

RESOLUCIÓ

TRE/3442/2007, de 6 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Companyia d'Aigües de Sabadell, SA (CASSA) per als anys 2007-2009 (codi de conveni núm. 0800902).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Companyia d'Aigües de Sabadell, SA (CASSA), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 2 de maig de 2007, i de conformitat 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 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Companyia d'Aigües de Sabadell, SA (CASSA) per als anys 2007-2009 (codi de conveni núm. 0800902) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 6 de juny de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de la Companyia d'Aigües de Sabadell, SA (CASSA)

CAPÍTOL 1

Àmbit d'aplicació

Article 1

L'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu és l'empresa Companyia d'Aigües de Sabadell, SA (CASSA) i afecta únicament els seus centres de treball de la província de Barcelona i els seus respectius treballadors.

Article 2

Entrada en vigor i durada

Aquest Conveni col·lectiu entra en vigor l'1 de gener de 2007, independentment de la data de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, i és

vigent fins al 31 de desembre de 2009, tret de les clàusules per a les quals s'estableixi expressament una vigència i/o durada diferent.

CAPÍTOL 2

Organització de la feina i formació professional

Article 3

Facultat organitzativa

L'organització tècnica i pràctica de la feina és facultat exclusiva de l'empresa, que ha de procurar adaptar el seu sistema de producció a les circumstàncies tecnològiques i intentar sobretot capacitar el personal de la seva plantilla per desenvolupar i aplicar els nous procediments, que no poden redundar en perjudici dels drets econòmics o d'una altra mena que s'hagin adquirit.

Correspon a la Direcció de l'empresa assignar i canviar els llocs de treball i les altres destinacions, així com crear-los i modificar-los, sens perjudici de les limitacions que es puguin derivar d'aquest Conveni col·lectiu o de la norma legal d'aplicació i observança general.

Article 4

Rendiment

4.1 Les remuneracions que s'estableixen en aquest Conveni col·lectiu corresponen a un rendiment normal.

4.2 Per determinar el rendiment i la saturació de la feina en els llocs de treball i la fixació, si s'escau, d'incentius, l'empresa pot efectuar el mesurament de les feines en els casos en què sigui viable, tenint en compte tant els factors quantitius com els qualitius.

Article 5

Dedicació plena a la feina

Si hi concorren les condicions, circumstàncies o necessitats productives o organitzatives que requereixin per a un lloc de treball o treballador una càrrega addicional de treball per tal de complir el rendiment normal que preveu l'article 4, sens perjudici dels límits tant quantitius com qualitius que conté aquest article, i respectant-los, es poden assignar tasques parcials i complementàries de caràcter circumstancial, ja siguin d'un nivell inferior o d'un de superior. En tot cas, cal respectar el que estableix l'article 14 d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 6

Desplaçaments

Quan hi hagi provades raons de necessitat i/o urgència en el servei, l'empresa pot destinar un treballador o diversos treballadors fora de lloc en què habitualment fan les funcions o tasques que té assignades, prèvia notificació d'això a l'afectat o als afectats i als seus representants amb una antelació mínima de 24 hores o amb la màxima antelació possible, sens perjudici del que estableix la legislació vigent quan aquesta circumstància comporti una mobilitat geogràfica.

Quan el desplaçament es faci dins de Catalunya, però en un radi superior a 25 quilòmetres, comptats des del lloc de treball habitual, els treballadors afectats han de percebre una compensació econòmica de 38,12 euros diaris o de 76,30 euros diaris en el cas que hagin de dormir fora del seu domicili, per raons de desplaçament. Així mateix, l'empresa ha d'abonar totes les despeses derivades de manutenció i allotjament i també el quilometratge corresponent quan el desplaçament es faci amb el vehicle del treballador.

Tot això no té efectes si es tracta de treballadors que tinguin com a condició indispensable per exercir les seves funcions els desplaçaments esmentats.

Article 7

Exercici de comandament

El personal amb comandament, amb l'autoritat i responsabilitat consegüent, ha d'aconseguir el rendiment i l'eficàcia del servei i del personal a les seves ordres, exercint la seva autoritat educadament i eficientment. Les funcions inherents als comandaments de l'empresa són la formació del personal a les seves ordres per aconseguir elevar-ne el nivell tècnic i professional, i també vetllar per la seva seguretat i salut laboral.

Article 8

Formació professional

Si la formació professional té lloc en jornada ordinària, el treballador ha d'assistir-hi obligatòriament i aprofitar al màxim els ensenyaments que s'hi imparteixen.

Si l'empresa, de comú acord amb un o diversos dels seus treballadors, fa un curs de formació professional, les hores del curs fora de les hores ordinàries s'han de retribuir com a hores extraordinàries només en el cas que la formació sigui de la denominada "d'interès de l'empresa".

Tenint en compte el que recull el paràgraf anterior, s'estableix una triple divisió de la formació que pugui rebre el treballador per ordre i a càrrec de l'empresa:

Formació d'interès de l'empresa

És la formació que sigui fruit de canvis de processos o eines i la relacionada amb la prevenció de riscos laborals. Aquesta formació s'ha de fer en hores de treball i en el cas que no sigui possible, s'ha de compensar amb hores extres o amb descans a petició del treballador.

Formació d'interès de l'empresa i del treballador

És la formació dirigida a adquirir nous coneixements o a actualitzar-los i que permet mantenir i incrementar la qualitat dels treballadors. Aquesta formació s'ha de fer fora d'hores de treball i no s'ha de compensar. Exemples: atenció al client, compatibilitat, informàtica, etc.

Formació d'interès del treballador

És la formació no relacionada directament amb el lloc de treball però que permet ampliar els coneixements del treballador. Aquesta formació s'ha de sol·licitar al cap i ha de ser aprovada pel cap i per Recursos Humans. No és compensable. Exemples: cursos, seminaris i ponències.

Article 9

Beques d'estudis

L'empresa, quan el treballador realitzi estudis reglats d'interès per a la seva formació professional i preferentment de formació universitària, o bé cicles formatius de grau mitjà i/o superior, cobrirà les despeses de matriculació prèvia justificació d'haver aprovat les assignatures o crèdits realitzats. S'estableix un límit anual per treballador de 600 euros i un límit anual d'aportació per part de la Companyia d'Aigües de Sabadell i CAID de 4.000 i 1.500 euros, respectivament.

CAPÍTOL 3

Classificació professional, ingressos, ascensos i treballs de nivell superior i inferior

Article 10

Classificació professional

Pel desenvolupament del present sistema de classificació professional s'han tingut en compte factors com ara la responsabilitat, els coneixements, la formació, la relació social i les condicions de treball.

a) El personal adscrit a aquest Conveni col·lectiu s'enquadra en 5 nivells professionals, que recullen o descriuen amb caràcter o criteri general les funcions i

competències més rellevants de cada nivell sobre la base de les tasques bàsiques més representatives que exerceix cada un dels treballadors inclosos en els nivells. Als 5 nivells precedents cal afegir-hi un sisè nivell, que comprèn els aprenents de primer any i segon any.

b) No obstant això, als efectes econòmics es mantenen en vigor els nivells 5 i 6 esmentats al Conveni col·lectiu anterior per al personal en plantilla quan se signi aquest Conveni.

Nivell professional 1

Corresponen a aquest nivell categories com ara cap de serveis, titulat superior o similars.

El personal enquadrat en aquest nivell professional requereix una formació universitària superior o bé mitjana de la mateixa naturalesa, acompanyada d'una formació específica del lloc de treball. També requereix un profund coneixement del total de les activitats de l'organització i de la seva àrea d'actuació.

Les funcions pròpies generals i bàsiques del nivell 1 consisteixen en la gestió dins de l'àrea d'actuació dels recursos humans, financers i tècnics, sens perjudici de les competències específiques de nivell. Quant al grau d'autonomia, les funcions són exercides de forma independent o autònoma, seguint les directrius generals que dicti la Direcció, a la qual cal donar compte del resultat de la gestió.

Nivell professional 2

Corresponen a aquest nivell categories com ara cap de grup o similars.

El personal enquadrat en aquest nivell requereix una formació universitària de nivell mitjà o equivalent, en aquest darrer cas acompanyada amb formació específica del lloc de treball. Així mateix requereix un coneixement detallat de l'organització i les activitats de la seva àrea.

Les funcions pròpies generals i bàsiques del nivell 2 consisteixen en l'execució de les tasques i competències que integren la responsabilitat tècnica d'una subàrea o funció d'actuació.

Quant al grau d'autonomia, les funcions o competències són exercides de forma autònoma i independent, llevat dels límits derivats de la línia jeràrquica o reserva d'aquesta naturalesa.

Nivell professional 3

Corresponen a aquest nivell categories com ara cap de secció, analista programador, capatàs o similars.

El personal enquadrat en aquest nivell requereix una formació professional de segon grau o equivalent, complementada en tots dos casos amb una formació específica del lloc de treball. Així mateix requereix un coneixement general de l'organització i un profund coneixement del departament al qual correspon.

Les funcions pròpies, generals i bàsiques del nivell 3 consisteixen en l'exercici de tasques comunes de comandament, com ara la direcció o organització dels treballadors de les seves seccions corresponents, o bé l'execució i la supervisió de tasques d'una complexitat tècnica especial.

Quant al grau d'autonomia, les funcions o tasques pròpies del nivell s'han d'exercir d'acord amb els criteris generals definits prèviament.

Nivell professional 4

Corresponen a aquest nivell categories com ara programador, delineant projectista, inspector d'obres o similars.

El personal enquadrat en aquest nivell requereix una formació professional de segon grau, cicle formatiu de grau mitjà o equivalent, complementada en tots dos casos amb una formació específica del lloc de treball. Així mateix requereix un coneixement general de l'organització i detallat de la secció a la qual correspon.

Les funcions pròpies, generals i bàsiques del nivell 4 són les que, amb un grau d'autonomia suficient, incloent-hi la iniciativa del treballador, i sense més límits que els propis de la línia jeràrquica, comporten tasques tècniques, de xarxa o administratives. Sens perjudici de la responsabilitat pròpia del lloc o la funció, poden

ser auxiliats per altres treballadors per exercir les funcions o les tasques. Aquest supòsit donaria lloc a l'exercici de feines de supervisió.

Nivell professional 5

Corresponen a aquest nivell categories com ara especialista, auxiliar, lector, magatzemer, xofer o similars.

El personal enquadrat en aquest nivell requereix una formació professional mínima de primer grau o equivalent. Addicionalment es valorarà una experiència professional en llocs de treball d'igual o similar responsabilitat.

Les funcions pròpies a desenvolupar per aquests treballadors es limiten a l'execució de tasques que exigeixen requeriments i coneixements bàsics i que són desenvolupades seguint mètodes preestablerts i sota instruccions precises i concretes.

Degut a l'amplitud de banda salarial existent en aquest nivell professional com a conseqüència de l'assimilació al mateix de l'anterior grup 6, la promoció econòmica dins d'aquest nivell es desenvoluparà atenent als següents factors:

Al resultat de les avaluacions que es vagin realitzant amb criteris objectius basant-se en el "sistema de gestió del rendiment" existent a l'empresa, i a les quals tindrà accés i participarà la representació legal dels treballadors, i que reflecteixin els aspectes tècnics del treball realitzat i el seu adequat compliment. Al respecte, serà molt rellevant per a la promoció econòmica dins del present nivell la presa de decisions adequades a les seves responsabilitats que hagi pogut portar a terme el treballador en qüestió durant l'execució de les seves activitats.

Al nivell de formació teoricopràctic adquirit durant el període de prestació de serveis en l'esmentat nivell.

Addicionalment i mitjançant acord entre la Direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors es podran establir plans de carrera específics pels treballadors d'aquest nivell als efectes d'incentivar la seva promoció professional dins de la companyia.

La promoció econòmica podrà comportar l'absorció de complements personals adquirits pel treballador i susceptibles d'ésser absorbits.

Per a qualsevol controvèrsia del desenvolupament en el present apartat cal atènyer-se al que s'estipula en l'article 12.

Nivell professional aprenents

Està integrat pels aprenents de primer any i segon any.

Article 11

Comissió Paritària de Valoració

A l'efecte d'aquest capítol, es constitueix la Comissió Paritària de Valoració, amb les funcions i competències que preveu l'article 12 d'aquest Conveni col·lectiu. La Comissió es reuneix a petició de qualsevol de les parts i és integrada per:

- 2 membres en representació del Comitè d'Empresa.
- 2 membres en representació de l'empresa.

Article 12

Competències de la Comissió Paritària de Valoració

Les competències pròpies de la Comissió Paritària de Valoració són les següents:

- a) Emetre l'informe preceptiu en qualsevol mena de reclamació sobre la classificació professional i cobertura de vacants.
- b) Ésser informada de les promocions que es porten a terme anualment i dels criteris i procediments posats en pràctica per a la seva implementació.
- c) Proposar sistemes i procediments per facilitar la promoció interna.
- d) Mediació, arbitratge i conciliació en cas de conflicte entre l'empresa i un treballador o treballadors, incloent possibles controvèrsies en matèria de nivells.

En cas de desacord, en qualsevol de les competències assignades a la Comissió Paritària de Valoració entre les dues representacions que la formen, cal sotmetre'l a la Comissió Mixta de Conveni.

Article 13

Ingressos, ascensos i vacants

Ingressos

L'ingrés de treballadors s'ha d'ajustar a les normes generals i a les específiques d'aquest Conveni col·lectiu sobre contractació.

Haver fet o fer a l'empresa funcions amb caràcter eventual o temporal pot ser considerat mèrit preferent per ingressar a l'empresa, en igualtat de condicions.

Període de prova

Quant a l'ingrés a l'empresa dels treballadors, es pot establir un període de prova la durada del qual, en funció dels nivells, no pot excedir el temps que s'estableix tot seguit.

Nivells 1 i 2: 6 mesos.

Nivells del 3 al 5: 3 mesos.

Nivell aprenents: 15 dies.

Vacants i ascensos

Els criteris de provisió de places vacants podran ser de lliure designació per part de l'empresa o de promoció interna, horitzontal o vertical, d'acord amb els criteris que s'estableixen a continuació.

Els llocs de treball que hagin d'ésser ocupats per persones les quals el seu exercici professional comporti funcions de comandament o d'especial confiança a qualsevol nivell de l'estructura organitzativa de l'empresa es cobriran mitjançant el sistema de lliure designació.

Per a l'ascens o accés als llocs de treball en els quals no procedeixi la lliure designació per l'empresa, l'empresa promourà, prioritàriament, la promoció interna entre els seus treballadors, ajustant-se a proves objectives de mèrit, capacitat i formació, amb el coneixement dels representants dels treballadors per vetllar per a la seva imparcialitat; prenent com a referència circumstàncies com ara la titulació adequada, valoració acadèmica, coneixement del lloc de treball, historial professional, haver desenvolupat funcions de nivell superior de forma puntual i superar satisfactòriament les proves que a l'efecte es puguin establir.

Amb aquest objecte, l'empresa podrà establir les corresponents proves selectives, de caràcter teòricopràctic, i informar d'aquestes proves als representants legals dels treballadors.

Article 14

Treballs de nivell inferior i superior

En cas de necessitat productiva, sens perjudici del respecte a la dignitat del treballador o dels seus drets retributius i formació o promoció professionals, es pot destinar els treballadors a fer funcions, feines o tasques (mobilitat funcional) sense més limitacions que les derivades del nivell professional, titulacions acadèmiques o professionals requerides per al lloc de treball o la tasca a exercir.

La mobilitat funcional, consistent en l'exercici de tasques o funcions d'un nivell superior, requereix la concurrència de provades raons tècniques o organitzatives que la justifiquin. La seva durada mai no pot ser superior a 6 mesos ininterromputs o 8 mesos alterns en el període de 2 anys.

Si la necessitat és peremptòria o imprescindible, derivada de l'activitat productiva, i cal destinar un treballador a tasques corresponents a un nivell professional inferior al seu, només es pot fer i estendre pel temps imprescindible que en cap cas no pot set superior a 2 mesos, llevat que hi hagi un acord entre la representació dels treballadors sobre la necessitat i conveniència excepcional i objectiva del seu manteniment, fins a un màxim de 4 mesos a comptar de l'inici de la mobilitat. Aquesta mobilitat no pot afectar d'una manera reiterada el mateix treballador, al qual cal respectar-li els drets retributius que puguin correspondre al nivell d'origen.

Si el canvi de lloc de treball es produeix a petició del mateix treballador, la retribució s'ha d'ajustar al nou nivell exercit.

Independentment de l'executivitat que pugui correspondre segons el cas i els drets o les accions individuals reconegudes a l'article 41 del Reial decret llei 1/1995, de 24 de març, Estatut dels treballadors, es reconeix el dret de participació i consulta a la representació dels treballadors manifestada en la necessitat d'informe preceptiu, exigible en el termini de 15 dies, i en tots els casos de variació o modificació substancial, tant individual com col·lectiva.

Article 15

Jubilació anticipada i jubilació parcial

Podran sol·licitar la jubilació de caràcter anticipat els treballadors majors de 60 anys o, en el seu cas, de 61 anys, que aconsegueixin els requisits legals exigibles a aquest efecte, tot això d'acord amb el procediment, terminis i condicions que estableixi l'actual normativa aplicable i vigent.

De la mateixa manera, podran accedir a la jubilació de caràcter parcial tots aquells treballadors que reuneixin les condicions generals exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social amb excepció de l'edat que, haurà d'ésser inferior, com a màxim, en 5 anys a l'exigida, o quan, reunint igualment les esmentades condicions generals, hagin aconseguit ja l'esmentada edat.

A aquest efecte, els treballadors hauran de sol·licitar a l'empresa la possibilitat d'accedir a l'esmentada situació i l'empresa accedirà a la sol·licitud, en el cas d'empleats de menys de 65 anys, sempre que existeixi la possibilitat de procedir a substituir la jornada que deixaria vacant el treballador que formula la sol·licitud mitjançant un altre treballador que es trobi vinculat a l'empresa a través d'una relació de naturalesa temporal d'igual o similar categoria professional d'aquell treballador, o d'una nova incorporació.

CAPÍTOL 4

Jornada, horari, hores extraordinàries, vacances, viatges, desplaçaments i malalties

Article 16

Jornada

Durant la vigència d'aquest Conveni, la jornada és de 1.660 hores de treball efectiu a l'any. La pausa corresponent a l'esmorzar té la consideració de treball efectiu.

No obstant això, el personal amb la categoria d'especialista (brigades 2) ha de continuar treballant en horari nocturn en torns de 9 hores i 19 minuts, de dilluns a diumenge, en setmanes alternes. Durant la vigència d'aquest Conveni, la seva jornada anual és de 1.399 hores; la diferència respecte a la resta del personal compensa específicament la feina que fan en dia festiu.

Article 17

Horaris

Els horaris de treball s'estableixen d'acord amb la jornada anual de treball efectiu de l'article anterior, segons el quadre horari de cada una de les seccions que anualment es pacten entre l'empresa i el Comitè o delegats d'empresa.

El 2007 s'han d'aplicar els horaris establerts al quadre horari per a aquest any.

Durant la vigència d'aquest Conveni, el personal administratiu i tècnic també ha de fer jornada continuada de dilluns a divendres, tret dels dijous indicats al quadre horari.

La jornada continuada s'ha d'aplicar al centre de treball de Sabadell (carrer de Concepció, núm. 12-20). A la resta de centres, la jornada s'ha d'adequar a les necessitats que requereixi el servei.

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

Article 18*Treballs de durada superior a la jornada normal*

Atès el caràcter públic dels serveis que presta l'empresa i la seva continuïtat necessària, el personal està obligat a prolongar en cas necessari la jornada normal de treball. Si els treballs extraordinaris es prolonguen fins a l'horari habitual de dinar o sopar i si les característiques del treball, a parer del cap responsable, no permeten una interrupció de 2 hores perquè l'empleat pugui anar a menjar al seu domicili, l'empresa ha de proveir el personal de menjar. Cal abonar l'hora durant la qual estigui interrompuda la jornada i en tot cas no es pot meritjar menys d'1 hora per la continuïtat de la feina.

El treball prestat amb excés sobre la jornada normal es remunera d'acord amb el que disposa aquest Conveni col·lectiu.

Article 19*Hores extraordinàries*

Si hi concorren circumstàncies relacionades amb les necessitats del servei, es poden fer hores extraordinàries, sempre sota els límits legals de l'article 35 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, Reial decret 1/1995, de 24 de març, o la norma de compliment general i obligat.

Una vegada realitzada l'hora extraordinària, si no s'han superat els límits legals, el treballador pot optar entre la seva compensació econòmica o un descans, ajustant-se a les necessitats del servei i al que estableixen l'Estatut dels treballadors, Reial decret 1/1995, de 24 de març, i el Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, referent al descans entre l'acabament i l'inici de jornades especials.

Article 20*Guàrdies*

En cap de setmana i festes intersetmanals, l'empresa pot establir torns de guàrdia l'exercici dels quals serà obligatori per als treballadors adscrits al servei en el qual s'estableix la guàrdia. Els treballadors que facin guàrdia el cap de setmana o un dia festiu intersetmanal tenen dret a un descans equivalent dins de la setmana següent, i han de percebre la retribució que consta en aquest article com a compensació per haver hagut de variar la data de descans.

La compensació per a l'any 2007 a què es fa referència és la següent: 16,29 euros per hora per al nivell 4.

El 2008 i el 2009 s'han d'aplicar als imports anteriors els increments pactats a l'article 40 d'aquest Conveni col·lectiu.

Les guàrdies fetes durant les setmanes de Setmana Santa, pont de la Constitució i de la Immaculada, i Nadal a Any Nou, tindran un increment addicional de 40 euros per setmana.

Article 21*Reserva*

Amb l'objecte d'incrementar i millorar el servei que l'empresa presta a l'abonat, es regula la figura del reserva.

S'entén com a reserva el temps en què el treballador roman fora de la jornada laboral i del centre de treball esperant un possible avís, de manera que pugui ser localitzat immediatament.

Setmanalment, s'estableixen els torns rotatius per al personal adscrit a la Secció de Brigades 1 que disposi de permís de conduir. Per al 2007 les compensacions econòmiques són les següents: 78,22 euros per cap de setmana; 39,12 euros per dia festiu intersetmanal.

El 2008 i el 2009 s'han d'aplicar als imports anteriors els increments pactats a l'article 40 d'aquest Conveni col·lectiu.

La feina feta en la reparació d'avaries com a conseqüència de la reserva s'ha de retribuir com a hores extraordinàries, l'import de les quals, en aquest cas, és el

mateix que les hores de guàrdia, amb el benentès que si se sobrepassa el màxim establert legalment, la compensació s'ha de fer amb descans.

El treballador que estigui en el torn de reserva i sigui requerit per a una urgència ha d'acudir a l'empresa en el termini màxim de 30 minuts a partir de la seva localització. Des d'aquest moment fins al retorn al seu domicili, les hores es compten com a extraordinàries. El desplaçament l'ha de fer amb el seus mitjans i com a compensació econòmica ha de percebre 15,25 euros per cada desplaçament (anada i tornada).

El 2008 i el 2009 s'han d'aplicar a l'import anterior els increments previstos a l'article 40 d'aquest Conveni col·lectiu.

Pel que fa a l'anomenat plus disponibilitat EDAR que s'abona als treballadors adscrits a les depuradores de Sabadell i que es desenvolupa al Pacte que es va formalitzar en data 1.07.2003, es modifica la forma d'abonament. Passa a retribuir-se a 1,20 euros/hora.

La reserva a les dues EDAR Sabadell durant els dies festius intersetmanals contemplats al calendari laboral, tindran un increment addicional de 15 euros/dia.

Article 22

Dietes

Pel que fa a la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, el 2007 l'import de les dietes és de 14,11 euros.

El 2008 i el 2009 s'ha d'aplicar a l'import anterior l'increment pactat a l'article 40 d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 23

Vacances

Les vacances anuals retribuïdes són de 26 dies feiners per a tot el personal de plantilla, que inclouen 4 dissabtes llevat que coincideixin amb una de les festivitats que recull el calendari laboral que anualment publica l'autoritat laboral.

Article 24

Gaudi de les vacances

En el decurs dels tres primers mesos de cada any, l'empresa acorda els períodes en què s'han de fer les vacances, procurant, sempre que les necessitats dels diferents serveis ho permetin, atendre les peticions que en aquest sentit rebien dels treballadors. Per al que no estigui previst en aquest article regeix el que disposa l'article 38 de l'Estatut dels treballadors. En cas de conflicte sobre la fixació de les dates en què es faran les vacances, cal sotmetre'l amb caràcter previ a la Comissió Mixta del Conveni.

A l'efecte del còmput de dies feiners, els dissabtes, tant si es treballa com si no, es consideren dies feiners, llevat que coincideixin amb una de les festivitats que recull el calendari laboral que anualment publica l'autoritat laboral.

Així mateix, i sense perjudici de l'organització de la feina i sense que això provoqui una alteració del torn de guàrdia, l'empresa pot concedir per Setmana Santa o Nadal 3 dies a compte de vacances. Durant aquestes dates i a cada secció de l'empresa hi ha d'haver un mínim del 50% del personal.

Article 25

Festivitats tradicionals

Atenent el compliment de la jornada pactada en còmput anual i en cas que no siguin declarats festius en el calendari laboral que anualment publica l'autoritat, mitjançant aquest pacte es reconeix caràcter festiu a les festivitats següents: 1 de juny (patrona), Dijous Sant i Dissabte Sant, sens perjudici dels torns o les guàrdies que calguin per a la prestació correcta del servei.

Article 26

Llicències

El treballador, amb l'avis i la justificació previs, es pot absentar de la feina amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següents:

a) 15 dies naturals per matrimoni o formació de parella. En cas de formació de parella, s'exigeix el certificat de convivència.

b) 5 dies naturals en cas de mort de cònjuge o fill.

c) 2 dies naturals per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització on s'hagi prescrit repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquest motiu el treballador ha de fer un desplaçament, el termini és de 4 dies.

d) 3 dies en cas de naixement d'un fill. Si per aquest motiu el treballador ha de fer un desplaçament, el termini és de 4 dies.

e) 1 dia natural per trasllat del domicili habitual.

f) 1 dia natural per casament de fills, germans o pares.

g) El temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès en l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta disposi pel que fa a la durada de l'absència i a la compensació econòmica.

Si el compliment del deure a què hem fet referència abans suposa la impossibilitat de fer la feina deguda durant més del 20% de les hores laborables en un període de 3 mesos, l'empresa pot passar el treballador afectat a la situació d'excedència, regulada a l'article 46.1 de l'Estatut dels treballadors.

Si el treballador, pel compliment del deure o l'exercici del càrrec, percep una indemnització, cal descomptar-ne l'import del salari a què té dret a l'empresa.

h) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

i) Pel temps indispensable per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar durant la jornada laboral.

j) Tramitació de permisos per l'adopció i l'acolliment amb el límit d'1 dia.

k) Per lactància d'un fill menor de 9 mesos, els treballadors i les treballadores tenen dret a 1 hora d'absència de la feina, que poden dividir en 2 fraccions de mitja hora. El treballador/a, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de mitja hora de la jornada normal, amb la mateixa finalitat. Tant el pare com la mare tenen dret a aquest permís, si tots dos treballen.

L'esmentada absència o reducció serà retribuïda i, en el cas de lactància artificial, pot ser sol·licitada per qualsevol dels pares, si bé l'opció només podrà ésser exercida per un d'ells, en cas que ambdós treballin.

El permís de lactància s'incrementa proporcionalment en cas de part múltiple.

Amb l'avis previ no inferior a 15 dies, les treballadores podran acumular al període de baixa maternal un màxim de 14 dies naturals, en compensació per no gaudir d'aquest dret de reducció de la jornada diària.

l) En cas de part, la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball té una durada de 16 setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en cas de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part.

En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no alguna feina, el pare podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió, computant-se des de la data del part i sense descomptar del mateix la part que la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat al part.

En els casos de mort del fill, el període de suspensió no es reduirà, excepte que, un cop finalitzades les 6 setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités la reincorporació al seu lloc.

Malgrat l'anterior, i sens perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per la mare, en el cas que el pare i la mare treballin,

aquesta, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat podrà optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb la mare, llevat que en el moment de la seva efectivitat la reincorporació suposi un risc per la seva salut.

En els casos de part prematur i en aquells casos en què, per qualsevol causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part durant un període superior a 7 dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nounat estigui hospitalitzat amb un màxim de fins a 13 setmanes addicionals.

m) En els casos de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb el regulat a l'article 45.1 de l'Estatut dels treballadors, el treballador tindrà dret a una suspensió del contracte durant 13 dies ininterromputs, ampliables en 2 dies més per cada fill a partir del segon. Aquest cas és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats anteriorment. En tot el no regulat cal atènyer-se al que es disposa en l'article 48 bis de l'Estatut dels treballadors.

n) Per raons d'afers propis, sempre que no impliqui una prolongació o una major extensió del període de vacances o del descans setmanal o intersetmanal (ponts), es concedeixen, a petició del treballador amb una antelació mínima de 48 hores, 2 dies de llicència o permís sense pèrdua de remuneració, en el període de l'any natural. Només es denega la petició en la data en què se sol·liciti si hi concorre una necessitat justificada i imprevisible de servei. La Comissió Mixta de conveni ha de ser informada d'aquesta discrepància.

Article 28

Reducció de la jornada per guarda legal i casos similars

Aquell treballador que per raons de guarda legal tingui cura directa d'algun menor de 8 anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no faci activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys un octau i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

Tindrà el mateix dret qui hagi d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per si mateix, i que no faci activitat retribuïda.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si 2 o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi de la reducció de jornada correspondrà al treballador, dins la seva jornada ordinària. La data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària haurà d'ésser preavisada amb 15 dies d'antelació.

Article 29

Excedències

En tots els casos d'excedències, els treballadors les hauran de sol·licitar per escrit amb una antelació mínima de 20 dies naturals a la data en què pretenguin iniciar-ne el gaudi, l'empresa resta obligada a contestar al treballador dins l'esmentat termini. En cas de superar-se els 20 dies naturals sense haver-se donat resposta, s'entendrà que la sol·licitud ha estat concedida.

a) Excedència voluntària

El personal adscrit al present Conveni col·lectiu tindrà dret a excedència voluntària quan acreditï 1 any d'antiguitat a l'empresa. La permanència en l'esmentada situació no podrà ser inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys.

El treballador excedent haurà de sol·licitar el seu ingrés amb una antelació mínima de 15 dies laborables a la data del seu venciment. Finalitzat el període d'excedència sense que el treballador hagi sol·licitat el seu ingrés es considerarà extingida la relació.

b) Excedències especials

Així mateix, els treballadors tindran dret a excedència per un termini màxim de 3 anys, quan s'acreditin i justifiquin els següents fets:

a) Per tenir cura d'un fill tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció o en els casos d'acolliment, a comptar des de la data del seu naixement o, en el seu cas, a partir de la resolució judicial o administrativa. Quan 2 o més treballadors de la mateixa empresa generin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

El naixement o l'adopció de nous fills donarà dret a futures i successives excedències que, en tot cas, finalitzaran l'anterior.

b) Per tenir cura personal d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per si mateix, i que no faci activitat retribuïda.

c) Als treballadors que resultin escollits per a càrrecs de representació sindical, a l'àmbit comarcal o superior, dels sindicats més representatius, notificant-lo i acreditant-lo a les empreses per part dels òrgans de la seva direcció. En aquest cas, la durada de l'excedència serà pel període de temps que duri el mandat o càrrec corresponent.

Aquestes excedències especials són incompatibles amb la realització d'altres activitats laborals o professionals.

Quan cessin les causes que la varen motivar, el treballador haurà de comunicar per escrit a l'empresa la seva intenció de reincorporar-se al lloc de treball amb una antelació mínima de 15 dies.

Aquestes situacions d'excedència només computaran a efectes d'antiguitat quan així ho estableixi la llei, restant mentrestant suspès el contracte de treball segons el legalment establert.

Durant el primer any el treballador mantindrà la reserva del seu mateix lloc de treball. La resta del període la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix nivell professional o categoria equivalent.

En situació d'excedència forçosa d'un treballador, l'empresa, en cas de substituir la persona, estarà obligada a fer-ho mitjançant un contracte d'interinitat pel temps previst de durada de l'excedència.

Article 30

Baixes per malaltia comuna i accidents laborals

30.1 Si un empleat no pot assistir a la feina perquè està malalt, ho ha de fer avinent a l'empresa en el decurs de les 2 primeres hores de la seva jornada. L'incompliment d'aquesta obligació, de la qual només queda exonerat per causes de força major degudament justificades, faculta l'empresa per considerar que l'absència a la feina no és justificada.

30.2 Si la durada de la malaltia és superior a 2 dies naturals, l'interessat ha d'obtenir la baixa del seu metge de capçalera i trametre-la a l'empresa. La no-presentació dels informes de baixa també faculta l'empresa per considerar l'absència injustificada.

30.3 D'acord amb el que estableix l'article 20.4 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, Reial decret llei 1/1995, de 24 de març, els serveis mèdics de l'empresa, si n'hi ha, han de col·laborar amb la inspecció dels serveis sanitaris de la Seguretat Social per controlar les baixes per incapacitat temporal.

CAPÍTOL 5

Règim disciplinari

Article 31

Faltes i sancions

Les faltes comeses pels treballadors es classifiquen, segons la seva importància,

reincidència i intenció, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb el que es disposa en els articles següents.

Article 32

Faltes lleus

32.1 De 5 a 8 faltes de puntualitat en l'assistència a la feina (fins a 30 minuts de retard), sense la justificació deguda, comeses en el període d'1 mes.

32.2 No presentar en el temps oportú la baixa corresponent si es falta a la feina per motius justificats, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-la presentat.

32.3 No atendre el públic amb la correcció deguda.

32.4 Les discussions sobre assumptes aliens a la feina dins de les dependències de l'empresa o durant actes de servei. Si aquestes discussions produeixen un escàndol notori, es poden considerar faltes molt greus.

32.5 Faltar a la feina 1 dia al llarg del mes, sense avís previ, llevat que hi hagi una causa que ho justifiqui.

Article 33

Faltes greus

33.1 Més de 8 faltes no justificades de puntualitat en l'assistència a la feina, comeses durant un període de 30 dies. Si s'ha de rellevar un company, amb tan sols 3 faltes de puntualitat es considera molt greu.

33.2 Faltar 2 dies a la feina, sense avís previ, durant un període de 30 dies sense causa que ho justifiqui.

33.3 Abandonar el servei sense una causa justificada, encara que sigui per un temps breu, i si com a conseqüència d'aquest abandonament es causa un perjudici d'alguna consideració a l'empresa o bé es provoca un accident als seus companys de feina.

33.4 Jugar a qualsevol joc o distreure's estant de servei.

33.5 La desídia a la feina que afecti la bona marxa del servei.

33.6 Simular la presència d'un altre treballador, fixant en lloc seu.

33.7 La imprudència en acte de servei.

33.8 Fer servir eines de l'empresa per a ús propi, sense el permís oportú, fins i tot si això esdevé fora de la jornada laboral.

33.9 L'embriaguesa fora d'acte de servei vestint l'uniforme de l'empresa.

33.10 La no-observança de la Llei 28/2005, de 26 de desembre, de mesures sanitàries enfront el tabaquisme i especialment l'incompliment de la prohibició expressa de fumar als centres de treball.

Article 34

Faltes molt greus

34.1 Més de 24 faltes no justificades de puntualitat en l'assistència a la feina, comeses en un període de 6 mesos o de 35 durant 1 any.

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

34.3 El consum fraudulent d'aigua o la complicitat en aquest acte.

34.4 Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en primeres matèries, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa.

34.5 La falta de netedat i higiene continuada i habitual de tal índole que produeixi queixes justificades dels companys de feina.

34.6 L'embriaguesa durant el servei.

34.7 Violar el secret de la correspondència o dels documents reservats de l'empresa.

34.8 Revelar dades de reserva obligada a elements estranys a l'empresa.

34.9 Els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als caps o als companys i subordinats, així com també als seus familiars.

34.10 Ocasionar accidents greus per imprudència o negligència inexcusables.

34.11 Abandonar el lloc de treball, si s'ocupa un lloc de responsabilitat, sense causa justificada.

34.12 Originar baralles i batusses freqüents amb els companys de feina.

34.13 L'assetjament sexual, entenent com a tal una conducta de naturalesa sexual, de paraula o acció, desenvolupada en l'àmbit laboral, o fora d'aquest àmbit, i que sigui ofensiva per al treballador o la treballadora objecte d'aquest assetjament. En cas d'assetjament sexual, cal protegir la continuïtat en el seu lloc de treball de la persona objecte d'aquest assetjament.

34.14 La simulació de malaltia o accident.

34.15 La imprudència o negligència en actes de servei que impliqui un risc d'accident per al treballador, per als seus companys o un perill d'avaria per a les instal·lacions.

34.16 Executar feines o activitats particulars durant la jornada.

Article 35

Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes que estableix aquest Conveni col·lectiu.

La sanció de les faltes greus i molt greus requereix comunicar-ho al treballador mitjançant escrit motivat.

En tot cas, l'empresa ha de donar compte als representants dels treballadors de les sancions que imposi.

Article 36

Sancions màximes

Les sancions màximes que es poden imposar en cada cas, en funció de la gravetat de la falta comesa, són les següents:

a) Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de sou i feina de fins a 2 dies.

b) Per falta greu: suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.

c) Per falta molt greu: des de la suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball en els casos en què la falta sigui classificada en grau màxim.

Article 37

Prescripció

La facultat de l'empresa per sancionar prescriu per a les faltes lleus al cap de 10 dies, per a les faltes greus al cap de 20 dies, i per a les molt greus al cap de 60 dies, a comptar de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement de la seva comissió i, en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL 6

Règim econòmic

Article 38

Taula de retribucions

La taula de retribucions d'àmbit general està integrada entre les bandes salarials que figuren a l'annex 1 i comprenen els conceptes retributius de salari base i complement de lloc:

a) Salari base: correspon a la retribució assignada a cada un dels nivells professionals.

b) Complement de lloc: retribució assignada per la ponderació al nivell professional en què s'enquadrin els treballadors per més o menys grau de responsabilitat, exigits a cada un dels llocs.

c) Vegeu l'article 10.b) d'aquest Conveni col·lectiu (CPCP).

Article 39

Estructura salarial individual

És el resultat d'afegir a la taula de retribució general les retribucions de caràcter personal, incloent-hi els complements "ad personam" que deriven de l'aplicació de la nova taula de retribucions de producció i els que compensen, entre altres aspectes, la nocturnitat i les condicions de treball.

Article 40

Increment salarial

a) Any 2007

Amb efectes des de l'1 de gener de 2007, s'estableix un increment salarial segons l'increment de l'IPC previst a nivell nacional més un 0,40%, és a dir, d'un 2,4%, respecte als imports vigents el 31 de desembre de 2006, en cada una de les bandes dels 6 nivells professionals.

b) Any 2008

Amb efectes des de l'1 de gener de 2008, s'estableix un increment salarial segons l'increment de l'IPC previst a nivell nacional més un 0,40%, respecte als imports vigents el 31 de desembre de 2007, en cada una de les bandes dels 6 nivells professionals.

c) Any 2009

Amb efectes des de l'1 de gener de 2009, s'estableix un increment salarial segons l'increment de l'IPC previst a nivell nacional més un 0,40%, respecte als imports vigents el 31 de desembre de 2008, en cada una de les bandes dels 6 nivells professionals.

Article 41

Plus de vinculació i de garantia individual

El plus d'antiguitat que fins al 31 de desembre de 1997 percebién els treballadors adscrits a aquest Conveni col·lectiu es manté congelat i passa a constituir una garantia individual i exclusiva de naturalesa "ad personam" i a títol de dret adquirit.

Així mateix, atès que cal un període de carència d'1 any i és computable el període de prova a aquest efecte, neix el dret a percebre un plus de vinculació a l'empresa. L'import d'aquest plus per al 2007 és de 120,76 euros anuals.

El 2008 i el 2009 s'ha d'aplicar a l'import anterior l'increment pactat a l'article 40 d'aquest Conveni col·lectiu.

Queda congelat l'import del plus de vinculació acreditat el 31 de desembre de cada any.

Article 42

Complement personal

És la retribució, amb caràcter fix o transitori, que reconeix una empresa a un treballador de forma voluntària o pactada i amb caràcter individual.

Article 43

Plus de feines nocturnes

El plus consisteix en un complement de remuneració equivalent al 25% del salari base, incloent-hi les jornades que s'han fet entre les 22 hores i les 6 hores. La resta d'aspectes queda vinculada al que disposa el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, Reial decret llei 1/1995, de 24 de març, sobre jornades especials i norma de compliment general i obligat.

Article 44*Plus de feines tòxiques*

Els treballadors que facin feines tòxiques o prestin serveis en llocs de treball declarats especialment con a treballs tòxics, penosos o perillosos perceben aquest plus, la quantia del qual és el 20% del salari base. En els casos en què l'exposició al risc sigui ocasional, com ara canvi de bidons en aparells de cloració, etc., es percep el plus exclusivament en aquestes ocasions proporcionalment al temps d'exposició al risc. El que es preveu en aquest article s'entén sens perjudici de les mesures de protecció general i individual de què cal disposar per evitar accidents o malalties professionals.

Article 45*Gratificacions extraordinàries*

Cada trimestre natural es percep 1 gratificació extraordinària, l'import de la qual és de 30 dies de salari base més les garanties individuals "ad personam" o plus de vinculació i complement "ad personam" de lloc. Aquestes gratificacions es fan efectives els dies 15 dels mesos de març, juny, setembre i desembre de cada any.

Aquestes pagues es meriten semestralment en proporció al temps de permanència a l'empresa durant el semestre. Així, les gratificacions extraordinàries de març i juny corresponen al primer semestre de l'any i les de setembre i desembre, al segon. Per percebre les gratificacions o la seva part proporcional corresponent, el treballador ha d'estar d'alta a l'empresa al moment de fer-se efectiu l'abonament. Per tant, el treballador que s'incorpori després del seu abonament, encara que presti serveis al semestre corresponent, no té dret a percebre cap quantitat relativa a la gratificació extraordinària ja abonada amb caràcter general.

Pel que fa al personal l'ingrés del qual es faci abans de la signatura d'aquest Conveni i l'abonament de pagues extraordinàries del qual es faci proporcionalment al temps de permanència i prorratejat en 12 mensualitats, en el cas de baixa o fi del contracte, s'ha de calcular la gratificació seguint la mateixa fórmula que en l'ingrés.

Article 46*Fons de Nadal i fons de vacances*

Juntament amb les pagues de desembre i juny, es perceben 2 imports per gaudir d'aquestes dates. El 2007, aquests imports són de 341,72 euros i 381,53 euros, respectivament.

El 2008 i el 2009 s'ha d'aplicar als imports anteriors l'increment pactat a l'article 40 d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 47*Valor de l'hora extraordinària*

El 2007 s'apliquen els valors següents:

Nivell 4: 14,56 euros/hora.

Nivell 5: 14,01 euros/hora.

Nivell 5 mínim: 12,18 euros/hora.

Nivell aprenents: 6,90 euros/hora.

El 2008 i el 2009 s'ha d'aplicar als imports anteriors l'increment pactat a l'article 40 d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 48*Bonificació per consum d'aigua*

El personal de plantilla ha de rebre una retribució trimestral de 60,84 euros en concepte de bonificació pel consum d'aigua, que actualment equival a 15 m3 al mes del tipus C de Sabadell. Aquest import s'ha de revisar automàticament, en la mateixa quantitat, quan es modifiquin les tarifes i/o els impostos.

Els treballadors que tinguin jornada reduïda o parcial i que treballin més d'un 50% de la jornada anual han de tenir les mateixes condicions que la resta de la plantilla.

En el cas de fer una jornada inferior a un 50% del total anual, la bonificació ha de ser d'un 50%. Aquesta bonificació s'ha d'estendre al personal jubilat que acrediti una antiguitat mínima de 10 anys.

Article 49

Clàusula de revisió salarial

Si l'índex de preus de consum (IPC) establert per l'INE constata en data 31 de desembre de 2007, 2008 i 2009 un increment superior a l'increment de l'IPC previst per a cada un d'aquests anys, s'ha de fer una revisió salarial per l'excés, amb caràcter retroactiu, tan aviat com es constati oficialment aquesta circumstància.

Aquesta revisió ha d'afectar les bandes de cada un dels nivells professionals i els conceptes retributius següents: CPCP, dietes, reserva, guàrdies, fons de vacances i Nadal, hores extres, plus de vinculació, plus de desplaçament, premi de vinculació 25 anys, premi de jubilació i subsidi per privació del carnet de conduir.

Article 50

Cobrament de la nòmina

Les retribucions meritades pels treballadors s'han de satisfer mitjançant la transferència del seu import a l'entitat bancària o caixa d'estalvis que el treballador designi.

Les retribucions s'abonaran el darrer dia laborable de cada mes.

CAPÍTOL 7

Règim assistencial

Article 51

Concepte i naturalesa de règim assistencial

El règim assistencial que es pacta en aquest Conveni col·lectiu és el conjunt de mesures que complementen l'acció protectora del règim general de la Seguretat Social als treballadors que presten els seus serveis a l'empresa i amb una naturalesa de millora voluntària, de conformitat amb el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu de 20 de juny de 1994.

Article 52

Incapacitat temporal

En cas d'incapacitat temporal es garanteix el 100% del salari fix que el treballador percep en el moment de la baixa.

Article 53

Assegurança mèdica

S'estableix a favor de tots els treballadors de l'empresa una assegurança mèdica privada, les quotes de la qual seran suportades íntegrament per l'empresa, i l'efectivitat de la qual es produirà a partir de la signatura del present Conveni col·lectiu.

Les cobertures, beneficiaris i resta de particularitats d'aquesta assegurança, es determinaran adequadament, entregant l'empresa als representants legals dels treballadors aquesta informació pel seu efectiu coneixement.

La present assegurança mèdica ve a compensar l'expressa desaparició de l'anomenat "complement de jubilació", així com els drets i obligacions que en dimanen, que venia regulat fins a la data a l'article 48 de l'anterior Conveni col·lectiu de l'empresa.

Article 54

Premi de jubilació

Sempre que un treballador es jubili estant d'alta a l'empresa percep en el moment de jubilar-se un premi especial, que és de 1.250,94 euros bruts per al 2007.

El 2008 i el 2009 s'ha d'aplicar a aquest import els increments pactats a l'article 40 d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 55

Readaptació del personal amb capacitat disminuïda

El treballador declarat incapacitat permanent total per a la professió que estava exercint o del nivell professional en què s'enquadrava genera mèrit preferent per cobrir la primera vacant que es produeixi compatible amb la seva capacitat. El treballador és reclassificat professionalment i se li assigna el salari corresponent al nou lloc.

Article 56

Revisions mèdiques

Amb el consentiment del treballador afectat i amb les excepcions que preveu l'article 22 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, l'empresa garanteix a tots els treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents a la feina.

Aquells treballadors que no desitgin que l'empresa porti a terme aquesta vigilància del seu estat de salut no hauran de manifestar fefaentment i documentalment a l'empresa. D'aquest caràcter voluntari dels reconeixements mèdics només s'exceptuaran, previ informe dels representants legals dels treballadors, els casos en què la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per a la resta de treballadors o per altres persones relacionades amb l'empresa o quan així ho estableixi alguna disposició legal.

Article 57

Premi especial 25 anys a l'empresa

S'estableix un premi especial de permanència al servei de l'empresa de 902,94 euros bruts per una sola vegada.

La quantia corresponent d'aquest premi es fa efectiva als empleats que durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu compleixin els 25 anys d'antiguitat a l'empresa.

Pel que fa als qui compleixen els 25 anys de permanència a l'empresa el 2008 i el 2009, l'import del premi s'ha de revisar amb l'increment pactat a l'article 40 d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 58

Roba de feina per al personal obrer

Es compon d'1 camisa d'estiu, 1 camisa d'hivern, 1 folre polar/dessuadora i 1 pantalons que es lliuraran anualment per part de l'empresa.

Així mateix, es proporcionarà cada 3 anys 1 anorac (el lliurament d'un en mal estat es substituirà durant aquest període, comptabilitzant els 3 anys a partir del lliurament del nou).

Igualment es proporcionaran anualment unes botes de treball. En cas que durant l'esmentat període aquestes quedessin inutilitzables, es procedirà a la seva substitució en la mateixa forma i procediment ja desenvolupats al paràgraf anterior.

Atesa l'assiduïtat en la renovació de l'uniforme, l'ús d'aquest és obligatori i el que a cada moment escaigui.

Els treballadors percebran la quantitat de 15 euros mensuals per a la neteja de les peces de treball facilitades per l'empresa. L'esmentat lliurament econòmic tindrà un caire de simple rescabament i per tant no tindrà caràcter salarial.

Article 59

Subsidi per privació temporal del permís de conduir i renovació del permís

Si el personal que condueix vehicles de l'empresa per fer la seva feina és privat

del seu permís de conduir per una sanció, ha de percebre un subsidi de 47,03 euros mensuals fins a 12 mesos.

El 2008 i el 2009 s'ha d'aplicar a l'import anterior l'increment salarial previst a l'article 40 d'aquest Conveni col·lectiu.

No obstant això, no s'ha d'aplicar el paràgraf anterior en els casos següents:

- a) Acumulació de sancions, si alguna d'aquestes sancions és comesa amb el seu propi vehicle.
- b) Fora de la jornada laboral, o en ús i exercici directe de la utilització particular d'aquest permís de conduir.
- c) Si la retirada del permís és deguda al fet de conduir sota la influència de begudes alcohòliques o estupefaents.
- d) Abandonament de la víctima.
- e) Si no compleix aquesta ordre de retirada i és sancionat per un temps de privació més llarg. En aquest cas, l'empleat només percep el temps corresponent a la primera sanció, amb el límit que s'estableix al primer paràgraf.
- f) El personal que ja ha estat sancionat anteriorment amb la privació del permís de conduir amb un vehicle de l'empresa.

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

Serán a càrrec de l'empresa les multes a ella imputables i, igualment, serán a càrrec del treballador aquelles en les quals la responsabilitat sigui del propi empleat com a conseqüència de l'incompliment de les normes de trànsit.

En cas que com a conseqüència de la implantació i desenvolupament de l'anomenat "carnet per punts" sorgissin discrepàncies en aquest aspecte i en l'aplicació d'aquest article, qualsevol controvèrsia serà plantejada i resolta per la Comissió Mixta del Conveni.

CAPÍTOL 8

Clàusules finals

Article 60

Seguretat i salut a la feina

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, va suposar un avenç significatiu respecte la situació anterior en matèria de seguretat laboral, la Comissió Negociadora d'aquest Conveni convençuda que l'existència d'aquest marc legal d'àmbit general i amb rang de llei, constitueix un element positiu, que possibilita el desenvolupament d'una política general al voltant de la seguretat laboral, es compromet a que l'atenció de la salut i prevenció de riscos a la feina, sigui prioritària sobre qualsevol altre aspecte del desenvolupament de l'activitat laboral.

És en aquest mateix marc que correspon a cada treballador el vetllar, mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas hagin d'ésser adoptades, per la seva pròpia seguretat i per la d'aquelles persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional, havent de fer un ús adequat de les màquines, mitjans i equips de protecció.

Segons l'anterior, serán d'aplicació totes les disposicions legals vigents d'obligat compliment en quantes matèries afectin la seguretat i salut a la feina, seguint els criteris d'aplicació i valoració que determinin els organismes competents.

Article 61

L'assetjament a la feina, protocol d'actuació

Assetjament sexual: s'entén com la situació en què es produeix qualsevol conducta verbal, no verbal o física no desitjada amb caire sexual amb el propòsit o l'efecte

d'atemptar contra la dignitat de la persona, i de crear un entorn hostil, degradant, humiliant o bé ofensiu.

Assetjament moral: s'entén com la situació de fustigament continuat que pateix una persona a la feina i sobre la qual s'exerceixen conductes de violència psicològiques.

L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat a la feina, lliure de conductes indesitjables de caire o connotació sexual o de qualsevol altre tipus, i adoptarà les mesures oportunes a l'efecte quan tingui o pugui tenir coneixement d'aquestes, incloses aquelles de caire sancionador.

Així doncs, amb independència de les accions que es puguin interposar al respecte davant qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia per part de qui entengui que és afectat per una situació d'assetjament, davant d'un representant de la Direcció de l'empresa.

La denúncia comportarà la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar la realitat dels fets i a impedir, de confirmar-se, la continuïtat de l'assetjament denunciat, prenent-se les mesures oportunes per aconseguir-ho.

Qualsevol denúncia d'aquest caire s'haurà de posar en coneixement immediat de la representació legal dels treballadors, sempre que així ho sol·liciti la persona afectada.

Als esbrinament a emprendre no s'observarà altra formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els afectats, practicant-se les diligències que es puguin considerar pertinents per tal d'aclarir els fets.

Durant el procés, que haurà d'estar finalitzat en un termini màxim de 10 dies, tots els actuants hauran de guardar una absoluta confidencialitat i reserva ja que poden afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència de qualsevol tipus d'assetjament en el cas denunciat comportarà, entre d'altres mesures, la imposició d'una sanció, sempre que el subjecte actiu es trobi dins l'àmbit de la direcció i organització de l'empresa.

A aquests efectes, qualsevol tipus d'assetjament, ja sigui sexual o moral, en qualsevol de les seves vessants, serà considerat sempre com a falta molt greu.

Article 62

Protecció als treballadors/ores víctimes de la violència de gènere

Als treballadors en plantilla que siguin declarats oficialment com a víctimes de l'anomenada violència de gènere, els seran aplicats tots els beneficis previstos a la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. D'entre elles en destaquem les següents:

Dret preferent per ocupar llocs de feina d'igual nivell professional en cas que necessitin canviar de residència.

Permisos de treball retribuïts per tal de realitzar gestions diverses com ara canvi de residència, assistència a judicis, rebre tractament psicològic, etc.

Suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de feina i jornades flexibles durant el període de temps suficient perquè la víctima normalitzi la seva situació.

Anticipació del període de vacances.

Article 63

Indivisibilitat del conveni

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjunta.

En cas que la jurisdicció laboral o els organismes administratius competents declaressin contraris a les disposicions legals al moment de la signatura del Conveni algun dels pactes recollits en aquest Conveni, aquest quedarà nul en la seva totalitat, comprometent-se ambdues parts a renegociar-lo de nou.

Article 64*Compensació i absorció*

Compensació: les condicions establertes en aquest Conveni, valorades en el seu conjunt i en còmput anual, són compensables amb d'altres de naturalesa homogènia segons les disposicions legals vigents.

Absorció: les disposicions legals futures que poguessin suposar un canvi econòmic en tots o en algun dels conceptes pactats en el present Conveni o en suposessin la creació d'altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica quan, considerats en la seva totalitat i en còmput anual, superin als establerts en aquest Conveni, entenen-se, en cas contrari, absorbits per les condicions pactades en aquest Conveni.

Article 65*Condició més beneficiosa*

Totes les condicions establertes en aquest Conveni tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa els pactes, clàusules, condicions i situacions actuals implantades per acord, pacte o conveni col·lectiu entre empresaris i treballadors o els seus representants legals, tot i que tinguin una implantació individualitzada, que en el seu conjunt anual impliquen unes condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni, s'hauran de respectar en la seva integritat.

Article 66*Denúncia del Conveni*

La denúncia d'una de les parts en què es proposi la rescissió del Conveni col·lectiu cal comunicar-la a l'altra part com a mínim 3 mesos abans de la data d'expiració del termini de vigència del Conveni. Cal presentar una còpia d'aquesta comunicació a l'autoritat laboral competent.

Article 67*Col·laboració entre la Direcció i el Comitè d'Empresa*

Considerant desitjable mantenir el millor clima en les relacions obrer-patronal, i que el diàleg necessari a aquest efecte ha de tenir efectes entre els òrgans representatius de les dues parts en la relació laboral, és a dir, Direcció i Comitè d'Empresa, totes dues parts, amb reconeixement exprés de la seva respectiva personalitat i condició, manifesten la seva intenció ferma de solucionar mitjançant la negociació les qüestions i diferències que es puguin plantejar; tot això sota el compliment més estricte de la legislació vigent.

Article 68*Comissió Mixta*

Per a la vigilància del Conveni col·lectiu, interpretació autèntica del Conveni i conciliació o arbitratge en els casos en què les parts interessades així ho convinguin, es constitueix una Comissió Mixta formada per 6 vocals, 3 dels quals són del Comitè d'Empresa i els 3 restants són nomenats per la Direcció de l'empresa. Totes dues parts han de designar un president i, si no arriben a un acord, cal sol·licitar la designació d'aquest president a l'autoritat laboral competent. Actua de secretari la persona que sigui designada entre els mateixos components del Comitè.

Article 69*Conflicte col·lectiu*

En cas de conflicte col·lectiu, totes dues parts convenen que s'han de sotmetre al Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya en les qüestions en què sigui competent.

Article 70

Creació d'un Comitè entre les empreses Companyia d'Aigües de Sabadell i CASSA Aigües i Depuració, SL, Unipersonal

Tenint en compte que les dues empreses tenen una mateixa activitat industrial i econòmica, la part empresarial i els representants dels treballadors acorden crear el Comitè d'Empreses d'aquest Grup (CEG).

El CEG té l'objecte, la composició, la finalitat, etc. següents:

Objecte: el CEG és l'únic òrgan que té l'objecte i la finalitat de negociar tot el que afecti les dues empreses, com ara el Conveni col·lectiu, etc. Per tant, entre els seus membres s'han d'elegir els delegats que han de formar part de les comissions que han de vetllar pel compliment, per la interpretació, etc. dels acords del Conveni o de qualsevol acord que afecti el conjunt dels treballadors del grup.

Composició: s'estipula un total de 12 membres com a màxim, els quals han de ser elegits entre els representants legals dels treballadors de cada una de les empreses o de cada un dels centres que tinguin representants. Inicialment en formen part tots els delegats d'ambdues empreses, si no superen els 12 membres. Si el total de delegats supera aquest nombre, en primer lloc s'ha d'aplicar el criteri que totes les empreses i tots els centres de treball de les empreses que tinguin representació han de tenir 1 representant com a mínim i els que sobrin s'han de repartir d'una manera proporcional tenint en compte el major nombre de treballadors.

Desplaçaments: atès que la formació del CEG prové de la dispersió dels diversos centres de treball de les empreses, cada una s'ha de fer càrrec de les despeses (si n'hi ha) derivades de desplaçaments, dietes, etc. que s'originin amb motiu de reunions fetes entre l'empresa i el CEG o reunions que estableixi el CEG (2 a l'any com a màxim), sense perjudici de la disposició de les empreses de facilitar els mitjans adequats perquè els delegats del CEG es puguin comunicar.

Drets: els membres del CEG tenen els mateixos drets i les mateixes competències que estableix l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, tret de l'afecció al grup d'empreses, incloent-hi la consolidació dels comptes.

Dret de reunió: sens perjudici del que estableixen els representants dels treballadors de cada empresa, el CEG pot convocar assemblees del conjunt de treballadors del grup, si ho considera oportú.

Crèdit horari: en les negociacions del Conveni, el CEG ha de dedicar les hores necessàries per concloure'l. No obstant això, els membres del CEG han de disposar d'un crèdit horari i d'unes condicions iguals als que es recullen a l'article 68 l'Estatut dels treballadors, segons el nombre de treballadors del centre de treball més gran.

Article 71

Impugnació

La impugnació d'aquest acord per qualsevol de les parts que en formen part queda condicionada al transcurs d'1 any a partir que se signa. No obstant això, la nul·litat d'un dels seus punts no implica la renovació del pacte, sense perjudici que les parts integrants acordin el seu desistiment total o parcial.

ANNEX 1

Taula de retribucions 2007

NP: nivells professionals; TMI: totals anuals mínims; TMA: totals anuals màxims;

SB: salari base mensual; CL: complement lloc mensual.

NP	TMI	TMA	SB	CL
Nivell 1.....	41.385,92	45.148,29	2.351,47	235,15
Nivell 2.....	36.270,81	39.568,15	2.060,85	206,09
Nivell 3.....	31.155,70	33.988,03	1.770,21	177,02
Nivell 4.....	26.040,57	28.407,89	1.479,58	147,97
Nivell 5 (*).....	15.810,35	22.827,78	1.188,95	118,89
			Mínim 898,31	Mínim 89,83
Aprenents 1r any.....	10.145,68	-	634,11	-
Aprenents 2n any.....	8.454,74	-	528,41	-

(*) Segons el que s'estipula en l'apartat b) de l'article 10

Els treballadors els complements de lloc dels quals siguin superiors als que figuren a les taules anteriors per al seu nivell professional han de percebre la diferència entre la dita quantitat i la que percebin efectivament en un concepte salarial denominat "complement ad personam complement de lloc" (CPCL), el qual no és compensable ni absorbible i és revalorable amb els increments que s'estableixin anualment al conveni.

Durant la vigència del Conveni, els increments salarials s'han d'aplicar tant a la banda mínima com a la màxima de cada un dels nivells que figuren més amunt.

(07.304.162)

RESOLUCIÓ

TRE/3443/2007, d'11 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú per als anys 2007-2010 (codi de conveni núm. 0814712).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 30 de març de 2007, i de conformitat 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 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú per als anys 2007-2010 (codi de conveni núm. 0814712) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 11 de juliol de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú per als anys 2007-2010

Preàmbul

El present document, conté el conjunt dels acords que regulen les condicions laborals del personal laboral de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, que s'han convingut per al període 2007-2010, entre el consistori de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, per una part, i el Comitè d'Empresa, per l'altra.

Ambdues parts tenen i es reconeixen capacitat legal per convenir el que s'estableix en el present Conveni col·lectiu. Per al personal laboral, representat pel Comitè d'Empresa, és, de fet, el conjunt de pactes aprovats pel Ple de l'Ajuntament els que regeixen les seves condicions de treball, tal i com es determina en la normativa