari normal, entre la finalització de la jornada i les 22:00 hores i entre les 6:00 i les 8:00 hores. Les hores realitzades en horari nocturn, entre les 22:00 i les 6:00 hores, o en horari festiu, seran compensades per una 1 hora i 30 minuts per cada hora extraordinària.

De manera excepcional, quan concorrin circumstàncies que així ho requereixin i amb l'autorització prèvia del Departament de Recursos Humans, les hores extraordinàries podran ser retribuïdes. Els seus imports figuren a l'annex 3 del present Conveni. Es trametrà mensualment als representants dels treballadors una comunicació desglossada per treballadors de les hores extraordinàries retribuïdes.

Article 26

Hores complementàries

Són hores complementàries aquelles que superen la jornada acordada en un contracte a temps parcial de durada indefinida, sempre que es recullin en un pacte específic, i per escrit, segons el model oficial.

El número d'hores complementàries pactades podran ser, com a màxim, el 60% de les hores ordinàries fixades al contracte. La suma de les hores de contracte i les complementàries haurà de ser inferior a la jornada d'un treballador a temps complet.

Aquestes hores s'abonaran com a hores ordinàries. El seu número i retribució haurà de constar en el rebut de salaris i en els documents de cotització.

Article 27

Guàrdies

S'articularà un sistema de guàrdies les 24 hores al dia i durant tot l'any per fer front i atendre qualsevol tipus d'emergència pròpia de l'àmbit

d'actuació de l'ACA. Aquest sistema de guàrdies estarà regulat per la normativa específica que aprovi la Direcció de l'Agència i, si escau, pels organismes autonòmics o estatals que tinguin competències sobre la matèria.

Els integrants de l'equip tècnic de guàrdia (ETG) seran els treballadors que reuneixin les condicions exigides i manifestin la seva voluntat de formar-hi part, acceptant totes les obligacions que això comporta.

La compensació econòmica que rebran els treballadors components de l'ETG serà la fixada a l'annex 2 del present Conveni i per a tots la mateixa.

Article 28

Vacances

Un cop fixat el calendari anual seguint els criteris previstos en els articles 21, 22 i 23 d'aquest Conveni, i en funció del nombre d'hores teòriques resultants, cada any es fixarà el nombre de dies laborables de vacances necessaris per ajustar la jornada anual a 1.650 hores. En tot cas es garanteix que el nombre de dies de vacances no serà inferior a 22 dies laborables.

Entre l'1 de juny i el 30 de setembre, que es considera el període habitual de vacances, s'hauran de gaudir d'un mínim de 15 d'aquests dies laborables de vacances. La resta poden gaudir-se en qualsevol altra època de l'any natural. Es podran gaudir durant la Setmana Santa o al mes de desembre sempre que no s'acumulin amb períodes d'assumptes personals.

De mutu acord entre els comandaments i el treballador/a, poden distribuir-se els dies laborables de vacances de forma i en èpoques diferents a les assenyalades.

Si, per exclusives necessitats de servei, s'obligués al treballador o treballadora a gaudir la totalitat o part de les seves vacances fora del període habitual abans assenyalat, el nombre de dies laborables de vacances s'incrementarà en 1 dia per cada 5 dies laborables (1 setmana natural) o fracció dels mateixos que s'obligui a gaudir fora del període esmentat.

Les vacances es meritiran des del dia 1 de setembre de l'any anterior fins al 31 d'agost de l'any en curs, i forçosament s'hauran de gaudir dins de l'exercici natural.

De forma individual, i si és el cas, el càlcul de les vacances es realitzarà de forma proporcional a la data d'incorporació a l'empresa.

En cas que, per causa d'incapacitat temporal reconeguda per la Seguretat Social o mútua d'accidents de treball, el treballador no pogués iniciar el gaudiment de les vacances en la data programada, un cop obtinguda l'alta mèdica, s'haurà de pactar i reprogramar un nou període de gaudiment amb el Departament d'Adscripció, d'acord amb les necessitats del servei, i sense que això suposi una reducció del nombre de dies de vacances.

Article 29

Control horari i absentismes

29.1 Control horari

S'haurà de fixar cada cop que s'efectuï una entrada o sortida del centre de treball i/o en totes aquelles incidències que impliquin no estar en el lloc de treball, inclosa la pausa de vint minuts en la jornada de treball.

Mensualment el departament de Recursos Humans farà el seguiment i l'avaluació del control horari i n'informarà als caps corresponents.

29.2 Absentisme

S'entén per absentisme el temps laborable no treballat.

1. No es computaran com absentisme injustificat: Les absències per a la realització de funcions sindicals o de representació del personal, d'acord amb el crèdit horari legalment o convencionalment establert.

Les absències per assistir a cursos de formació prèviament autoritzats.

Les llicències i els permisos establerts legalment o per Conveni i sol·licitats a través del procediment corresponent.

Fins a 3 dies consecutius o discontinus d'indisposició durant l'any, sense justificació documental. Un cop superats aquests dies, sempre que s'aporti informe dels serveis mèdics, tampoc es computarà com absentisme injustificat.

A partir de 3 dies continus de malaltia, s'haurà de justificar aquest absentisme amb el corresponent comunicat de baixa per incapacitat temporal.

El comunicat mèdic de baixa s'haurà de presentar en el termini màxim de 5 dies, comptats a partir de l'endemà de la seva expedició pels serveis d'atenció mèdica de la Seguretat Social. El comunicat de confirmació d'incapacitat temporal s'haurà de presentar setmanalment.

El comunicat d'alta mèdica es presentarà a l'empresa l'endemà de la data de la seva expedició. Si aquest dia fos no laborable, s'haurà de presentar el primer dia laborable posterior.

2. Incompliments dels deures de fixar, no complir la jornada pactada o no presentar els documents acreditatius.

En el cas d'incompliment dels deures de fixar, no complir la jornada pactada o no presentar els documents acreditatius, es procedirà a la corresponent deducció proporcional d'hores d'assumptes personals o d'havers, si les anteriors estan esgotades.

El dèficit en el còmput mensual entre la jornada de treball reglamentària i la duta a terme realment (segons el control de presència) donarà lloc (excepte si concorre causa justificada) a la corresponent deducció d'hores d'assumptes personals o la deducció d'havers.

La deducció proporcional d'havers es farà aplicant la següent operació matemàtica: per al càlcul del valor/hora aplicable a la deducció, es prendrà com a base la totalitat de les retribucions íntegres mensuals que percebi el treballador/a dividides per 30 i aquest resultat pel nombre d'hores que tingui l'obligació de complir, de mitjana, cada dia.

Es comunicarà al treballador/a per mitjà d'escrit, en el qual es farà constar els dies en què s'ha produït, la causa i la quantitat a deduir.

La deducció proporcional d'assumptes particulars es farà sobre el total de les 67,5 hores.

CAPÍTOL 5

Permisos, maternitat, llicències i excedències

Article 30

Permisos

30.1 Permisos retribuïts i no recuperables.

Els permisos retribuïts i no recuperables que podran obtenir els treballadors, degudament justificats, seran els que assenyalat l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors, amb les millores que s'estableixen a continuació:

a) Pel naixement, adopció o acolliment d'un fill. El progenitor/a que no gaudeixi del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, a l'arribada del menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si són tres o més.

Forma d'avís: Al cap de departament, tant aviat com es produeixi el fet causant del permís i amb comunicació a través de l'aplicació informàtica.

Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del llibre de família o, en cas d'adopció o acolliment, fotocòpia de la resolució o sentència judicial.

b) Per malaltia greu o mort d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies laborals, que poden ésser seguits o no, en un període de 10 dies. Cas que fos necessari un desplaçament superior a 20 quilòmetres, el permís serà de quatre dies laborables.

S'entén per malaltia greu la malaltia i/o accident que comporti hospitalització.

Forma d'avís: al cap de departament, tant aviat com es produeixi el fet causant del permís i amb comunicació a través de l'aplicació informàtica.

Forma d'acreditar-ho: justificant del centre mèdic on hagi estat hospitalitzat el familiar o document acreditatiu de la defunció.

c) Per canvi de domicili serà de dos dies naturals. Si la distància del nou domicili és superior als 20 quilòmetres el permís serà fins a quatre dies naturals.

Forma d'avís: al cap de departament amb 10 dies d'antelació i amb comunicació a través de l'aplicació informàtica.

Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del certificat de residència del padró municipal d'habitants, contracte de lloguer o document acreditatiu.

d) Per matrimoni o unió de fet reconeguda serà de dotze dies laborables consecutius que es poden gaudir, a opció del treballador/a, de les formes següents:

d.1) A comptar des del mateix dia si és laborable o des del primer dia laborable si l'acte té lloc en un dia festiu.

d.2) En unes altres dates, però sempre de forma continuada i fins a sis mesos després de l'acte.

Forma d'avís: al cap de departament amb 10 dies d'antelació i amb comunicació a través de l'aplicació informàtica.

Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del llibre de família (matrimoni) o el certificat de convivència (formació de parella) que acrediti la situació.

e) Per raó de matrimoni d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, un dia natural. Si l'acte té lloc a més de 200 quilòmetres del domicili del treballador el permís serà de dos dies naturals.

Forma d'avís: al cap de departament amb 10 dies d'antelació i amb comunicació a través de l'aplicació informàtica.

Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del llibre de família o del certificat de matrimoni del familiar o justificant equivalent que acrediti el matrimoni.

f) Per realitzar exàmens oficials d'ensenyaments reglats, finals o alliberadors, el dia immediatament anterior si és laborable i el temps indispensable del dia de l'examen.

Forma d'avís: al cap de departament amb 10 dies d'antelació i amb comunicació a través de l'aplicació informàtica.

Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència a la prova.

g) Per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral dels treballadors i treballadores de l'ACA s'estableixen els permisos retribuïts següents:

g.1) El temps indispensable per assistir a consultes de medicina general i al metge especialista, tant del mateix treballador com dels seus fills menors d'edat. En cas que el pare i la mare treballin a l'Agència Catalana de l'Aigua, només un d'ells podrà gaudir del permís pel mateix fet causant.

Forma d'avís: al cap de departament amb 2 dies d'antelació, tret que concorrin raons d'urgència i amb comunicació a través de l'aplicació informàtica.

Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència.

g.2) Es disposarà de 25 hores/any de permís per acompanyar a consultes o proves mèdiques a la resta de familiars de primer grau d'afinitat o consanguinitat, quan sigui imprescindible per raó del seu estat de salut, discapacitat física, psíquica, sensorial o d'edat.

Forma d'avís: al cap de departament amb 2 dies d'antelació, a no ser que concorrin raons d'urgència i amb comunicació a través de l'aplicació informàtica.

Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència.

h) El temps indispensable per complir deures inexcusables de caràcter públic o personal; com són ara:

- Citacions de jutjats, comissaries i delegacions del govern.

- L'assistència a les reunions dels òrgans de govern i Comissions dependents dels mateixos o funcions derivades del càrrec de què formin part en la seva condició de càrrec electe com a regidor, diputat, senador, etc.

Forma d'avís: al cap de departament amb 5 dies d'antelació i amb comunicació a través de l'aplicació informàtica.

Forma d'acreditar-ho: document que justifiqui el compliment del deure de caràcter públic o personal.

i) Per assumptes personals sense justificació, es disposarà de 67,5 hores per cada any natural, les quals s'hauran de gaudir entre el 16 de gener i el 15 de gener de l'any següent, amb la comunicació prèvia i posterior autorització del Cap corresponent. Es podran gaudir en fraccions mínimes de mitja hora. En períodes en què hi hagi concurrència de peticions (Setmana Santa, Nadal, ponts, ...), caldrà assegurar el manteniment del servei. De forma excepcional i per causes degudament justificades es podrà afegir fins a un màxim d'una jornada d'hores d'assumptes propis al període de vacances.

Forma d'avís: al cap de departament amb 2 dies d'antelació i amb sol·licitud a través de l'aplicació informàtica.

j) Permís per situacions de violència de gènere.

Les persones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

Tota referència als drets reconeguts en aquest article, ja siguin per consanguinitat o afinitat s'entendrà extensiva a les unions de fet reconegudes i les seves famílies.

30.2 Permisos no retribuïts i a recuperar. Són els següents:

- Obtenció del carnet de conduir.
- Assistència a les tutories a l'escola dels fills menors.

Forma d'avís: amb un mínim de 2 dies d'antelació, tret que concorrin raons d'urgència i amb comunicació a través de l'aplicació informàtica.

Forma d'acreditar-ho: amb la documentació acreditativa corresponent.

La seva recuperació s'haurà de fer dins dels deu dies laborables posteriors al seu gaudiu.

30.3 Permisos sense avís i/o acreditació.

La manca d'avís (sol·licitud a través de l'aplicació informàtica) en el termini establert no permetrà gaudir del permís tret que hi concorrin raons d'urgència. En aquest cas, amb un avís de tipus verbal serà suficient.

La manca d'acreditació donarà lloc al descompte del temps d'absència del contingent d'hores d'assumptes personals o d'havers.

Article 31

Maternitat

31.1 Preparació al part

Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenatalis i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur-los a terme, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

31.2 Adopció o acolliment

Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

31.3 Permís per atendre fills menors de nou mesos

El treballador amb fills biològics o adoptats menors de nou mesos tindrà dret a un permís retribuït d'una hora diària d'absència per cada un d'ells, a l'inici, durant o al final de la jornada, amb comunicació prèvia al cap corresponent. El període de permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat.

El treballador podrà sol·licitar l'acumulació de les hores del permís de lactància per gaudir-les

en jornades consecutives senceres de treball, o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

31.4 Permís de paternitat

El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor o progenitora treballi.

Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

31.5 Permís per atendre fills prematurs

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

31.6 Permisos per atendre fills discapacitats

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites als centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

Serà d'aplicació en aquest apartat les normes contingudes en la Llei 8/2006, de 5 de juliol, del Parlament de Catalunya - DOGC 4675, de 13.07.2006.

Article 32

Reduccions de jornada

32.1 Reducció amb la totalitat de la retribució.

El treballador o treballadora pot gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privats de la guarda legal per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

Aquesta reducció tindrà una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple, ni per cap altre supòsit.

Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

La sol·licitud s'haurà de cursar amb l'antelació suficient per a la seva tramitació.

Documentació que caldrà presentar: fotocòpia del llibre de família (full del fill), o resolució o sentència judicial en cas d'adopció o acolliment i certificat d'empresa de l'altre progenitor.

32.2 Reducció de jornada del 15%, d'un terç o de la meitat amb dret al 90%, 80% o 60% de les retribucions.

El treballador que per raó de custòdia legal tingui cura directa d'un infant menor de sis anys, o d'un discapacitat psíquic, físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda, així com d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que depengui d'ell i que requereixi una dedicació especial, tindrà dret a la reducció d'un 15%, d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, percebent el 90%, el 80% o el 60% de la retribució íntegra, respectivament.

32.3 Reducció de jornada amb reducció proporcional de les retribucions.

El treballador que, en casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o d'afinitat, també es podrà demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions.

Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada de treball els treballadors que tinguin al seu càrrec directe a un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat que requereixi una especial dedicació.

Si ambdós treballen, només un dels integrants de la parella podrà exercir aquest dret.

Article 33

Llicències sense retribució

Es podran concedir llicències sense retribució per atendre circumstàncies familiars, personals o per raó d'estudis o accions formatives. En cap cas podrà utilitzar-se la llicència per treballar per compte propi o d'altre. El gerent concedirà la llicència, amb l'informe favorable previ del cap del departament en què el treballador presti serveis. Per demanar la llicència caldrà tenir una antiguitat mínima d'un any. La durada màxima de la llicència serà de 6 mesos cada 2 anys.

Si la causa de la llicència és una acció formativa de més de sis mesos, el període s'ampliarà, com a màxim, la durada d'un curs lectiu.

Si la llicència es demana per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, en casos de malalties greus o quan la persona no pugui valer-se per ella mateixa, el treballador té dret a una llicència de fins a un any.

Tota referència als drets recollits en aquest article, ja siguin per consanguinitat o afinitat, es farà extensiva a les unions i parelles de fet reconegudes.

Article 34

Suspensió del contracte de treball

Sens perjudici del que disposen els articles del 45 al 48 de l'Estatut dels treballadors, els

treballadors tenen dret a la suspensió del seu contracte de treball en els casos següents:

34.1 Excedència voluntària per motius particulars.

Els treballadors amb una antiguitat superior a un any podran sol·licitar una excedència voluntària per motius particulars, que haurà de ser concedida en el termini de trenta dies, per una durada superior a un any i inferior a cinc, sense dret a percebre retribucions i sense que computi per antiguitat. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada si han transcorregut quatre anys des de la finalització de l'anterior excedència voluntària per motius particulars.

Un mes abans de finalitzar l'excedència o en qualsevol moment un cop transcorregut el primer any, l'interessat podrà sol·licitar el reingrés, que li haurà de concedir l'empresa si existeix vacant de la seva categoria a la localitat on prestava serveis. En el cas que el treballador no ho sol·liciti en el termini esmentat, es donarà per extingida la relació laboral.

Si no hi ha vacant a la seva localitat, el treballador podrà optar per continuar en expectativa de reingrés, per ocupar la primera vacant de la seva categoria d'una localitat diferent o per reingressar en la primera vacant d'una categoria equivalent del mateix grup o grup inferior, amb la retribució corresponent al grup que reingressa.

Tant si reingressa a una vacant del seu grup o a una localitat diferent, com si ho fa a una vacant de grup inferior, el treballador conservarà l'expectativa de reingrés a la primera vacant del seu grup i a la localitat d'origen. Aquest reingrés no comportarà mobilitat geogràfica, ja que és a petició del treballador. Dels treballadors procedents d'excedència voluntària en expectativa de reingrés, tindrà preferència el primer treballador que hagi sol·licitat el reingrés.

S'informarà els representants dels treballadors de totes les sol·licituds de reingrés.

34.2 Excedència voluntària per tenir cura d'un fill

El treballador pot sol·licitar l'excedència per tenir cura d'un fill en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar des de la data del naixement o de la sentència o de la resolució judicial en cas d'acolliment o adopció.

Durant el període d'excedència el treballador té dret a la reserva del seu lloc de treball i que aquest període sigui computat a efectes d'antiguitat. Un cop finalitzat el període màxim d'excedència, si el treballador no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per motius particulars.

Aquest tipus d'excedència és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència que, si és el cas, donarà per finalitzat el que s'estava gaudint. Només dels integrants de la parella, si els dos treballen, pot gaudir d'aquest dret.

34.3 Excedència voluntària per incompatibilitat

El treballador que, a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats hagi d'escollir entre dos llocs de treball en el sector públic, i decideixi cessar a l'Agència, o sigui objecte d'una subrogació o escissió empresarial de les que preveu a l'article 1 d'aquest Conveni, restarà en situació d'excedència voluntària per incompatibilitat, fins i tot en el cas que no hagi complert un any d'antiguitat. Romandrà en aquesta situació mentre duri la incompatibilitat i conservarà indefinidament el dret preferent de reingrés en vacant d'igual o similar categoria.

Si el treballador, un cop finalitzat el motiu que va originar l'excedència, no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per motius particulars.

34.4 Excedències forçoses

Es concedeix per la designació o elecció per a un càrrec públic o sindical que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, la funció, el domicili o per ser remunerat. Aquest tipus d'excedència dóna dret a la conservació del lloc de treball propi i al còmput de l'antiguitat durant la seva vigència. El reingrés s'ha de sol·licitar dins del mes següent al cessament del càrrec, i produirà la seva reincorporació immediata.

34.5 Suspensió de contracte de treball per privació de llibertat En cas de privació de llibertat, el treballador té dret a la reserva de la plaça pel temps necessari mentre que no hi hagi sentència condemnatòria, incloses la detenció preventiva i la presó provisional.

34.6 Excedència voluntària per tenir cura de familiars

Aquesta excedència es pot sol·licitar per tenir cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que no es pugui valer pel seu compte, i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

Es podrà atorgar per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència vindrà determinat segons l'acreditació del grau de dependència del familiar i l'estimació de la seva durada.

Aquest període d'excedència computa a efectes d'antiguitat. Així mateix, durant tot el període d'excedència es té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. Això no obstant, en cas que s'ocupi un lloc de treball amb destinació provisional, es conserven els drets generals en aquest lloc, fins al cessament o fins al moment que es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

34.7 Excedència voluntària pel manteniment de la convivència.

L'excedència voluntària pel manteniment de la convivència es podrà sol·licitar per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze, quan el cònjuge o convivent hagi de residir en un altre municipi per haver obtingut un lloc de treball estable.

Aquest període d'excedència no computa a efectes d'antiguitat, ni comporta reserva de lloc de treball.

34.8 Excedència voluntària per raó de violència de gènere.

L'excedència voluntària per raó de violència de gènere s'atorgarà a les víctimes de violència de gènere pel temps que ho sol·licitin.

Aquest període d'excedència computa a efectes d'antiguitat, i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que aquest termini es pugui ampliar, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

CAPÍTOL 6

Condicions retributives

Article 35

Estructura retributiva

L'estructura retributiva serà la següent:

1. Salari base
2. Vinculació i antiguitat *ad personam*
3. Complementos de lloc de treball

35.1 Salari base

El salari base és la retribució fixada per unitat de temps de cadascun dels grups professionals previstos en aquest Conveni, per a la realització de la jornada de treball, segons estableix l'article 22 d'aquest Conveni, i per als períodes de descans computables com a treball.

El salari base de cada grup serà el que s'assenyala a l'annex 1 d'aquest Conveni.

35.2 Vinculació - Antiguitat *ad personam*

35.2.1 Vinculació

Aquest complement retribueix la vinculació i la dedicació ininterrompudes del treballador o treballadora a l'empresa.

La compensació econòmica de cada nou trienni vençut amb independència de quan hagi començat el còmput del trienni, serà la mateixa per a tots els grups o categories professionals. La quantia màxima a percebre per aquest concepte serà la corresponent a 10 triennis, amb independència de l'antiguitat *ad personam* assolida. L'import de cada trienni es fixa a l'annex 1.

Aquest complement es pagarà des del primer dia del mes següent en què es produeixi el venciment, tret que la data de venciment sigui el mateix dia 1.

35.2.2 Antiguitat *ad personam*

Les quantitats que cada treballador percebi en concepte d'antiguitat en el moment de la signatura del lè Conveni, per qualsevol concepte d'identica naturalesa, indiferentment del seu marc legal o convencional anterior i de la seva denominació actual es mantindran com a complement d'antiguitat *ad personam*, revaloritzable amb els increments anuals de Conveni i no absorbible. Si escau s'agruparan en una sola quantitat.

Al personal que sigui transferit a l'ACA per norma legal se li reconeixerà l'antiguitat acreditada a l'administració de procedència, d'acord amb el paràgraf anterior, començant a meritarse el concepte vinculació de l'apartat 35.2.1 d'aquest article a partir de la data de transferència.

35.3 Complementos de lloc de treball

A la plantilla de llocs de treball de l'ACA, s'indiquen els llocs de treball que per les seves característiques precisen d'un complement salarial.

Són complementos salarials les retribucions que percep un treballador a més a més del salari base del grup al qual està inclòs, quan concorren els requisits i circumstàncies que donen dret a la seva percepció.

Els complementos de llocs de treball previstos en aquest Conveni són els que es detallen

a continuació i atès que estan vinculats a un lloc de treball concret, el treballador només els percebrà mentre l'ocupi.

La percepció d'aquests complements serà incompatible amb la percepció 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.

Es faculta a la Comissió de valoració per proposar a la Comissió paritària del Conveni els criteris partint dels quals s'assignaran els complements de lloc de treball.

35.3.1 Complement de treball per torns

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

La quantia d'aquest complement és la que estableix la taula de retribucions de l'annex 2.

35.3.2 Complement de comandament

Aquest complement té per objecte remunerar els treballadors que ocupen llocs de treball que suposen una especial responsabilitat lligada a l'exercici de funcions de comandament. La quantia d'aquest complement és la que estableix la taula de retribucions de l'annex 2.

35.3.3 Complement d'especial responsabilitat

Aquest complement retribueix l'especial responsabilitat que de forma constant i durant tot l'any requereixen alguns llocs de treball. La quantia d'aquest complement és la que estableix la taula de retribucions de l'annex 2.

Article 36

Pagues extraordinàries

El personal de l'empresa percebrà 2 pagues extraordinàries a l'any, que es cobraran al mes de juny i desembre de cada any natural. L'import de cada paga extraordinària serà la suma de les quantitats que cada treballador tingui reconegudes i acreditades el mateix mes de la paga, pels conceptes que s'esmenten a l'inici de l'article 35, en el benentès que els complements s'abonaran en proporció al temps meritat en el lloc de treball pel qual es percep el complement.

Períodes de meritació

Paga de juny: de l'1 de desembre de l'any anterior al 31 de maig de l'any en curs.

Paga de desembre: De l'1 de juny al 30 de novembre de l'any en curs.

De forma individual, i si és el cas, la primera paga extra es calcularà proporcionalment a la data d'incorporació a l'empresa.

Article 37

Compensacions no salarials: dietes i quilometratge

L'empresa abonarà als treballadors les despeses que efectuïn per desplaçaments per motius de feina. El rescabament de despeses es farà per caixa o per transferència bancària, mitjançant l'imprès corresponent i requerirà sempre la seva justificació documental i també l'aprovació del superior jeràrquic del treballador.

Dinar o sopar

Es pagarà l'import justificat amb un màxim de 17,60 euros per àpat, amb el corresponent increment anual de l'IPC estatal.

Allotjament, lloguer de vehicles, passatges d'avió, tren i vaixell

Atès que aquest tipus de despeses requereixen l'autorització prèvia de la Direcció, l'empresa efectuarà totes les reserves relatives a aquests conceptes. Només es pagaran despeses derivades d'aquests conceptes si l'interessat ha rebut autorització prèvia.

Quilometratge

Com a norma general s'utilitzarà sempre un vehicle d'empresa per als desplaçaments per motius de feina. Només en cas de disposar d'una autorització prèvia per a la utilització del vehicle particular es tindrà dret a percebre 0,27 euros per quilòmetre, amb el corresponent increment anual de l'IPC estatal. En aquests casos, l'empresa no es farà càrrec de les despeses derivades de reparacions o sinistres.

Altres: aparcaments, taxis, peatges, combustible per al vehicle de l'empresa, etc.

Es pagarà l'import justificat. En el cas de peatges o combustible per al vehicle de l'empresa, l'usuari haurà d'utilitzar, en primer lloc i sempre que sigui possible, les targetes de pagament disponibles per a cada vehicle.

CAPÍTOL 7

Millores socials

Article 38

Complement en cas d'incapacitat temporal i maternitat

L'empresa complementarà el subsidi d'incapacitat temporal que acreditin els treballadors de l'ACA, sigui quina sigui la seva causa, així com la baixa per maternitat, fins al 100% de la retribució que els correspondria en cas d'estar en actiu.

El complement serà abonat des del primer dia de baixa i durant tota la seva durada.

Article 39

Jubilació

39.1 Jubilació obligatòria

Com a mesura per al foment de l'ocupació, i en compliment del que disposa la disposició transitòria 10a de l'Estatut dels treballadors, la jubilació obligatòria serà en complir els treballadors l'edat de 65 anys, o la que legalment s'estableixi com edat general de jubilació.

Només restaran exclosos d'aquesta obligació els treballadors que en arribar als 65 anys no tinguin cobert el període mínim de cotització a la Seguretat Social per a tenir dret a la pensió de jubilació. En aquest cas, podran continuar treballant fins a complir el període mínim referit.

39.2 Jubilació anticipada

És aquella situació en la que el treballador es pot jubilar als 64 anys d'edat, cobrant el 100% de la pensió de jubilació, sempre que l'empresa realitzi un contracte de relleu amb un treballador que el substitueix, d'acord amb els termes establerts en la legislació vigent.

39.3 Jubilació parcial

D'acord amb el que disposen el Reial decret 144/99, de 29 de gener i el Reial decret llei 15/1998, de 27 de novembre, o la normativa que els substitueixi, els treballadors contractats a jornada completa que tinguin entre 60 i 65 anys i reuneixin les condicions exigides per tenir

dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social, podran accedir a la jubilació parcial, d'acord amb la legislació vigent.

Article 40

Premi de vinculació

A partir de la signatura d'aquest Conveni i quan un treballador d'edat compresa entre els 59 i els 63 anys decideixi cessar voluntàriament en la seva prestació de serveis, tindrà dret a rebre un premi de vinculació, d'acord amb l'antiguitat que tingui reconeguda a l'ACA i segons els següents imports, amb el corresponent increment anual de l'IPC estatal:

Amb més de 30 anys d'antiguitat : 36.000,00 euros més 6 mensualitats brutes.

De 25 a 29 anys d'antiguitat : 30.500,00 euros més 6 mensualitats brutes.

De 20 a 24 anys d'antiguitat : 25.000,00 euros més 6 mensualitats brutes.

Article 41

Ajut alimentari

Els treballadors de l'ACA acollits en la seva totalitat al present Conveni i que prestin serveis en règim de jornada partida tindran dret a l'ajut alimentari, l'import del qual es fixa a la taula de l'annex 2, amb el corresponent increment anual de l'IPC estatal.

Aquest import es percebrà per dia complet efectivament treballat en jornada partida, sempre i que no s'hagi produït recabament de despeses pel mateix concepte.

L'ajut alimentari és la prestació indirecta del servei de menjador d'empresa.

Article 42

Bestretes i préstecs

42.1 Bestretes

Els treballadors de l'ACA 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, 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.

42.2 Préstecs

Els treballadors de l'ACA, per necessitats personals i familiars justificades, podran obtenir un préstec per l'import màxim de 2 mensualitats netes de les seves retribucions acreditades. La devolució del préstec haurà de fer-se en un període màxim de 12 mesos, deduint-se l'amortització mensual de la seva nòmina. No podrà sol·licitar-se un segon préstec si encara no s'ha cancel·lat l'anterior.

Atès que els préstecs als treballadors tenen la consideració de benefici extra-salarial, segons la Llei 40/1998 i normativa sobre IRPF, es calcularà l'interès legal del diner en el moment de

formalitzar el contracte de préstec, en el que hi constarà el quadre d'amortitzacions mensuals i els interessos. Els interessos produïts o meritats pel préstec tindran la consideració de retribució en espècie tal com preveu l'esmentada llei.

L'ACA destinarà un fons màxim de 100.000,00 euros per atendre aquests tipus d'operacions. En cas que s'exhaureixi aquest import, la sol·licitud quedarà temporalment ajornada fins que es disposi de saldo suficient per atendre-la. En cas de concurrència de sol·licituds en llista d'espera, es tindrà en compte la data de sol·licitud, en el benentès que, independentment de quina sigui aquesta data, els treballadors que sol·liciten un préstec per primera vegada tindran preferència sobre els que ja n'han obtingut un anteriorment.

Article 43

Assegurança d'accident

L'empresa contractarà una pòlissa d'accidents, per a tots els seus treballadors, que cobreixi les contingències de mort i d'invalidesa les 24 hores del dia durant tot l'any.

Aquesta assegurança serà complementària de les prestacions que el fet causant pugui produir, respecte de la Seguretat Social, tant al treballador com als seus hereus; els imports assegurats seran els següents:

Per mort derivada d'accident, 66.000 euros

Per invalidesa derivada d'accident, 132.000 euros

En cas d'invalidesa derivada d'accident, la indemnització serà la corresponent al percentatge d'invalidesa indicat al barem establert en la pòlissa d'asseguració.

En cas de mort, el beneficiari serà la persona que el treballador hagi designat mitjançant comunicació formal, o, si no, l'hereu o hereus legals. La cobertura de la pòlissa i el formulari per tal de procedir a l'actualització dels beneficiaris estarà publicat al web de la intraaca.

Article 44

Fons d'acció social (FAS)

L'ACA dotarà un Fons d'Acció Social amb un import de 114.000,00 euros, amb el corresponent increment anual de l'IPC de Catalunya.

La Comissió d'acció social, fixarà els criteris per a la concessió de les diferents ajudes, la distribució dels fons en els diferents àmbits i els barems que regularan la seva aplicació.

Aquesta Comissió d'acció social estarà integrada per 6 membres, 3 designats per la Direcció i 3 designats pel Comitè d'Empresa.

CAPÍTOL 8

Formació

Article 45

Política de formació

L'Agència Catalana de l'Aigua, com a empresa pública que és, està especialment compromesa en donar el millor servei a la societat amb criteris d'eficiència. En aquest context, la formació, el desenvolupament i el perfeccionament professional de tots els treballadors de l'empresa té un caràcter estratègic de cabdal importància, doncs és una de les eines bàsiques per a la millora contínua.

L'empresa contribuirà a la formació dels seus treballadors facilitant-ne el seu desenvolupament personal i professional dels seus treballadors, mitjançant l'establiment de plans de formació anuals, adreçats a millorar el desenvolupament de les tasques i funcions que corresponguin al seu treball, per a la promoció professional i per mantenir i millorar l'eficiència de l'empresa i del treballador.

Amb aquesta finalitat l'empresa implantarà una política de formació, elaborada i consensuada amb els representants dels treballadors, que inspirarà i regularà el disseny dels plans de formació anuals, la concessió d'ajuts econòmics i altres avantatges indirectes.

Com a criteri general, la formació, sempre que sigui possible i que no es perjudiqui el servei, es desenvoluparà dins de l'horari laboral.

45.1 Comissió de Formació

La Comissió de Formació es regirà pel seu reglament intern de funcionament; la integraran tres representants de l'empresa i tres representants dels treballadors.

Funcions:

-Analitzar les propostes de formació i elaborar i consensuar el pla de formació anual per a la seva aprovació per part de la Direcció de l'ACA.

-Suggerir i promoure accions i programes formatius d'acord amb els objectius generals de l'ACA.

-Fer el seguiment de l'aplicació del pla aprovat.

CAPÍTOL 9

Seguretat i salut laboral

Article 46

Política de seguretat i salut laboral

Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç de la salut i integritat en el treball.

L'empresa adoptarà les mesures adequades per protegir als treballadors davant els riscos laborals, i també totes aquelles altres que siguin necessàries per millorar les condicions del treball i per augmentar el nivell de protecció de la salut i seguretat, d'acord amb els principis d'eficàcia, coordinació i participació.

Les disposicions de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals així com la normativa vigent en aquesta matèria, han de ser respectades i constitueixen el mínim necessari d'aplicació, amb la finalitat de prevenir accidents i malalties professionals i aconseguir les millors condicions d'higiene i benestar en els centres o llocs de treball, on els treballadors realitzen les seves activitats.

Tindran dret a rebre informació sobre els riscos derivats del treball, les maneres preventives d'evitar-los i les mesures a adoptar en les possibles situacions d'emergència.

46.1 Comitè de Seguretat i Salut Laboral

D'acord amb la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, i els reglaments que la desenvolupen es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut.

El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos.

El Comitè de Seguretat i Salut estarà format per representants de l'empresa i els representants legals dels treballadors. Es reunirà trimestralment i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions. Les qüestions a tractar s'hauran d'especificar per escrit.

El Comitè elaborarà les seves pròpies normes de funcionament.

46.2 Vigilància de la salut

A fi i efecte que els treballadors de l'ACA puguin ser atesos de les seves indisposicions de salut i fer les consultes mèdiques que consideren necessàries, la Direcció facilitarà els recursos mèdics oportuns per tal de dur a terme el seguiment de la vigilància de la salut de tots els treballadors.

S'establiran els mecanismes d'informació en els casos d'assetjament moral, aplicant el protocol vigent aprovat per la Comissió paritària de prevenció de riscos laborals del personal d'administració, tècnic i laboral de la Generalitat de Catalunya.

46.3 Equips de protecció individual

El Comitè de Seguretat i Salut determinarà els equips de protecció individual que han de ser utilitzats en tots aquells llocs de treball que, en funció de les seves particularitats, es consideri necessari i obligatori i també la periodicitat amb la que han de ser lliurats i substituïts. Aquest Comitè establirà especialment l'obligatorietat de l'ús regular dels equips de protecció individual.

CAPÍTOL 10

Règim disciplinari

Article 47

Normes generals

Tindran la consideració de faltes els incompliments contractuals dels treballadors de l'ACA. La qualificació i sanció de les faltes, amb independència del que assenyala l'article 54 de l'Estatut dels treballadors, s'aplicarà d'acord amb el que s'estableix en aquest capítol.

Es donarà estricta compliment als articles 64.7 i 68.a del TRLET.

Article 48

Classificació de les faltes

Les faltes es classificaran com a lleus, greus i molt greus:

48.1 Són faltes lleus

- Falta de puntualitat de 4 dies al mes.

- Les negligències, descuits o retards en la prestació dels serveis sempre que no causin perjudicis o entorpiments sensibles.

- La manca de consideració lleu envers altres treballadors de l'ACA, llurs familiars o tercers persones relacionades amb l'empresa.

- Les descurances o negligències en matèria de seguretat i salut laborals, sempre que no provoquin danys humans ni materials.

- La falta d'assistència injustificada d'un dia a la feina en un termini d'un mes.

48.2 Són faltes greus

- La tercera falta lleu comesa en el termini d'un mes.

- La falta d'assistència injustificada de dos dies a la feina en un termini d'un mes.

- Les negligències, els descuits o retards en

la prestació dels serveis que causin perjudicis greus o entorpiments de consideració.

- Les actituds desconsiderades o irrespectuoses de caràcter greu envers altres treballadors de l'ACA, llurs familiars o tercers relacionats amb l'empresa quan no siguin faltes molt greus.

- La desobediència o l'incompliment d'ordres o normes de treball que causin perjudicis quan no suposin trencar la disciplina.

- La informació a tercers de circumstàncies personals de treballadors de l'ACA d'ordre intern i reservat quan no produeixin perjudicis morals o materials. La falta es qualificarà de molt greu si la comet un treballador que, per raó de la seva feina, té accés directe a les dades.

- L'embriaguesa o la toxicomania no habitual que repercuteixi en la feina, llevat que posi en perill les persones o els béns de l'empresa, es qualificarà de falta molt greu; en aquest cas.

- L'abandó injustificat de la feina.

- L'actuació negligent que faci perillar la seguretat de les persones.

- L'incompliment de les normes de seguretat, riscos i salut laboral.

- Les descurances o negligències en matèria de seguretat i salut laboral que provoquin danys humans o materials apreciables.

- L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, quan causin perjudici a l'Administració o s'utilitzin en benefici propi.

- La intervenció en un procediment administratiu quan hi ha motius d'abstenció establerts legalment.

- En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats de les funcions encomanades al treballador.

48.3 Són faltes molt greus

- La tercera falta greu en el termini de 90 dies.

- Les faltes d'assistència injustificades de 3 o més dies en el termini d'un mes.

- La desobediència o l'incompliment d'ordres o normes de treball que causin perjudicis molt greus o que trenquin greument la disciplina.

- El maltractament negligent d'estris, materials o instal·lacions de l'ACA que causi danys greus.

- Les ofenses o maltractaments de caràcter molt greu, verbals o físics, a altres treballadors de l'ACA, llurs familiars o tercers relacionats amb l'empresa.

- L'abandó injustificat de la feina quan causi un perjudici greu.

- La disminució continuada i voluntària del rendiment en el treball.

- La transgressió de la bona fe contractual.

- L'assetjament psicològic o moral.

- L'embriaguesa habitual o la toxicomania quan repercutixin negativament en la feina.

- Les infraccions en matèria de seguretat, riscos i salut laboral.

- Les descurances o negligències en matèria de seguretat i salut laboral que provoquin danys humans o materials importants.

- L'assetjament sexual a companys o companyes de l'empresa o a tercers durant el desenvolupament de les seves tasques.

- L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals en els termes que preveu la Llei de llibertat sindical.

- L'abús d'autoritat i la connivència dels superiors jeràrquics amb els seus subordinats en la Comissió de faltes greus o molt greus.

- L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.

- L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.

Article 49

Sancions

49.1 Per faltes lleus

Amonestació verbal i/o per escrit

Suspensió de sou i d'ocupació fins a 2 dies.

49.2 Per faltes greus

Suspensió de sou i d'ocupació de 3 dies fins a 20 dies.

49.3 Per faltes molt greus

Suspensió de sou i d'ocupació de 21 dies fins a 60 dies.

Acomiadament.

Article 50

Procediment sancionador

Les sancions s'hauran de comunicar sempre per escrit, llevat de les amonestacions verbals per faltes lleus.

Per poder imposar sancions que impliquin suspensió de sou i/o acomiadament s'haurà de seguir el següent procediment sancionador:

- Obertura d'expedient contradictori al treballador, mitjançant comunicació escrita indicant els càrrecs que se li imputen. D'aquesta comunicació es lliurarà còpia, simultàniament, al Comitè d'empresa.

- Concessió d'un termini de 5 dies laborables perquè l'imputat pugui formalitzar, per escrit adreçat al gerent de l'ACA, les alegacions que estimi pertinents sobre els fets imputats.

- El Comitè d'empresa té dret a presentar, en el mateix termini i forma, el seu escrit d'alegacions.

- Transcorregut l'esmentat termini i, si escau, a la vista de les alegacions formulades, l'empresa prendrà la decisió que consideri oportuna, la qual haurà de notificar per escrit en el termini màxim de 15 dies, al treballador imputat.

- De totes les sancions que l'empresa imposi per faltes greus o molt greus, se'n donarà trasllat al Comitè d'empresa.

Es terminis abans esmentats es fixen sens perjudici dels terminis legals establerts per reclamar contra les sancions en via judicial

Article 51

Prescripció de faltes

Les faltes prescriuen: als 10 dies les lleus, als 20 dies les greus i als 60 dies les molt greus, a partir de la data en què l'empresa en va tenir coneixement i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

El termini de prescripció s'interromprà per iniciació amb coneixement de l'interessat del procediment sancionador, i es reiniciarà el còmput del termini per inactivitat en el procediment sancionador superior a un mes, que no sigui imputable a l'interessat.

CAPÍTOL 11

Representació col·lectiva

Article 52

Drets de representació col·lectiva

52.1 Centre de Treball

En les eleccions a representants del personal laboral al servei de l'ACA, la totalitat d'establiments que radiquin en una mateixa província constitueix un únic centre de treball.

52.2 Representants dels treballadors

Als efectes del present Conveni es reconeixen com a representants dels treballadors:

-Els membres del Comitè d'empresa i els delegats de personal.

-Els delegats de les seccions sindicals dels treballadors afiliats al sindicat corresponent.

El Comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors de l'empresa per a la defensa dels seus interessos. D'acord amb el que preveu el TRLET, el Comitè d'empresa haurà de tenir les competències, la capacitat i el sigil professional, i les garanties que especifiquen els articles 64, 65 i 68 respectivament d'aquest text legal. Es constituirà en tots aquells centres de treball de més de 50 treballadors sempre que es promoguin les corresponents eleccions.

Els delegats de personal són els representants dels treballadors dels centres que tinguin més de deu treballadors i menys de cinquanta. Tenen, a tots els efectes i segons l'article 62 del TRLET, les mateixes competències que els membres del Comitè d'empresa.

52.3 Competències addicionals

Adicionalment, i d'acord amb el que estableix aquest Conveni, els representants dels treballadors tindran també les competències següents:

-Estudiar les condicions de treball dels diferents centres (art. 9).

-Proposar totes les millores que siguin beneficioses per a l'organització del treball i la seva optimització i racionalització (art. 9).

-Seran consultats en tots els casos de modificacions substancials de les condicions de treball, tinguin caràcter individual o col·lectiu (art. 11).

-Se'ls comunicaran els casos de mobilitat funcional de caràcter urgent i/o limitada en el temps (art. 10).

-Emetre informe previ en tots els casos de mobilitat funcional que comportin realitzar tasques de diferent grup professional (art. 10).

-Seran informats de les permutes voluntàries i autoritzades entre 2 treballadors del mateix grup professional (art. 10.3).

-Emetre informe previ en tots els casos de desplaçaments temporals o definitius (art. 12.1 i 12.2).

-Trimestralment rebran informació relativa a la plantilla i la seva evolució prevista, podent emetre informe si ho creuen convenient (art. 16).

-Tota contractació amb empreses de treball temporal requerirà l'acord previ amb els representants dels treballadors (art. 17.1).

-Designar els seus representants en la Comissió Tècnica paritària de cada concurs intern de provisió de vacants (art. 19.1).

-Seran informats dels processos de provisió externa de vacants i participaran en el procés d'entrevistes (art. 19.2).

-Mensualment se'ls lliurarà una relació desglossada per treballadors de les hores extraordinàries retribuïdes (art. 25).

-Designar els tres membres de la Comissió d'Acció Social (art. 44).

-Aprovar la política de formació que s'implanti a l'ACA (art. 45) i nomenar els tres representants de la Comissió de Formació (art. 45.1).

-Nomenar els representats del Comitè de Seguretat i Salut (art. 46).

-Seran informats dels expedients contradictoris, podran presentar un escrit d'al·legacions (art. 50.c) i seran notificats de totes les sancions que s'imposin per faltes greus o molt greus (art. 50.e)

52.4 Crèdit horari

Cada representant dels treballadors, independentment de quina sigui la seva condició i àmbit de representativitat, disposarà d'un crèdit horari mensual de 30 hores per a la correcta realització de les seves tasques sindicals.

Els representants dels treballadors podran acordar l'acumulació d'hores dels diferents membres a favor d'un o diversos dels seus components, sense que en cap cas se superi el màxim total d'hores establert en el paràgraf anterior. L'acord d'acumulació haurà de ser comunicat a la Direcció de l'empresa.

Les reunions dels representants dels treballadors amb la Direcció de l'empresa no es comptabilitzaran a efectes del crèdit horari establert.

52.5 Comitè Intercentres

D'acord amb allò que estableix l'article 63.3 del TRLET es constituirà un Comitè Intercentres que respectarà la proporcionalitat dels sindicats o candidatures, segons els resultats electorals considerats globalment. Aquest Comitè Intercentres estarà compost per un total de 9 membres, que pel fet de formar-ne part disposaran d'un crèdit mensual addicional de 15 hores afegides a les que els corresponguin legalment per la seva condició de representants dels treballadors.

Les funcions del Comitè Intercentres són, per analogia, les ja previstes per als Comitès d'Empresa, tenint en compte que el seu àmbit d'actuació i representativitat és la totalitat de l'empresa.

El Comitè Intercentres disposarà, a cada centre de treball, d'un tauler d'anuncis per al seu ús exclusiu.

52.6 Seccions sindicals

La constitució, composició i distribució de les seccions sindicals es realitzarà d'acord amb el que preveu la legislació vigent.

52.7 Dret de reunió

Es reconeix el dret de reunió dels treballadors de l'ACA en la forma i condicions assenyalats en l'article 77 i següents del TRLET.

Els representants dels treballadors legalment acreditats a l'ACA poden convocar reunions i assemblees en els centres de treball dins de l'horari laboral, sempre que s'iniciïn, com a màxim, una hora abans del descans del migdia o del final de la jornada.

En qualsevol cas, d'aquestes reunions no han de perjudicar la prestació de serveis justificats.

Únicament es poden concedir autoritzacions per a les reunions dins de la jornada laboral, fins a un màxim de 24 hores anuals per centre de treball, de les quals 12 corresponen als delegats

de personal i Comitè d'empresa i les 12 restants al Comitè Intercentres i les seccions sindicals.

El preavís de convocatòria s'ha de presentar davant la Direcció de l'ACA amb una antelació mínima de 48 hores, acompanyat de l'ordre del dia a tractar en la reunió o assemblea i, si és el cas, del comunicat de l'assistència de persones que no pertanyin a l'ACA.

52.8 Mitjans materials

L'empresa proveirà als representants dels treballadors legalment acreditats a l'ACA dels mitjans materials i logístics necessaris perquè puguin desenvolupar les seves funcions de representació. També correran a càrrec de l'empresa les despeses de manutenció derivades del desenvolupament de tasques sindicals directament relacionades amb l'ACA.

CAPÍTOL 12

Disposicions diverses

Article 53

Roba de treball

Periòdicament i segons les necessitats, l'empresa facilitarà la roba de treball necessària a cada treballador que ocupi llocs que així ho requereixin per a la prestació dels serveis que tenen assignats.

Article 54

Garanties processals

L'ACA garanteix econòmicament, al personal que hi presti serveis o hagi prestat amb anterioritat, que sigui querellat, detingut, encausat, processat o demandat civilment per raó de la seva feina en interès de l'ACA, la defensa jurídica, la representació processal, els costos d'enjudiciament i les fiances.

Article 55

Responsabilitat civil

L'ACA es farà càrrec, per si mateixa o mitjançant la cobertura d'una pòlissa d'assegurances contractada a l'efecte, de la responsabilitat civil de tots els treballadors, sempre que s'esdevingui com a fruit de la realització de qualsevol actuació que aquests treballadors portin a terme en relació a les funcions per a les quals hagin estat contractats o que li hagin estat encomanades, ja sigui dins o fora del centre de treball o *in itinere*.

Article 56

Sancions de trànsit

En el supòsit que a un treballador, dins de la jornada de treball, conduint un vehicle per motius de servei i per causes alienes a la seva voluntat, li sigui imposada una multa o sanció per l'autoritat competent, l'ACA tramitarà els recursos pertinents i es farà càrrec de la multa, llevat dels casos en què sigui imputable a negligència del conductor.

Si d'una sanció d'aquestes característiques se'n derivés la privació del permís de conduir al treballador, l'ACA respectarà les retribucions i li assignarà altres funcions durant el temps que duri aquella privació.

Els serveis jurídics de l'ACA, prestaran l'assistència necessària en els procediments jurisdiccionals que es derivin d'accidents de trànsit en acte de servei, sens perjudici de l'assistència

que correspongui a la companyia asseguradora ni de l'aplicació, si escau, del règim disciplinari adient. La responsabilitat civil subsidiària serà a càrrec de l'ACA.

Article 57

Dret de protecció

Tot treballador té dret a ser assistit i protegit per l'ACA davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúnia, difamació i, en general, de qualsevol atemptat contra la seva persona o els seus béns, per raó del correcte exercici de les seves funcions.

Article 58

No difusió de dades personals

En cap cas a l'ACA no li està permès difondre les dades personals o familiars de què disposa dels seus treballadors.

Article 59

Publicitat del Conveni

Un cop signat per ambdues parts i registrat al Departament de Treball per a la seva posterior

publicació, l'empresa lliurarà una còpia del text d'aquest 3è Conveni a cada treballador en plantilla, així com també a aquells treballadors que s'incorporin de nou, en el moment de donar-los d'alta a l'ACA.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL. DRET SUPLETORI

En tot allò no previst expressament en aquest 3è Conveni col·lectiu, regirà com a dret supletori el que estableix en cada matèria concreta el Conveni col·lectiu únic vigent per al personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Totes les condicions de treball i retributives vigents amb anterioritat a la signatura d'aquest Conveni queden derogades expressament i substituïdes pel seu redactat.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA RELATIVA A JORNADA ANUAL I SETMANAL

Si per disposicions de caràcter general o normativa específica en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, es produís una reducció de la jornada anual, com a conseqüència de la implantació de la jornada setmanal de 35 hores de treball efectiu, la jornada setmanal pactada en aquest Conveni s'adaptarà en els mateixos termes i condicions que estableixi la norma reductora, sempre mantenint els mateixos condicionants i en termes d'homogeneïtat.

En el cas que aquesta norma o pacte estableixi de forma explícita una reducció de la jornada setmanal progressiva en el temps, fins a assolir les 35 hores, també a l'ACA es reduirà la jornada d'acord amb la reducció establerta o pactada en el si de l'Administració de la Generalitat, sempre mantenint els mateixos condicionants i en termes d'homogeneïtat.

En el supòsit que es produeixi aquesta reducció, les hores d'assumpes particulars es reduiran en el temps proporcional a la jornada diària aprovada en els mateixos termes i condicions que estableixi la norma reductora.

ANNEX 1

Any 2006

Incrementades en un 2% a compte respecte taula any 2005

G=grup; S=subgrup; P=període; RM=retribució mensual; RA=retribució anual

Retribucions salarials -

Salari base segons grup professional (art. 35.1) (en euros)

Euros			RM	RA
G	S	P		
9	1	-	2.761,61	38.662,54
8	3	Tercer any	2.510,55	35.147,70
-	2	Segon any	2.410,13	33.741,82
-	1	Primer any	2.309,72	32.336,08
7	3	Tercer any	2.259,51	31.633,14
-	2	Segon any	2.159,09	30.227,26
-	1	Primer any	2.058,66	28.821,24
6	3	Tercer any	2.008,44	28.118,16
-	2	Segon any	1.958,24	27.415,36
-	1	Primer any	1.908,02	26.712,28
5	3	Tercer any	1.857,81	26.009,34
-	2	Segon any	1.807,60	25.306,40
-	1	Primer any	1.757,38	24.603,32
4	3	Tercer any	1.707,17	23.900,38
-	2	Segon any	1.656,96	23.197,44
-	1	Primer any	1.606,73	22.494,22
3	3	Segon any	1.506,33	21.088,62
-	2	Segon semestre	1.468,68	20.561,52
-	1	Primer semestre	1.431,02	20.034,28
2	3	Segon any	1.405,90	19.682,60
-	2	Segon semestre	1.368,25	19.155,50
-	1	Primer semestre	1.330,59	18.628,26
1	3	Segon any	1.255,26	17.573,64
-	2	Segon semestre	1.217,61	17.046,54
-	1	Primer semestre	1.179,96	16.519,44

Retribucions salarials -

Vinculació (art. 35.2.1) (en euros)

Euros	RM	RA
Tots els grups o categories	59,74	836,36

ANNEX 2

Any 2006

Incrementades en un 2% a compte respecte taula any 2005

Retribucions salarials -

Complements de lloc de treball (art. 35.3) (en euros)

N=nivell; RM=retribució mensual; RA=retribució anual

Complement de comandament

Euros	RM	RA
Cap d'unitat	502,13	7.029,82

Complement de tornicitat

Euros	RM	RA
Tots els grups o categories	192,81	2.699,34

Complement d'especial responsabilitat

Euros	N	RM	RA
Tècnic d'especial singularitat	3	451,91	6.326,74
Sense comandament	2	351,48	4.920,72
	1	251,06	3.514,84

Responsable d'affers tècnics o

administratius de la direcció	351,48	4.920,72
Secretàries de gerència o direcció	351,48	4.920,72
Secretàries de caps d'àrea o divisió	251,06	3.514,84
Secretàries de caps de departament	150,64	2.108,96

Coordinador de manteniment

d'edifici central	351,48	4.920,72
-------------------	--------	----------

Responsable de manteniment

en embassaments	150,64	2.108,96
Conductors de serveis centrals	150,64	2.108,96

Import de les guàrdies (art. 27)

Euros	Setmana	Dia festiu (*)
Totes les categories	379,59	112,47

*Inclusos els que coincideixin en cap de setmana.

Import de l'ajut alimentari (art. 41)		G	S	P	I	IF
Euros/dia	Any 2006	-	2	Segon any	18,32	22,90
Totes les categories	6,60	-	1	Primer any	17,47	21,84
*Amb el corresponent increment anual de l'IPC estatal.						
		-	2	Segon any	16,62	20,78
		-	1	Primer any	16,19	20,24
		5	3	Tercer any	15,76	19,70
ANNEX 3						
		-	2	Segon any	15,34	19,18
		-	1	Primer any	14,91	18,64
Any 2006						
Incrementades en un 2% a compte respecte taula any 2005						
		4	3	Tercer any	14,49	18,11
		-	2	Segon any	14,06	17,58
Taula d'import de les hores extres (art. 25) (en euros)						
		-	1	Primer any	13,63	17,04
		3	3	Segon any	12,78	15,98
G=grup; S=subgrup; P=periode; I=import HE normal; IF=import HE festiva o nocturna.						
		-	2	Segon semestre	12,46	15,58
Euros						
		-	1	Primer semestre	12,14	15,18
G	S	P	I	IF		
9	1	-	2	3	Segon semestre	11,93
					11,61	14,51
8	3	Tercer any	-	1	Primer semestre	11,29
					10,65	13,31
-	2	Segon any	1	3	Segon any	10,65
					10,33	12,91
-	1	Primer any	-	2	Segon semestre	10,33
					10,01	12,51
7	3	Tercer any	-	1	Primer semestre	10,01

ANNEX 4

Grup/Monografia	Àmbit d'activitat	Titulació
Grup 1		
Conductor	-	No indispensable
Ordenança	-	No indispensable
Netejador embassament	-	No indispensable
Grup 2		
Auxiliar administratiu	-	No indispensable
Telefonista	-	No indispensable
Grup 3		
Ajudant tècnic embassament	-	No indispensable
Conductor de gerència	-	No indispensable
Administratiu	-	No indispensable
Manteniment	-	No indispensable
Grup 4		
Encarregat embassament	-	No indispensable
Responsable manteniment edifici	-	No indispensable
Secretari executiu	-	No indispensable
Secretaria	-	No indispensable
Tècnic auxiliar àmbit inspecció i control	-	No indispensable
Tècnic auxiliar àmbit comunicació	-	No indispensable
Tècnic aux. àmbit ODPH	-	No indispensable
Tècnic auxiliar àmbit planificació	-	No indispensable
Tècnic auxiliar àmbit tributari	-	No indispensable
Inspector	-	No indispensable
Administratiu especialista	-	No indispensable
Coordinador serveis generals	-	No indispensable
Grup 5		
Secretari de la Direcció/Gerència	-	No indispensable
Tècnic àmbit infraestructures	-	No indispensable

Grup/Monografia	Àmbit d'activitat	Titulació
Tècnic àmbit tributari	-	No indispensable
Tècnic àmbit sistemes d'informació	-	No indispensable
Tècnic àmbit recursos	-	No indispensable
Tècnic àmbit planificació	-	No indispensable
Tècnic àmbit ODPH	-	No indispensable
Tècnic àmbit inspecció i control	Hidrologia Laboratori	No indispensable MPII laboratori o equivalent
Tècnic gestió administrativa	-	No indispensable
Grup 6		
Tècnic superior àmbit inspecció i control	Ambiental Enginyeria Dades	Titulació superior o mitja ambiental Enginyeria superior o tècnica industrial Titulació superior o mitja tècnica
Tècnic superior àmbit jurídic	Jurídic	Dret
Tècnic superior àmbit planificació	Ambiental	Titulació ambiental o tècnica
Tècnic superior àmbit tributari	Jurídic Enginyeria Administració	Dret Enginyeria superior o tèc. industrial No indispensable
Tècnic superior àmbit recursos	Administració Jurídic Arxiu Prevenició	No indispensable Dret Titulació arxivística Titulació PRL
Tècnic superior àmbit comunicació	-	No indispensable
Tècnic superior àmbit infraestructures	Enginyeria Jurídic	Enginyeria superior o tècnica obra Dret
Tècnic superior àmbit sistemes d'informació	-	No indispensable
Tècnic superior àmbit ODPH	Jurídic Ambiental Enginyeria Administració	Dret Titulació superior o mitja ambiental Enginyeria superior o tècnica obra No indispensable
Grup 7		
Tèc. responsable projectes inspecció i control	Jurídic Econòmic	Dret Dret / Econòmiques
Tèc. responsable projectes inspecció i control	Enginyeria Ambiental	Enginyeria superior o tècnica Titulació ambiental
Tèc. responsable projectes DOPH	Enginyeria Ambiental	Enginyeria superior o tècnica Titulació Ambiental
Tèc. responsable projectes recursos	Administració Medicina treball	No indispensable Medicina del treball
Tèc. coordinador d'inspecció inspecció	Enginyeria	Tècnica o ambientals
Tèc. sup. especialista àmbit inspec. i control	Enginyeria Ambiental	Enginyeria superior o tècnica industrial Titulació Ambiental
Tècnic superior especialista àmbit jurídic	Jurídic	Dret
Tècnic superior especialista àmbit ODPH	Jurídic Enginyeria	Dret Enginyeria superior o tècnica obra
Tècnic superior especialista àmbit planificació	Enginyeria	Enginyeria superior o tècnica obra
Tècnic superior especialista àmbit tributari	Jurídic Administració Enginyeria	Dret No indispensable Enginyeria superior o tècnica industrial
Tècnic superior especialista àmbit comunicació	Institucional Imatge	Dret, Humanitats No indispensable
Tèc. sup. especialista àmbit infraestructures	Enginyeria	Enginyeria superior o tècnica obra
Grup 8		
Cap unitat àmbit infraestructures	Econòmic Enginyeria Administració	MBA/ Econòmiques Enginyeria superior o tècnica No indispensable
Cap unitat àmbit tributari serveis centrals	Jurídic Enginyeria Administració	Dret Enginyeria superior o tècnica/ Econòmic No indispensable

Grup/Monografia	Àmbit d'activitat	Titulació
Cap unitat àmbit ODPH serveis centrals	Jurídic Ambiental Administració	Dret Tècnic Ambiental No indispensable
Cap unitat control i guàrdies	Ambiental Enginyeria	Titulació ambiental Enginyeria superior o tècnica
Cap unitat àmbit sistemes d'informació	Informàtica Administració	Enginyeria superior o tècnica informàtica No indispensable
Cap unitat àmbit recursos	Jurídic Econòmic Arxiu Prevenició RH Administració	Dret MBA / Econòmiques Titulació arxivística Titulació PRL Psicologia o equivalents No indispensable
Tècnic responsable projectes jurídic	Jurídic	Dret
Tècnic responsable projectes tresor/finances	Economia	MBA / Econòmiques
Tèc. resp. projectes explotació embassament	Enginyeria	Enginyeria superior o tècnica obra
Tècnic responsable projectes explotació EDAR	Ambiental	Titulació ambiental
Tècnic responsable projectes planificació	Ambiental Enginyeria	Titulació ambiental Enginyeria superior o tècnica obra
Tècnic responsable projectes infraestructures	Enginyeria	Enginyeria superior o tècnica obra
Grup 9		
Cap unitat àmbit ODPH territorials	Domini públic	Titulació superior/ tècnica o jurídica
Cap unitat àmbit tributari territorials	Enginyeria	Enginyeria o ambientals
Cap unitat d'inspecció	Enginyeria	Enginyeria superior o tècnica

Titulacions ambientals: Biologia, Química, Geologia i Ciències Ambientals.

D'acord amb el que estableix l'article 13.2 del Conveni, aquest document serà modificat per la Comissió pertinent sempre que es produeixin canvis, ja sigui en el contingut de les monografies afectades com en la pròpia relació.

(07.113.105)

**DEPARTAMENT
D'INTERIOR, RELACIONS
INSTITUCIONALS
I PARTICIPACIÓ**

RESOLUCIÓ

IRP/1385/2007, de 23 d'abril, d'atorgament d'una medalla de bronze al mèrit policial amb distintiu blau al senyor Galo Bienvenido Guzman Miranda.

La Direcció General de Policia ha tingut coneixement, pel conducte reglamentari, d'una meritòria actuació duta a terme pel senyor Galo Bienvenido Guzman Miranda. El ciutadà esmentat va arriscar la seva vida per salvar una dona que va caure a la via del metro quan s'apropava un comboi a l'estació; aquest va saltar a la via i va protegir la dona amb el seu cos, tot seguit la va estirar a l'espai existent entre l'andana i la via amb la qual cosa va evitar que es produïssin greus danys.

En conseqüència, i atès el que estableix l'article 9.1.c) del Decret 184/1995, de 13 de juny, de regulació dels uniformes reglamentaris, els distintius, les distincions, les salutacions i la identificació del cos de la policia de la Generalitat-mossos d'esquadra, modificat pel Decret 257/1999, de 6 de setembre;

A proposta del director general de Policia i en ús de les facultats que m'atorga l'article 9.2 del Decret esmentat,

RESOLC:

Atorgar la medalla de bronze al mèrit policial amb distintiu blau al senyor Galo Bienvenido Guzman Miranda.

Barcelona, 23 d'abril de 2007

JOAN SAURA I LAPORTA
Conseller d'Interior, Relacions Institucionals i Participació
(07.110.188)

RESOLUCIÓ

IRP/1400/2007, de 23 d'abril, d'atorgament d'una medalla de bronze al mèrit policial amb distintiu blau al coronel de la Guàrdia Civil Félix Hernando Martín, cap de la Unitat Central Operativa de la Guàrdia Civil de Madrid.

La Direcció General de Policia ha tingut coneixement, pel conducte reglamentari, de la destacada trajectòria professional del coronel de la Guàrdia Civil Félix Hernando Martín, cap de la Unitat Central Operativa de la Guàrdia Civil de Madrid.

En l'exercici de les seves funcions, el coronel de la Guàrdia Civil s'ha destacat, en tot moment, per mantenir i facilitar la màxima col·laboració i cooperació amb la policia de la Generalitat-mossos d'esquadra.

En conseqüència, i atès el que estableixen els articles 5.4, 8.1.c) i 8.2 del Decret 184/1995, de 13 de juny, de regulació dels uniformes reglamentaris, els distintius, les distincions, les salutacions i la identificació del cos de la policia de la Generalitat-mossos d'esquadra, modificat pel Decret 257/1999, de 6 de setembre;

A proposta del director general de Policia i en ús de les facultats que m'atorga l'article 5.2 del Decret esmentat,

RESOLC:

Atorgar la medalla de bronze al mèrit policial amb distintiu blau al coronel de la Guàrdia Civil Félix Hernando Martín, cap de la Unitat Central Operativa de la Guàrdia Civil de Madrid.

Barcelona, 23 d'abril de 2007

JOAN SAURA I LAPORTA
Conseller d'Interior, Relacions Institucionals i Participació
(07.110.189)

RESOLUCIÓ

IRP/1401/2007, de 23 d'abril, d'atorgament d'una medalla de bronze al mèrit policial amb distintiu blau al superintendent de la Guàrdia Urbana de Badalona, senyor Conrad J. Fernández Justes.

La Direcció General de Policia ha tingut coneixement, pel conducte reglamentari, de la destacada trajectòria professional del superintendent de la Guàrdia Urbana de Badalona, senyor Conrad J. Fernández Justes.

En l'exercici de les seves funcions, el superintendent de la Guàrdia Urbana de Badalona s'ha destacat, en tot moment, per mantenir i facilitar la màxima col·laboració i cooperació amb la policia de la Generalitat-mossos d'esquadra.

En conseqüència, i atès el que estableixen els articles 5.4, 8.1.c) i 8.2 del Decret 184/1995, de 13 de juny, de regulació dels uniformes reglamentaris, els distintius, les distincions, les salutacions i la identificació del cos de la policia de la Generalitat-mossos d'esquadra, modificat pel Decret 257/1999, de 6 de setembre;

A proposta del director general de Policia i en ús de les facultats que m'atorga l'article 5.2 del Decret esmentat,

RESOLC:

Atorgar la medalla de bronze al mèrit policial amb distintiu blau al senyor Conrad J. Fernández Justes, superintendent de la Guàrdia Urbana de Badalona.

Barcelona, 23 d'abril de 2007

JOAN SAURA I LAPORTA
Conseller d'Interior, Relacions Institucionals i Participació
(07.110.190)

RESOLUCIÓ

IRP/1402/2007, de 23 d'abril, d'atorgament d'una medalla de bronze al mèrit policial amb distintiu blau al cap de la Policia Local de Mollet del Vallès, l'inspector Antoni Navarro Acevedo.

La Direcció General de Policia ha tingut coneixement, pel conducte reglamentari, de la destacada trajectòria professional del cap de la Policia Local de Mollet del Vallès, l'inspector Antoni Navarro Acevedo.

En l'exercici de les seves funcions, l'inspector de la Policia Local de Mollet del Vallès s'ha destacat, en tot moment, per mantenir i facilitar la màxima col·laboració i cooperació amb la policia de la Generalitat-mossos d'esquadra.

En conseqüència, i atès el que estableixen els articles 5.4, 8.1.c) i 8.2 del Decret 184/1995, de 13 de juny, de regulació dels uniformes reglamentaris, els distintius, les distincions, les salutacions i la identificació del cos de la policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra, modificat pel Decret 257/1999, de 6 de setembre;

A proposta del director general de Policia i en ús de les facultats que m'atorga l'article 5.2 del Decret esmentat,

RESOLC:

Atorgar la medalla de bronze al mèrit policial amb distintiu blau a l'inspector Antoni Navarro Acevedo, cap de la Policia Local de Mollet del Vallès.

Barcelona, 23 d'abril de 2007

JOAN SAURA I LAPORTA
Conseller d'Interior, Relacions Institucionals i Participació
(07.110.191)

RESOLUCIÓ

IRP/1403/2007, de 23 d'abril, d'atorgament de la medalla de bronze al mèrit policial amb distintiu blau a la senyora Alicia de Peray i Baiges, cap del Servei d'Administració de les Unitats Centrals de la Subdirecció General d'Administració i Serveis.

La Direcció General de Policia ha tingut coneixement, pel conducte reglamentari, de la destacada trajectòria professional seguida per la senyora Alicia de Peray i Baiges que ha demostrat, en tot moment, una gran professionalitat, implicació i adaptació constant a les noves necessitats, amb un suport incondicional al cos de mossos d'esquadra, que han permès l'avanç d'aquest cos cap a l'assoliment dels reptes canviants que s'han anat plantejant amb el progressiu desplegament.

La seva trajectòria professional és creditora d'una especial reconeixença, ja que contribueix a mantenir davant la ciutadania el prestigi i la bona imatge d'aquest cos policial.

En conseqüència, i d'acord amb el que estableix l'article 9.1.c) del Decret 184/1995, de 13 de juny, de regulació dels uniformes reglamentaris, els distintius, les distincions, les salutacions i la identificació del cos de la policia de la Generalitat-mossos d'esquadra, modificat pel Decret 257/1999, de 6 de setembre;