

RESOLUCIÓ de 13 de juny de 2024 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci d'Aigües de Tarragona, per als anys 2024-2026 (codi de Conveni núm. 43002072012000).

Fets

Únic. En data 22 de maig de 2024, la senyora Ana Belén Sánchez Cabanillas va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci d'Aigües de Tarragona, subscrit per les parts negociadores en data 2 de maig de 2024.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de Convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, 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; així com el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci d'Aigües de Tarragona, de Tarragona, per als anys 2024-2026, en el corresponent Registre de Convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 13 de juny de 2024

Jordi Fortuny Guinart
Director dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripció del text literal signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci d'Aigües de Tarragona, pel període de l'1 d'abril de l'any 2024 i fins al 31 de desembre de l'any 2026

Capítol 1. Disposicions generals

Article 1. Àmbit funcional

Aquest Conveni col·lectiu regula les relacions laborals dels treballadors i les treballadores del Consorci d'Aigües de Tarragona (en endavant, CAT). Les parts del Conveni es comprometen formalment a no sol·licitar ni adherir-se a cap altre Conveni, sigui quin sigui el seu àmbit d'aplicació.

Article 2. Àmbit personal

Aquest Conveni regeix el personal al servei del CAT, sigui quina sigui la seva modalitat de contractació.

Article 3. Àmbit territorial

Aquest Conveni regeix en tots els centres de treball del CAT, tant en els serveis instal·lats al Camp de Tarragona (T-11 -Autovia TGN-Reus) com a l'Estació de Tractament d'Aigües Potables (ETAP) de l'Ampolla, com també a qualsevol altra instal·lació.

Article 4. Àmbit temporal, pròrroga i denúncia

Aquest Conveni col·lectiu té una durada des de l'1 d'abril de l'any 2024 i fins al 31 de desembre de l'any 2026. Aquest Conveni tindrà validesa fins que se'n signi un de nou.

Aquest Conveni s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia en temps i forma amb un termini de preavis de tres mesos respecte a la data que finalitza la seva vigència.

Un cop denunciat, s'ha de procedir a la constitució d'una comissió negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part receptora ha de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts poden establir ja un calendari o pla de negociació.

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

Article 5. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i són considerades globalment a l'efecte de la seva aplicació.

En cas que l'autoritat laboral no homologui alguns dels seus articles o sigui anul·lat totalment o parcialment per la jurisdicció laboral, ambdues parts han de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada, i la resta del Conveni resta en vigor. En aquest supòsit, i fins a l'elaboració d'un nou text, s'ha d'aplicar la normativa anterior.

Article 6. Compensació i absorció

Les retribucions pactades en aquest Conveni considerades anualment, s'absorbiran i compensaran automàticament, en còmput anual, amb totes les retribucions directes o indirectes que percebin els treballadors per tots els conceptes, sense perjudici de la garantia ad personam respecte a drets i condicions més beneficioses que tinguin reconeguts a títol personal i que excedeixin del pactat en el present Conveni col·lectiu.

Article 7. Prelació de normes

Aquest Conveni col·lectiu prevaldrà sobre els d'àmbit superior (Conveni col·lectiu de cycle integral de l'aigua de Catalunya i el VI Conveni Sectorial Estatal de cycle integral de l'aigua), excepte en aquells apartats i matèries que tinguin reservades amb criteris d'exclusivitat.

Capítol 2. Comissió Paritària. Solució de conflictes i Comitè d'empresa

Article 8. Comissió Paritària i solució de conflictes

D'acord amb l'article 85.3 e) de l'Estatut dels treballadors, s'ha de constituir, una comissió paritària per a la interpretació, vigilància i estudi del Conveni, en un termini màxim d'un mes des de la signatura del Conveni.

Aquesta comissió estarà formada per tres representants de l'empresa i tres representants de les treballadores i els treballadors. Els membres de la Comissió Paritària que representin als treballadors seran designats pel Comitè d'empresa.

L'esmentada comissió estarà assistida per assessors de l'empresa i dels treballadors i treballadores. Els assessors participaran a les reunions amb veu però sense vot.

Aquesta comissió està facultada per interpretar els termes del Conveni sempre que calgui per a la seva correcta aplicació d'acord amb els criteris establerts per a la interpretació de les normes jurídiques.

Per resoldre dubtes que puguin sorgir en l'aplicació d'aquest Conveni, la comissió haurà de tindre en compte el VI Conveni Col·lectiu estatal del cycle de integral de l'aigua (2018-2022), així com les altres disposicions de caràcter general i legislació laboral vigent.

Seràn d'aplicació immediata els canvis normatius imposats d'òrgans superiors que afectin durant la vigència del Conveni col·lectiu en qualsevol de les seves matèries.

El contingut i les decisions preses en les reunions s'han de reflectir per escrit.

En un principi, la comissió s'ha de reunir un cop a l'any, sense perjudici de que, en casos extraordinaris, es puguin convocar reunions en la major brevetat possible, a fi de desenvolupar tots els temes que en aquest Conveni s'han deixat sota la seva responsabilitat.

Si en el termini d'un mes a comptar a partir de la qüestió plantejada a la Comissió, i en cas d'haver-hi discrepàncies en el si de la Comissió, s'acudirà amb la qüestió plantejada als organismes de resolució extrajudicial, sotmetent-se a procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 9. Solució de conflictes

Ambdues parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se i, específicament, les discrepàncies sorgides durant els períodes de consulta en els casos i terminis previstos en els articles 41 ET (modificacions de les condicions de treball), 47 ET (suspensió del contracte de treball), 51 ET (resolució del contracte de treball) i 82.3 ET (Inaplicació de condicions de Treball)

Article 10. Comitè d'empresa

El Comitè d'empresa té atribuïdes com a funcions bàsiques les recollides en la legislació general i, més concretament, les definides a l'Estatut dels treballadors, com també les que de manera expressa li siguin atribuïdes en l'articulat d'aquest Conveni.

El càlcul d'hores retribuïdes dels membres del comitè es calcularà de manera semestral, sempre que les necessitats del servei estiguin cobertes.

No es podran acumular les hores sindicals en un o més membres del Comitè d'empresa. Els drets de representació del personal els ha d'exercir el Comitè d'empresa, segons el que disposa el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei del Estatut dels Treballadors i altres disposicions vigents en la matèria. El comitè ha de vehicular totes les reclamacions que s'hagin de formular davant de l'empresa.

Tant el Comitè d'empresa com la Direcció de la mateixa es comprometen en transparència d'informació. Totes les informacions s'hauran de formalitzar per escrit, segons l'article 64 ET.

Les despeses de locomoció i dietes de les persones membres del comitè, originades per a la celebració de reunions, han de ser satisfetes per l'empresa, d'acord amb la normativa corresponent a desplaçaments.

Article 11. Reunions i assemblees.

Per a la celebració d'assemblees i reunions, les persones representants dels treballadors i les treballadores de l'empresa legalment designades han de sol·licitar a la direcció de l'empresa el permís corresponent amb una anticipació de vint-i-quatre hores com a mínim i previ lliurament de l'ordre del dia.

L'empresa ha de concedir permís a les treballadores i als treballadors amb un temps equivalent a, aproximadament, la meitat del temps de duració de la seva celebració.

Capítol 3. Grups professionals.

Article 12. Sistema de Classificació Professional.

1. D'acord amb allò previst a l'article 22.1 de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors i treballadores, com sistema de classificació professional dels treballadors mitjançant grups professionals, integrats per àrees funcionals, en funció del previst al VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral del aigua (2018-2022)

2. D'acord amb allò previst a l'article 22.2 de l'Estatut dels Treballadors, s'entendrà per:

a) Grup professional: agrupació unitària d'aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació caracteritzada per la identitat de factors d'enquadrament.

b) Àrees funcionals i especialitats: l'agrupació dels llocs de treball de diverses especialitats.

c) Especialitat: l'agrupació homogènia de llocs de treball dins de cada grup professional i àrea funcional.

Es fa remissió expressa als articles 13,14 i 15 del Conveni Col·lectiu Estatal del cicle integral de l'Aigua.

Capítol 4. Ingressos, període de prova, promoció i cessaments.

Article 13. Vacants i noves incorporacions

Els ingressos de personal en l'empresa s'han d'efectuar dins de cada grup professional i prèvia superació de les proves d'aptitud i requisits que es determinin.

En el cas de vacants o llocs de treball de nova creació, l'empresa es compromet a realitzar un tràmit de comunicació interna previ, de 15 dies, per a la presentació de candidatures. Els candidats hauran de complir els requisits de la Descripció del lloc de Treball corresponent (DPT).

El reskilling o reciclatge professional formarà part de la estratègia del CAT per formar a la plantilla en noves habilitats, competències i capacitats per a que puguin desenvolupin un lloc diferent al seu. La política de reskilling no es limitarà a una ronda prèvia de selecció de candidats interns sinó a que requerirà la formació en competències transversals, identificació d'habilitats crítiques i adjacents, formació creuada, rotacions entre departaments, assignacions a projectes específics, etc. La existència d'un candidat intern adequat impedirà un procés de selecció extern, llevat informe justificat de Gerència.

En cas de quedar vacant en el procés intern, s'iniciarà un procediment de selecció que requerirà un termini de publicitat, transparència en la gestió, i la decisió basada en els mèrits i capacitat dels candidats.

L'admissió de personal es formalitzarà per escrit, mitjançant contracte de treball entre la direcció de l'empresa i el treballador o la treballadora.

En el moment de la signatura s'ha de notificar el règim salarial, la projecció professional lligada al rendiment personal i la documentació prevista al sistema de gestió.

Article 14. Període de prova

El període de prova serà de sis (6) mesos pels grups professionals 4, 5 i 6, i de tres (3) mesos pels grups 1, 2 i 3. Sempre s'haurà de concertar per escrit. Durant aquest, els treballadors i treballadores tindran reconeguts els drets i obligacions corresponents al seu grup professional i al lloc de treball que desenvolupin, com si fossin de plantilla. S'estableix el mateix període de prova per els contractes de durada determinada no superiors a 6 mesos.

Durant el període de prova, les parts podran extingir el contracte de treball sense necessitat de preavisar o justificar la causa del cessament.

La situació d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància, paternitat i vaga, que afecti el treballador o la treballadora durant el període de prova, interromp el seu còmput.

Article 15. Promoció interna

La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional només serà possible si existeixen, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció. L'empresari haurà de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors.

La realització de treballs del grup professional superior donarà lloc al dret del treballador i treballadora a percebre la diferència entre la retribució del seu lloc i la que pertocaria per la funció que efectivament desenvolupi. Si aquesta situació es dona durant 6 mesos al llarg d'un any o 8 mesos en dos anys, el treballador promocionarà al grup professional d'aquest. En el supòsit de desenvolupar treballs d'inferior grup professional, aquesta situació no es podrà perllongar més enllà del temps imprescindible per a solucionar o reparar la situació especial que l'hagi motivat.

El upskilling formarà part de la estratègia de Recursos Humans per formar als seus treballadors en noves habilitats i competències per a que desenvolupin un lloc superior al seu rol actual, millorant la productivitat del propi lloc de treball o afavorint la promoció interna en l'empresa.

Article 16. Cessaments i preavis.

Les treballadores i els treballadors que desitgin cessar voluntàriament de l'empresa tenen l'obligació de posar-ho en coneixement d'aquesta amb un termini de preavis de dos (2) mesos pels grups professionals 5 y 6; d'un (1) mes pel grup 4 i de quinze (15) dies per la resta de grups professionals.

Si s'incompleix el període de preavis, es faculta a l'empresa per detraure l'import del salari corresponent als dies que faltarien per complir-lo.

Capítol 5. Jornada, registre, hores extraordinàries, descans setmanal, festes, vacances i permisos.

Article 17. Execució del treball

El Consorci d'aigües de Tarragona presta un servei crític, essencial, públic i permanent a la comunitat durant tots els dies de l'any, pel que li correspon la facultat exclusiva de direcció, organització i control de la producció, podent adoptar, en cada moment, els sistemes de producció més adequats a les circumstàncies tècniques del servei.

Cada treballador/a ha d'exercir, bàsicament, les funcions pròpies del seu lloc de treball d'acord amb els principis de probitat i bona fe.

No obstant això, si aquestes funcions pròpies no ocupessin plenament la seva jornada laboral, els treballadors i treballadores han de dur a terme els treballs que se'ls assignin, sempre d'acord amb la seva formació, experiència i classificació professional.

És deure bàsic dels treballadors i les treballadores complir les obligacions completes del seu treball, de conformitat amb les regles de bona fe i diligència, contribuir a la millora de la productivitat, com també observar les mesures de seguretat i higiene i els procediments de qualitat que s'adoptin.

Article 18. Jornada Ordinària de treball setmanal

1. El temps de treball efectiu és de 1.650 hores en còmput anual, en tots els centres de treball i per a tot el personal. No obstant això, hi poden haver variacions individuals, d'acord amb el que es preveu al règim de torns.

2. La duració màxima de la jornada ordinària serà de 37,5 hores setmanals de treball efectiu de dilluns a divendres (art. 34.1 ET). Es fixen unes setmanes amb horari continuat, d'aproximadament de 7 hores, des del dia laborable posterior al 24 de juny fins el dia laborable anterior al 23 de setembre, així com les setmanes de Nadal, Reis i Setmana Santa.

3. L'empresa podrà fixar una jornada diferent per determinats llocs de treball, al contracte laboral individual, establint els mesos, setmanes i dies laborables adients.

Adicionalment, els grups professionals 5 i 6 podran tenir major disponibilitat per necessitats del servei, atès el caràcter d'infraestructura crítica del CAT.

4. El temps de treball es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària el treballador es trobi en el seu lloc de treball (art. 34.5 ET). La jornada diària no pot ser superior a 10 hores i entre el final d'una jornada i l'inici de la següent s'han de fer, com a mínim, dotze hores de descans.

5. D'acord amb la jornada ordinària, els dies de descans setmanal, les festes laborals fixades per l'Autoritat Laboral, les hores de jornada anual, l'horari fixat i allò previst a l'article 38.1 pf 2, anualment l'empresa elaborarà el calendari laboral, havent d'exposar-se un exemplar del mateix en un lloc visible de cada centre de treball (art. 34. 6 ET) i s'ha de publicar a la Intranet corporativa.

6. L'empresa fixarà el quadrant anual per al personal adscrit al règim de torns, d'acord amb allò previst a l'article 33 del present Conveni.

El calendari ha d'estar fixat quinze dies abans del 31 de desembre de l'any anterior al de la seva aplicació.

Article 19. Registre de Jornada

En aplicació del RDL 8/2019, de Mesures Urgents de Protecció Social i de Lluita contra la Precarietat Laboral en la Jornada de Treball, l'empresa establirà un sistema que permeti a les persones treballadores afectades pel present Conveni Col·lectiu registrar la jornada diària realitzada.

S'entendrà per jornada diària realitzada per la persona treballadora, el nombre total d'hores destinades pel mateix a la realització de treball efectiu, bé s'hagi produït en el centre de treball o fora d'aquest.

En el cas de les persones treballadores que, usualment o amb una certa freqüència, hagin de prestar serveis en diferents centres de treball o en diferents províncies, el començament i finalització de la jornada es produirà en el lloc on efectivament es fa el treball.

Per al còmput de la jornada, la persona treballadora haurà d'introduir en el mitjà o sistema proporcionat per l'empresa les hores d'entrada i sortida al treball en aquest dia. Per raons degudament justificades i amb caràcter excepcional, podrà dur-se a terme el registre l'endemà.

Article 20. Hores extraordinàries

1. Es consideren hores extraordinàries totes les hores de treball que es facin fora de la durada màxima de la jornada laboral fixada en Conveni.

2. El nombre d'hores extraordinàries realitzades no podrà ser superior a 80 h/any. No obstant, no es tindrà en compte, a l'efecte de la durada màxima de la jornada ordinària laboral, ni per al còmput del número màxim de les hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les treballades per a prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries.

3. S'ha de procurar reduir al mínim imprescindible el nombre d'hores extraordinàries a realitzar, i amb aquesta finalitat l'empresa ha de revisar els seus processos de treball de manera que, en la mesura que es pugui i atenent les necessitats del servei, es puguin resoldre les incidències dins de la jornada laboral sense que calguin hores extraordinàries.

4. Quan s'hagi de modificar la jornada laboral ordinària per necessitats del servei, no es descomptaran les hores restants no realitzades per al còmput total (jornades especials).

Article 21. Descans setmanal, festes laborals i permisos

1. El personal, no subjecte a règim de torns o jornades especials, tindrà dret a un descans setmanal mínim de dos dies que, com regla general, comprendrà els dies complets de dissabte i diumenge.

2. Les festes laborals amb caràcter retribuït i no recuperable no podran excedir de 14 a l'any, de les quals 2 seran locals.

3. La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps previst a l'Estatut dels Treballadors, i al present Conveni col·lectiu.

Els permisos s'han de demanar per escrit i amb una antelació mínima de set dies, llevat dels casos imprevisibles, en els quals n'hi ha prou amb la prèvia comunicació directa al cap. El cap, tenint en compte la disponibilitat del seu personal i únicament en els casos que la data sol·licitada sigui susceptible de canvi, pot negociar amb el treballador o la treballadora el dia més adequat per concedir-li el permís sol·licitat. En cas de veure's obligat a no autoritzar un permís, la persona interessada ha d'acudir al lloc de treball i, a continuació, pot presentar les reclamacions que consideri oportunes.

Article 22. Vacances

1. Les vacances són d'un mínim de 22 dies laborables, i s'han de gaudir durant l'any natural i fins el 15 de gener de l'any següent.

No obstant, a fi de quadrar les hores previstes a la jornada anual de treball efectiu (1.650 h.), s'afegiran, si s'escau, dies de vacances addicionals que podran ser fixats per l'empresa previ informe al Comitè d'empresa, en el moment d'elaborar el calendari anual. Cal fer constar que en funció del dia de la setmana en que es celebrin les festes locals, els calendaris dels dos centres de treball poden ser diferents.

2. Cada departament ha de tenir assignades les vacances per al seu personal adscrit, abans del 15 de març. Aquest mateix règim regeix per als dies de desquadrament entre la jornada partida i la jornada a torns.

3. S'estableixen les següents normes per al règim de vacances:

Al menys, un dels períodes de vacances haurà de consistir en 2 setmanes ininterrompudes, d'acord amb l'article 8, apartat 2, del Conveni número 132 de la OIT.

Podran ser destinats un màxim de 3 dies de vacances, amb un màxim de 22 hores, per recuperar hores de la jornada laboral anual o per facilitar la vida laboral i familiar.

Durant 2024 cada 10 anys d'antiguitat a l'empresa, es meritirà 1 dia de vacances addicional, sempre que es portin un mínim de 20 anys, i que es començarà a gaudir a partir de l'any natural següent.

A partir del 2025 cada 10 anys d'antiguitat a l'empresa, es meritirà 1 dia de vacances addicional, sempre que es portin un mínim de 15 anys, i que es començarà a gaudir a partir de l'any natural següent.

Article 23. Excedència

El treballador o treballadora amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret al fet que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys.

Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador/a si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència voluntària.

Article 24. Teletreball

Mitjançant acord col·lectiu s'establirà, en atenció a l'especificitat de l'activitat concreta del seu àmbit, la identificació dels llocs de treball i funcions susceptibles de ser realitzades a través del treball a distància, les condicions d'accés i desenvolupament de l'activitat laboral mitjançant aquesta modalitat, la durada màxima del treball a distància, així com continguts addicionals en l'acord de treball a distància i quantes altres qüestions es considerin necessari regular. L'empresa podrà adoptar sistemes per comprovar l'adequació a allò pactat.

De manera excepcional, i com mesura de conciliació de la vida personal i familiar, el treballador o treballadora podrà demanar la realització de treball a distància. La petició serà valorada pel cap de departament qui validarà i detallarà els treballs concrets a realitzar. Per aquesta modalitat de treball a distància, s'estableixen 145 hores/any com hores orientatives que es podrien destinar a aquesta. En cap cas, aquest número d'hores son un límit per al futur acord col·lectiu relatiu al treball a distància.

Article 25. Desconnexió digital

Els treballadors i treballadores tindran dret a la desconnexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball establert, el respecte al seu temps de descans, permís i vacances, així com a la seva intimitat personal i familiar.

El Consorci, prèvia audiència dels representants dels treballadors, elaborarà una política interna dirigida a treballadors, inclosos els que ocupin llocs directius, en la qual definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica.

Article 26. Dret a la intimitat enfront de l'ús de dispositius de videovigilància i d'enregistrament de sons en el lloc de treball.

El Consorci podrà tractar les imatges obtingudes a través de sistemes de videovigilància per a l'exercici de les funcions de control dels treballadors previstes, respectivament, en l'article 20.3 de l'Estatut dels Treballadors, sempre que aquestes funcions s'exerceixin dins del seu marc legal i amb els límits inherents a aquest.

El Consorci ha informat amb caràcter previ, i de manera expressa, clara i concisa, als treballadors i, en el seu cas, als seus representants, sobre aquesta mesura.

En cap cas s'admetrà la instal·lació de sistemes d'enregistrament de sons ni de videovigilància en llocs destinats al descans o esplai dels treballadors o els empleats públics, com ara vestuaris, lavabos, menjadors i anàlegs.

Article 27. Drets davant la utilització de sistemes de geolocalització.

1. El Consorci podrà tractar les dades obtingudes a través de sistemes de geolocalització per a l'exercici de les funcions de control dels treballadors o, respectivament, en l'article 20.3 de l'Estatut dels Treballadors, sempre que aquestes funcions s'exerceixin dins del seu marc legal i amb els límits inherents a aquest.

2. Amb caràcter previ, el Consorci ha d'informar de manera expressa, clara i inequívoca als treballadors i, en el seu cas, als seus representants, sobre l'existència i característiques d'aquests dispositius. Igualment hauran d'informar-los sobre el possible exercici dels drets d'accés, rectificació, limitació del tractament i supressió.

Article 28. Permisos

1. El personal pot demanar permís per absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius següents, que s'han de justificar documentalment, i pel temps que s'indica:

a) Trasllat del domicili habitual: un dia natural addicional al dia previst a l'Estatut dels Treballadors. Els dos dies seran consecutius i un dels quals, almenys, serà hàbil.

b) Per defunció de parents fins a segon grau per consanguinitat o afinitat: un dia natural addicional als dos dies naturals previstos a l'Estatut dels Treballadors. Tots els dies, seran consecutius al fet que motiva el permís, sent hàbil el primer dia de permís.

Quan la persona treballadora necessiti fer un desplaçament de més de 200 km d'anada i més de 200 km de tornada, el permís es perllongarà en total fins quatre dies naturals.

c) Es podrà demanar un permís d'un dia per la defunció de parents fins al tercer grau per consanguinitat. El dia de permís ha de coincidir amb el dia del funeral.

d) El personal de torns gaudirà de tres dies de conciliació familiar al llarg de l'any. Per aquest motiu justificat tindrà preferència d'opció sobre altre torn.

e) En l'àmbit de la promoció i formació professional en el treball, d'acord amb allò previst a l'article 23 ET.

L'horari de realització dels cursos del Pla de Formació de l'empresa per a la formació i el perfeccionament professional serà preferentment dins de la jornada de treball. Quan per necessitats organitzatives de l'empresa aquests cursos es realitzaran fora de la jornada de treball, l'assistència serà igualment obligatòria, compensant-se per temps de descans equivalent.

f) Per accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins a

segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com qualsevol altra persona diferents als anteriors, que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i que requereixi el cuidat efectiu d'aquella: cinc dies previstos a l'Estatut dels Treballadors. Els dies seran consecutius al fet que motiva el permís, sent hàbil el primer dia de permís.

Alternativament, i en cas de parent de primer grau per consanguinitat, es podrà sol·licitar per motius de conciliació familiar la distribució de 37,5 hores en diversos dies laborables. En tot cas, sense excepció, la data d'alta mèdica del pacient opera com data límit i final per gaudir d'aquest permís.

g) Per anar al metge el treballador o la treballadora: el temps necessari per la visita mèdica més un màxim d'una hora per l'anada i tornada, entenent-se que no n'hi hagué alternativa fora de l'horari laboral.

h) Per acompanyar al metge a un familiar de 1^o grau: el temps necessari per la visita mèdica més un màxim d'una hora per l'anada i tornada entenent-se que no n'hi hagué alternativa fora de l'horari laboral. Aquest permís té un màxim agregat de 8 hores al mes amb desplaçaments inclosos.

i) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

j) El permís de maternitat/paternitat serà del màxim que permeti la normativa més una setmana.

k) En cas de naixement de fill/a 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 (posteriors a les setze de maternitat).

l) Permís de lactància. En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, podrà optar per substituir-lo per una reducció de la seva jornada laboral en mitja hora amb la mateixa finalitat fins que el menor tingui nou mesos o acumular aquest permís de lactància, gaudint de 15 dies laborables de permís retribuït, a la finalització del permís de maternitat o de paternitat. En cas de lactància múltiple, el permís de lactància acumulat serà de 18 dies laborables.

m) Per causa de força major segons el previst a l'article 37.9 de ET.

Per causa de força major s'entén que són motius familiars urgents que esdevenen sobtadament en un moment donat, un fet no previst, relacionats amb familiars o persones convivents que, en cas de malaltia o accident, facin indispensable la presència immediata de la persona treballadora.

Qualsevol que sigui el motiu, s'haurà de justificar documentalment.

2. Permisos no retribuïts i recuperables

a) Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret a permisos d'absència recuperables per a poder assistir-hi a reunions o visites en els centres educatius o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris d'aquests centres.

b) Per deures relacionats amb la conciliació de la vida laboral i familiar es tindrà dret a absència recuperable.

3. Permís no retribuït.

Una llicència de 10 dies naturals consecutius, no acumulables a vacances i amb un preavís de 15 dies. L'empresa haurà d'autoritzar el gaudi del permís sempre que el normal desenvolupament del servei ho permeti.

Capítol 6. Horari. Flexibilitat. Treballs en règim de torns i temps mínim de descans.

Article 29. Horari

L'horari de treball serà el fixat per la direcció de l'empresa, d'acord amb les exigències organitzatives i els valors i cultura d'empresa, entre els quals cal destacar l'exigència de qualitat en el servei i una organització saludable i conciliadora en l'àmbit personal i familiar. L'horari serà el següent:

Els dilluns, dimecres, dijous i divendres i durant tot l'any, de 7:45 a 15:00 hores. (jornada continuada)

Els dimarts no inclosos en les setmanes d'horari continuat previstos a l'article 18.2 del present Conveni, de 7:45 a 13:45 hores, i de 14:15 a 17:05. (jornada partida)

Les setmanes d'horari continuat previstos a l'article 18.2 del present Conveni de 7:45 a 15:00 hores. (jornada continuada d'estiu)

El temps mínim de descans en jornada partida entre períodes de treball no pot ser inferior a 30 minuts. En conseqüència, entre el registre de sortida de jornada i el posterior registre d'entrada al mateix dia han de passar un mínim de 30 minuts. En el cas dels desplaçaments fora dels centres de treball, el temps mínim de descans serà d'un mínim d'1 hora.

Article 30. Avançar l'horari d'entrada: Flexibilitat

Per facilitar la conciliació personal, familiar i laboral, es fixa, per a tot l'any, la següent flexibilitat horària d'entrada: entre 7:30 h i 7:45 hores, de dilluns a divendres, és a dir, es permet entrar un quart d'hora abans de l'horari fixat.

En aquest cas, es pot sortir abans de les 15:00 (els dilluns, dimecres, dijous i divendres i durant tots els dies de la jornada continuada d'estiu) o de les 17:05 (els dimarts de jornada partida).

Article 31. Flexibilitat en l'hora de dinar els dimarts de jornada continuada

L'horari fixat per anar a dinar els dimarts de jornada continuada és de 13:45 a 14:15, no obstant per facilitar la conciliació personal, familiar i laboral, es fixa una flexibilitat horària de manera que es pot registrar l'entrada al treball de la tarda fins a les 15:30.

Article 32. Endarrerir l'hora d'entrada. Flexibilitat

Per facilitar la conciliació personal, familiar i laboral, es fixa, per a tot l'any, la següent flexibilitat horària d'entrada: entre 7:45 h i 9:00 hores de dilluns a divendres.

Tant important és la flexibilitat d'entrada com la de sortida, per la qual cosa el Conveni pretén potenciar un estil de vida saludable i afavorir a aquelles persones que tracten d'evitar realitzar els dinars ja començat el vespre.

La finalitat de la norma és que els treballadors i treballadores puguin optar entre un règim de jornada continuada (sortint a les 15:00 i dinant més tard d'aquesta hora) i un règim de jornada partida podent sortir a dinar a les 13:45.

En cas de fer jornada partida s'han de fer totes les hores de treball efectiu previstes per aquell dia al calendari orientatiu previst a l'article 44 i la segona part de la jornada diària no pot ser inferior a 1 hora.

En cas de fer jornada partida, el segon fitxatge d'entrada després de dinar no pot ser posterior a les 15:30.

En cas de fer jornada continuada, en cap cas es pot allargar la jornada laboral més enllà de les 15:30, sense haver parat a dinar, i la jornada no pot ser inferior de 6 hores i 30 minuts.

El període d'absència del treball màxim per anar a dinar serà entre 13:45 i 15:30.

L'hora de sortida màxima seran les 19:00 hores. Els divendres solament es podrà completar la jornada laboral fins les 15:30.

Article 33. Treballs en règim de torns i corre torns

1. L'activitat del Consorci d'Aigües de Tarragona, l'abastament d'aigua, és un procés productiu continu durant les vint-i-quatre hores del dia, tots els dies de l'any, implicant

per al personal adscrit al règim de torns la necessitat de prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dies o setmanes, cobrint dissabtes i diumenges i dies festius. En l'organització del règim de torn es tindrà en compte la rotació del personal, entre el torn de matí, tarda i nit, havent-se de determinar equitativament.

2. El descans setmanal es fa un dia variable, sense que les hores treballades en dies festius siguin considerades extraordinàries.

3. El calendari del personal a torns fixarà un torn tancat, al qual els treballadors ocupen successivament els mateixos llocs de treball, durant les 24 hores del dia, durant els 7 dies a la setmana, i els 365 dies de l'any.

Al calendari es fixarà els dies equivalents de descans i els períodes de vacances per a cada integrant dels grups de torn.

4. Torn tancat és el que requereix activitat permanent les 24 hores del dia i els 365 dies de l'any, per la qual cosa s'estableixen 3 torns rotatius diaris de 8 hores cadascun.

L'horari dels torns és el següent:

- Torn de matí: de 06.00 a 14.00 h

- Torn de tarda: de 14.00 a 22.00 h

- Torn de nit: de 22.00 a 06.00 h

Es poden fer canvis de torns sempre que hi estiguin d'acord les dues parts i ho autoritzi el cap del departament corresponent.

5. Els dies de festa corresponents als dies de desquadrament amb la jornada partida es fixen de mutu acord amb el grup de recolzament i prèvia autorització del cap de departament corresponent.

6. El règim de substitucions va quedar aprovat en la sessió de la Comissió Paritària de febrer de 2019.

7. El personal en règim de Tornos Tancat disposarà de 16 hores/any en compensació pel temps de solapament en els relleus, i que serà a descomptar dels dies de jornada laboral de dilluns a divendres.

Capítol 7. Règim econòmic

Article 34. Estructura salarial

L'estructura salarial del Consorci d'Aigües de Tarragona està composta per una retribució fixe, una retribució variable (plusos, complements, bons per objectius), i una retribució en espècie.

El salari brut anual s'obté de la suma de la retribució fixe, variable i en espècie.

Les retribucions pactades en aquest Conveni s'estableixen sobre la base de jornada completa de treball i en règim d'exclusivitat, no restant autoritzat el treball per a altres empreses o corporacions, de forma continuada o de forma regular en períodes repetitius.

Article 35. Increment salarial

Durant la vigència d'aquest Conveni s'aplicarà l'increment salarial que estableix la llei de Pressupostos Generals en referència al sector públic i sobre els següents conceptes: salari base, complement de corba (en qualsevol nivell de la corba), plus de torns, complement ad personam, bonus per objectius i altres complements de caràcter fixe afectes al lloc de treball.

Article 36. Pagament de retribucions

Els salaris s'abonaran el dia 25 de cada mes o hàbil anterior, en cas de ser festiu. Les pagues extraordinàries s'han de pagar els dies 15 de juny i 15 de desembre. Per als treballadors i les treballadores que ho sol·licitin es poden donar bestretes a compte dels seus havers. L'empresa lliurarà el rebut de salaris mitjançant correu electrònic o intranet.

Retribució Fixe

Article 37. Salari base

El salari base és el que correspon al grup professional de cada treballador i treballadora i es percep a les dotze pagues ordinàries i a les dues d'extraordinàries. Aquest salari ja inclou les condicions pròpies per portar-lo a terme (conducció, perillositat, toxicitat, nocturnitat i qualsevol altra). La seva quantia és fixada per l'empresa, previ informe del Comitè d'empresa.

Article 38. Pagues extraordinàries

Els treballadors i les treballadores tenen dret a dues pagues extraordinàries, que s'han d'abonar els mesos de juny i desembre. Aquestes pagues meriten semestralment en proporció al temps de permanència en l'empresa durant el semestre corresponent. Cada paga extraordinària conté els imports corresponents a tots els conceptes salarials previstos en aquest Conveni i que siguin d'aplicació a cada treballador/a, llevat dels complements de percepció o import variable.

Article 39. Complement de corba de desenvolupament

És el complement que situa al treballador i treballadora al punt de la corba de desenvolupament professional segons el grup assignat.

Article 40. Complement ad personam

Aquest complement és la suma dels imports corresponents als Convenis anteriors amb la regularització necessària respecte al règim econòmic aplicable a cada cas. Es garanteix la percepció d'aquest complement a les dotze pagues ordinàries i a les dues d'extraordinàries.

Retribució Variable

Article 41. Complementos de tornos

El complement de torn tancat compensa específicament la variació del descans setmanal, el treball en dies festius entre setmana, la variació d'horaris i la nocturnitat.

El seu import pel lloc de treball :

- Pel Grup professional 3 i lloc de treball "Operador de Sala de Control", és de 7.140 €/any durant 2024 i de 7.980€/any en 2025 i en endavant.
- Pel Grup professional 2 i lloc de treball "Operari a tornos", 5.040 €/any durant 2024 i de 5.880€/any en 2025 i en endavant.

Aquest plus es rep a les dotze pagues ordinàries i a les dues d'extraordinàries.

Article 42. Complementos derivats de la condició d'operador essencial o disponibilitat

L'empresa podrà concretar en determinats llocs de treball complements específics atesa la naturalesa del mateix.

Article 43. Complement per millores de procediments o de processos

Es crea un complement de caire variable per a tota la plantilla que es donarà per aportar idees que posades a la pràctica modificant procediments o implantant de nous, impliquin millores en processos, guanys en productivitat o altres avantatges que puguin ser valorades i quantificades. El seu import podrà ser d'una vegada el salari base i anirà en funció de la possibilitat d'implantació.

El canal de comunicació serà la bústia de suggeriments prevista a la intranet i en el procés d'assignació participarà el Comitè d'empresa.

Article 44. Complement per incorporació extemporània

A la persona de tornos que hagi d'incorporar-se amb antelació al seu lloc de treball se li abonarà una compensació de 60€ més les hores extraordinàries efectivament treballades.

Article 45. Complement de guàrdia al laboratori

S'entén per guàrdia el temps que el treballador o la treballadora està disponible a les dependències de l'empresa en caps de setmana o dies festius i/o el temps en què duu a terme treballs del servei com a conseqüència d'aquesta guàrdia. Es fixa un màxim de 40 dies /any de guàrdia.

El seu règim és el següent:

- Plus de Guàrdia: 130,00 euros per dia de guàrdia, calculat per un màxim de 2,50 h/dia de presència al laboratori.

- Complement per reten de telèfon de 70€/setmana.

L'actuació presencial als dies previstos a l'article 47 del present Conveni meritara un plus adicional de 55€.

Article 46. Complement de reten

S'entén per reten el temps durant el qual la treballadora o el treballador està a disposició de l'empresa fora de la jornada laboral i fora del centre de treball, però localitzable en tot moment i, en cas de ser requerit/da, en disposició de presentar-se de manera immediata al centre de treball o a qualsevol altre lloc assenyalat per l'empresa.

Els canvis de reten es fan setmanalment els dimarts a les 8:00 h.

L'adscripció d'una treballadora o d'un treballador per a la realització del reten vindrà determinada en la Descripció del lloc de treball i les necessitats del servei.

L'import del plus de reten és de 275.00 €/u., que inclou el desplaçament d'anada i tornada al centre de treball, una quantitat per estar designat per actuar en un primer moment.

Les hores d'actuació presencial adicional es pagaran segons les realitzades efectivament.

La condició de reten als dies previstos a l'article 47 del present Conveni meritara un plus adicional de 55€.

S'instaura un "plus de trucada reten" que s'aplicarà si la persona treballadora que està de reten no pot solucionar la incidència, per ser competència directa d'una altra àrea diferent a la seva, i requereix l'assistència d'un/a altra especialista per solucionar-ho. Aquest plus té un import de 70€, sempre que existeixi una actuació efectiva, sigui presencial o telemàtica.

Article 47. Plus festius especials

Les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació del present Conveni, i que prestin serveis efectius en règim de torn en els següents dies i hores, percebran 250 euros:

- Entre las 22:00 hores del dia 24/12 y las 06:00 hores del dia 25/12.
- Entre las 06:00 hores del dia 25/12 y las 14:00 hores del dia 25/12.
- Entre las 14:00 hores del dia 25/12 y las 22:00 hores del dia 25/12.
- Entre las 22:00 hores del dia 31/12 y las 14:00 hores del dia 1 de gener.
- Entre las 22:00 hores del dia 5/01 y les 6:00 hores del dia 6 de gener.
- Entre las 6:00 hores del dia 6/01 y les 14:00 hores del dia 6 de gener.

Article 48. Retribució de les hores extraordinàries

Els treballadors i les treballadores afectats per la realització d'hores extraordinàries, decidiran si bescanvien la percepció del seu import per dies de descans, continuant amb el criteri establert fins ara (una hora extraordinària treballada per dues hores de descans), sempre que no afecti el procés productiu normal de l'empresa.

Si es tracta de personal a torns i les hores s'han realitzat en cap de setmana o festius, el descans es gaudirà en cap de setmana, o entre setmana en cas dels corre torns.

El preu de les hores és de 27,00 euros/h. Totes les hores realitzades es paguen el mes següent d'haver-les fet.

Article 49. Complement per Objectius

L'empresa podrà fixar un bonus per objectius que tindrà com a referència l'import del salari base actualitzat o superior.

7.3 Retribució extrasalarial

Article 50. Compensació quilòmetres

L'empresa ha d'abonar a tota persona que faci servir el seu vehicle la quantitat de 0,52 euros per quilòmetre.

Article 51. Dieta per dinar

L'import de les despeses a percebre en cas de desplaçament, per motius de feina justificada, fora del terme municipal de residència o del lloc de treball és d'un màxim de 18€.

Per treballs fora de l'horari de treball habitual s'han d'abonar els tiquets presentats com a despeses de dieta.

Al personal a torns que perllongui la jornada laboral més de dues hores per cobrir una absència se'ls abonarà la dieta corresponent marcada en aquest Conveni, prèvia presentació del tiquet corresponent. Durant l'allargament de jornada l'operador disposarà del temps necessari per fer un àpat quan el servei ho permeti.

Article 52. Ajut al transport

Es pacta un ajut al transport de 100 €/mes. Es percebrà a les dotze pagues ordinàries i es deduirà, proporcionalment, en cas de no assistència al lloc de treball.

7.4 Retribució en espècie

Article 53. Retribucions en espècie.

L'empresa podrà adoptar mesures de retribució en espècie com l'assegurança mèdica privada, assegurança de vida per accident, ús de vehicle, que seran regulades al capítol de millores socials o per millora individual.

Capítol 8. Complement de prestacions econòmiques d'incapacitat. Assegurança d'accidents. Fons social. Registre de parelles de fet. Temps per mesures de conciliació de la vida personal i familiar

Article 54. Incapacitat temporal

En cas d'incapacitat laboral derivada de contingències comunes:

Durant els 3 primers dies: es reconeix un complement retributiu fins arribar al 75% de les retribucions que es venien percebent en el mes anterior de causar-ne la incapacitat. Des del 4rt dia fins el 20è dia: es reconeix un complement retributiu que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, arribi al 75% de les retribucions del mes anterior al de la incapacitat temporal.

A partir del 21è dia i fins el 90è dia: es reconeix el total (100%) de les retribucions brutes fixes.

A partir del 91è dia: es reconeix un complement retributiu que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, arribi al 75% de les retribucions dels mes anterior al de la incapacitat temporal.

Per incapacitat laboral derivada de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementa des del primer dia fins al 100% de les retribucions brutes fixes que vinguessin corresponent a l'esmentat personal en el mes anterior al de causar l'incapacitat i durant tota la durada de la incapacitat.

En el cas d'hospitalització o intervenció quirúrgica o malaltia greu amb qualsevol de les contingències, s'abonarà al treballador el 100% de les retribucions brutes fixes durant tota la durada de la incapacitat.

Article 55. Assegurances per accident

L'empresa ha de mantenir concertades per a tots els treballadors i les treballadores de l'empresa, i a càrrec seu, les assegurances següents:

Assegurança per cobrir el risc de mort i invalidesa absoluta per a tota activitat professional, derivades ambdues contingències d'accident (llevat d'esports de risc i d'alta competició), per un import de 225.000 €.

Assegurança per cobrir el risc de mort i invalidesa absoluta per accident de trànsit (s'han de tenir en compte les exclusions de la pòlissa), per un import de 225.000 €.

Els imports s'han d'abonar directament per la companyia asseguradora al beneficiari designat a la pòlissa o als seus hereus legals.

Article 56. Fons social

1. Es crea un fons social per a despeses mèdiques, per un import anual màxim de 500€/any per treballador/a, al qual es pot acollir tot el personal. El màxim assignat per persona serà del 70% de la despesa justificada i acreditada documentalment. Queden inclosos metges especialistes, mútues, vacunes per descendents i ortopèdia de primera compra. Les despeses han de ser pròpies del personal del CAT, cònjuge i descendents declarats en el M145.

Adicionalment, l'empresa podrà concertar una assegurança mèdica per a tota la plantilla en funció d'allò previst a la normativa vigent i les disponibilitats pressupostàries.

2. Es crea un fons social de foment de la pràctica de l'esport del treballador o treballadora, amb un màxim del 85% de la despesa en aquest concepte en que hagi incorregut als darrers 12 mesos. Es fixa un màxim de 40€/mes prèvia justificació documental, havent-se d'acreditar, a més, el pagament de 4 mesos anteriors als 12 mesos que meriten l'ajut. Serà necessari acreditar la matriculació.

3. Es crea un fons social per ajut escolar per descendents de primer grau, amb un màxim de 500€/any per persona treballadora, per algun dels següents motius: a) Per escola bressol per a fills de menys de tres anys. Aquest ajut no es pot interpretar com un ajut pel sol fet de tenir fills de menys de 3 anys, sinó que serà necessari acreditar la matriculació i seguiment a l'escola bressol. b) Per menjador escolar i servei d'acollida (per fills fins educació primària inclosa). Serà necessari presentar la despesa justificada i acreditada documentalment.

4. Es creen els següents ajuts de 500 € cada un: ajut per núpcies o inscripció en el registre de parelles de fet i ajut per natalitat o adopció.

Els fons son gestionats per la direcció juntament amb el Comitè d'empresa i són aquests qui decideixen les assignacions.

5. Es fixa un complement de 120 € anual que serveix per compensar la supressió del lot de Nadal. S'abonarà a la paga ordinària de desembre. No obstant, a petició del comitè d'empresa, es podrà canviar pel lliurament d'un lot d'import equivalent.

Article 57. Registre de Parella de fet

En tots els casos de llicències i permisos retribuïts per afinitat, aquests es faran extensius a les parelles inscrites en el registre de parelles de fet corresponent.

Article 58. Discrepàncies en matèria de conciliació.

Es posa a disposició el canal de comunicació Másfamilia, perquè treballadors i treballadores d'entitats certificades sota el model efr com actualment és el Consorci, puguin expressar les seves queixes i reclamacions en matèria de conciliació a la Fundació Másfamilia. Aquest canal només s'activa, com a última instància, per respondre a discrepàncies o problemes en aquesta matèria i d'àmbit col·lectiu. Prèviament han hagut d'estar dirigides a la pròpia organització a través dels canals habituals de comunicació i no haver obtingut resposta en un termini raonable.

No obstant, d'acord amb la Disposició addicional divuitena de l'Estatut dels Treballadors, les discrepàncies que sorgeixin entre empresari i treballadors/es en relació amb l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral reconeguts legal o convencionalment, es resoldran per la jurisdicció social a través del procediment establert en l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, Reguladora de la Jurisdicció Social.

Capítol 9. Jubilació

Article 59. Jubilació obligatòria

Amb la finalitat de possibilitar la creació de noves ocupacions, s'estableix la jubilació obligatòria a l'edat de 68 anys com a mesura vinculant al relleu generacional.

Article 60. Contracte de relleu

Perquè el treballador pugui accedir a la jubilació parcial, en els termes establerts en el text refós de la Llei General de la Seguretat Social i altres disposicions concordants, haurà d'acordar amb l'empresa una reducció de jornada i de salari d'entre un mínim del vint-i-cinc per cent i un màxim del setanta-cinc per cent. Durant la vigència del Conveni, com a millora social, el personal amb més de 35 anys d'antiguitat a l'empresa, podrà acordar el cinquanta per cent de reducció. Pel càlcul de l'antiguitat no es tindran en compte els 3 dies de vacances addicionals dels que fa referència l'article 22.3 del present Conveni.

En aquest cas l'empresa concertarà simultàniament un contracte de relleu, d'acord amb el que s'estableix en l'apartat 7 de l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors, a fi de substituir la jornada de treball deixada vacant per la persona que es jubila parcialment.

Any del fet causant	Edat exigida segons períodes cotitzats en el moment del fet causant		Edat exigida amb 33 anys cotitzats en el moment del fet causant
2024	62 i 6 mesos	36 anys o més	64 anys
2025	62 i 8 mesos	36 anys i 3 mesos o més	64 anys i 4 mesos
2026	62 i 10 mesos	36 anys i 3 mesos o més	64 anys i 8 mesos

També es podrà concertar el contracte de relleu per a substituir als treballadors que es jubilin parcialment després d'haver complert l'edat de jubilació ordinària que correspongui conforme al que s'estableix en el text refós de la Llei General de la Seguretat Social. L'execució d'aquest contracte de treball a temps parcial i la seva retribució seran compatibles amb la pensió que la Seguretat Social reconegui al treballador en concepte de jubilació parcial.

La relació laboral s'extingirà en produir-se la jubilació total del treballador.

Sense perjudici de la reducció de jornada a què es refereix la lletra c) de l'article 12.7 del ET, durant el període de gaudi de la jubilació parcial, empresa i treballador cotitzaran per la base de cotització que, en el seu cas, hagués correspost de continuar treballant a jornada completa.

Capítol 10. Prevenció de riscos laborals y revisions mèdiques

Article 61. Seguretat i Salut laboral

El personal del CAT té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. Aquest dret suposa l'existència d'un deure correlatiu de l'empresa de protecció del personal al seu servei pel que fa als riscos laborals.

Formen part del dret del personal a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball:

els drets d'informació, consulta i participació en matèria preventiva;
paralització de l'activitat en cas de risc greu i imminent;
vigilància del seu estat de salut, en els termes previstos en la legislació.

En compliment del deure de protecció, el CAT ha de garantir la seguretat i salut del personal al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball.

El CAT està obligat a garantir una formació pràctica i adequada en aquestes matèries a tot el personal empleat, i fer especial incidència quan s'apliquin noves tècniques, equips o materials que puguin ocasionar riscos per al mateix treballador o mateixa treballadora, els seus companys o les seves companyes o terceres persones.

Correspon a cada treballador/a vetllar, segons les seves possibilitats i mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'altres persones a les quals pugui afectar la seva activitat, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la formació i les instruccions rebudes.

El Consorci ha de facilitar els equips de protecció individual detectats en les avaluacions de riscos, com també qualsevol altre que es consideri escaient, i és responsabilitat del treballador o la treballadora fer-los servir en els moments i llocs que així ho requereixin.

Article 62. Revisions mèdiques.

L'empresa ha de facilitar els reconeixements mèdics següents:

a) Un cop l'any per a tot el personal. L'empresa pot vincular l'obligatorietat del reconeixement a l'obtenció de millores socials.

b) A tot/a treballador/a amb més de trenta dies de baixa per malaltia, o abans d'incorporar-se al lloc de treball.

La Comissió Paritària pot decidir sobre el contingut dels reconeixements i la seva idoneïtat, previ informe del Comitè de Seguretat i Salut.

Capítol 11. Formació

Article 63. Formació

És un objectiu general millorar la formació professional del conjunt de les persones treballadores, possibilitar els sistemes d'accés, impulsar la política de prevenció en seguretat i salut laboral i prevenir les necessitats derivades dels canvis tecnològics.

En base de la previsió de vacants de la plantilla es procurarà que les persones treballadores siguin formades de tal manera que, amb igualtat d'oportunitats, puguin accedir a llocs de treball de superior grup professional o responsabilitat que hagin quedat vacants.

Els Plans de Formació prendran en consideració les previsions dels certificats de professionalitat de la família professional «Energia i aigua» i altres que guardin relació amb l'activitat de les empreses afectades per aquest Conveni.

Article 64. Activitats culturals.

Són activitats culturals tant la celebració del Dia Mundial de l'Aigua, amb visites a empreses similars al CAT, o la realització de jornades formatives.

Capítol 12. Compliance penal. Codi de conducta corporatiu

Article 65. Sistema de Compliance penal

Les parts signants del present Conveni consideren la implantació, seguiment i compliment del sistema de Compliance penal una eina indispensable per avançar en la implantació d'una cultura de compliment i ètica a l'empresa.

Article 66. Codi de conducta corporatiu

En aplicació de l'article 5. C) i 20.1.2 de l'Estatut dels Treballadors, i dins de la facultat de l'empresari sobre la direcció i control del treball, l'empresa ha aprovat un codi ètic i de conducta d'obligat compliment per a tota la plantilla del CAT, com impulsor i primer referent de la implantació d'una cultura de compliment al CAT.

Capítol 13. Igualtat i Conciliació

Article 67. Igualtat

En relació a aquesta matèria cal atènr-se a tot allò que disposa el RD 901/2020 del 13 d'octubre mitjançant el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva d'homes i dones, Llei 17/2015 del 21 de juliol d'igualtat efectiva de homes i dones.

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un dret bàsic de les persones treballadores.

L'empresa respectarà la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, adoptarà mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, en compliment del vigent Pla d'igualtat del Consorci.

El dret a la igualtat de tracte entre dones i homes ha de suposar l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per orientació sexual, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat o paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

El dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes suposa, així mateix, la seva equiparació en l'exercici dels drets i en el compliment de les obligacions de tal forma que existeixin les condicions necessàries perquè la seva igualtat sigui efectiva en l'ocupació. Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i treballadores o, en defecte d'això, dels propis treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels Plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius.

Igualtat de remuneració per raó de gènere.

La igualtat de remuneració constitueix un activador fonamental de la igualtat de gènere, per això l'empresa garanteix l'aplicació del principi d'igualtat de remuneració per un treball d'igual valor, sense que pugui produir-se en cap cas cap discriminació per raó de sexe.

Igualtat col·lectiu LGTBI.

La Direcció de l'empresa, a fi de donar compliment i desenvolupament a l'establert en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI i la Llei 11/2014, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, adoptarà mesures dirigides a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, del col·lectiu LGTBI.

Persones amb diversitat funcional

Cal atènr-se a tot allò que disposa el RD legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.

Article 68. Violència de gènere

En matèria de protecció a la víctima de la violència de gènere i assetjament cal atènr-se a tot allò que disposa la Llei orgànica 1/2004 de 10 d'octubre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i la Llei catalana 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i qualsevol altra normativa que es dicti així com la legislació i disposicions d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i moral.

La condició de víctima de violència de gènere s'haurà de fer avinent i acreditar front l'empresa, de conformitat amb la normativa vigent en la matèria, mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció. Excepcionalment es podrà acreditar aquesta situació mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis, fins i tot que el jutge dicti l'esmentada ordre de protecció. Serà suficient per considerar justificada l'absència o falta de puntualitat de la persona treballadora víctima de la violència de gènere un dictamen dels serveis socials o de salut.

El Consorci haurà de procurar la protecció de la víctima de violència de gènere. Les persones víctimes de violència de gènere gaudiran de tots aquells drets que a l'àmbit laboral els hi reconegui la normativa vigent.

Article 69. Assetjament

En matèria de prevenció i sensibilització en l'àmbit laboral, i que equipara les víctimes de violències sexuals a les víctimes de violència de gènere o terrorisme cal atènyer-se a tot allò que disposa la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

La Direcció i la representació de les persones treballadores, quan s'escaigui hauran de crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual del conjunt de persones que treballen en el seu àmbit, evitant i perseguint aquelles conductes que vulnerin els drets fonamentals protegits per la Constitució Espanyola i la resta de l'ordenament jurídic.

En conseqüència, queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta que impliqui qualsevol tipus d'assetjament. La direcció es compromet a que, tan bon punt se'ls hi comuniqui una possible situació d'assetjament, es realitzin les investigacions que siguin oportunes per determinar l'existència d'una situació d'assetjament.

En el cas de que les investigacions portades a terme determinin l'existència de qualsevol tipus d'assetjament, la Direcció es compromet a adoptar les mesures disciplinàries que siguin procedents. Tot això, a efectes de protegir al personal de les situacions d'assetjament que poden tenir lloc a l'àmbit laboral i d'acord amb el vigent Protocol d'Assetjament del Consorci.

Article 69 bis. Conciliació i corresponsabilitat

Els treballadors i les treballadores han de veure afavorida la possibilitat de compatibilitzar la seva faceta professional i la seva vida personal i familiar, de manera que la persona pugui desenvolupar-se plenament en tots dos àmbits. Per a això, el consorci promourà accions que facilitin la sensibilització en matèria de corresponsabilitat i conciliació de les seves plantilles.

Capítol 14. Ús de tecnologies, protecció de dades de caràcter personal, medi ambient i RSC

Article 70. Utilització per les persones treballadores de la tecnologia i control empresarial
1. Els mitjans electrònics i informàtics són instruments que l'empresa posa a la disposició de les persones treballadores exclusivament per a l'acompliment de les seves funcions en el lloc de treball, havent-se de fer un ús raonable dels mateixos per la seva part.

En aquest sentit, l'empresa té el legítim dret de controlar l'ús adequat i raonable de les eines i mitjans tècnics que posa a la disposició de les persones treballadores per a l'exercici de la seva activitat professional, per a això podrà adoptar les mesures de verificació dels sistemes informàtics, proporcionals i no intrusives, per a comprovar la correcta utilització per part de les persones treballadores usuàries, a través de software de controls automatitzats o similars.

L'accés per part de l'empresari als sistemes telemàtics ha d'efectuar-se garantint el respecte a la privacitat, intimitat i dignitat de les persones treballadores.

2. L'empresa facilita la utilització de comptes de correu electrònic a les persones treballadores, limita l'ús d'aquests comptes per a fins corporatius, per a la comunicació entre persones treballadores, clients, proveïdors, socis, i qualsevol altres contactes professionals.

En aquest sentit, l'empresa podrà establir les normes i prohibicions oportunes, proporcionals, necessàries i no intrusives, per a evitar l'ús extraprofessional del correu electrònic. Per tant, aquest, i els arxius, seran inspeccionats en el seu cas en el lloc de treball, durant les hores de treball normals amb l'assistència de la representació legal de les persones treballadores.

3. L'empresa podrà regular l'ús d'internet d'aquelles persones treballadores que siguin usuàries dels sistemes telemàtics propietat de l'empresa, i tinguin accés a xarxes públiques. Per a això, l'empresa limita aquest accés als temes relacionats amb l'activitat de l'empresa i les comeses del lloc de treball de la persona usuària, dins i fora de l'horari de treball.

Amb independència de la regulació que pugui fer-se en el si de l'empresa, no estarà permès l'accés a xarxes socials amb finalitats personals o aliens a l'activitat empresarial, tipus Facebook o similars, així com l'accés a xats o similars. També estableix la prohibició d'accés, arxiu, emmagatzematge, distribució, càrrega i descàrrega, registre i exhibició de qualsevol tipus d'imatge o document de qualsevol temàtica aliena a l'empresa.

4. L'empresa considera la defensa de la propietat intel·lectual una obligació de tot el personal en tots els vessants (literària, imatges, fotografies, vídeo, música, etc.). En cap cas permet la instal·lació de programes sense llicència.

Article 71. Protecció de dades.

1. D'acord amb la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets digitals, l'empresa garantirà tant amb caràcter previ a la contractació, així com durant la vigència del contracte laboral i posteriorment a l'extinció contractual, que les dades personals dels treballadors seran:

- Tractades de manera lícita, lleial i transparent en relació amb la persona interessada;
- Fent-ne un ús adequat, pertinent i limitat a la finalitat per a la qual són tractades;
- Exactes i actualitzables quan així correspongui;
- Conservades durant el temps necessari per a complir amb la finalitat del tractament;
- Tractades amb les mesures de seguretat adequades, per a garantir la seva integritat, conservació i confidencialitat.

2. Es garantirà a les persones treballadores l'exercici dels drets d'informació, accés, rectificació i supressió, limitació del tractament i portabilitat de les dades, en els termes assenyalats en la legislació aplicable.

Article 72. Medi ambient

Les parts signants del present Conveni consideren necessari que l'empresa actuï de manera responsable i respectuosa amb el Medi Ambient i per a això l'empresa posarà en pràctica objectius, programes i sistemes eficaços de gestió mediambiental, promovent la reducció del consum energètic, del consum d'aigua i del consum de paper i altres béns consumibles, així com la recollida selectiva de residus, incrementant la conscienciació de la plantilla.

Article 73. Enviromental, Social i Governance

Les polítiques de responsabilitat social incideixen en els impactes socials de l'activitat de les empreses en clients, les persones treballadores, accionistes, inversors, proveïdors o comunitats locals en les quals operen. En aquests últims terrenys, es posa l'accent principalment en l'aplicació de bones pràctiques laborals, la no col·laboració amb societats o entitats que conculquin drets humans, la protecció del medi ambient i la sostenibilitat i el foment de l'aplicació extensiva de la prevenció de riscos laborals.

Capítol 15. Règim disciplinari

Article 74. Règim disciplinari

Las persones treballadores podran ser sancionades per la Direcció de l'empresa d'acord amb el règim de faltes i sancions que es detallarà a continuació amb remissió expressa al que es preveu al VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral del agua (2018-2022), amb algunes variacions.

Les faltes podran ser lleus, greus o molt greus, i seran sancionades en funció d'aquesta gravetat.

Els incompliments susceptibles de sanció, podran referir-se a les conductes tipificades a continuació, així com també a la vulneració del codi ètic o de conducta.

a) Es consideraran faltes lleus:

1. D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball, sense la justificació deguda, durant el període d'un mes de data a data.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball.

3. Petits descuits en la conservació del material.
 4. Falta de neteja i neteja personal.
 5. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o de domicili.
 6. Les discussions sobre assumptes aliens al treball, dins de les dependències de l'empresa o durant actes de servei. Si aquestes discussions produeixen escàndol notori, podran ser considerades com a falta greu o molt greu.
 7. No comunicar les situacions personals que puguin afectar les obligacions, fiscals o de la Seguretat Social, de l'empresa.
 8. Abandonar el Servei sense causa fundada, encara que sigui per breu termini, o del lloc de treball, incomplint el règim de torns establerts, o no acudir o acudir tard, quan estigui de guàrdia o sigui anomenat estant de retenció. Si ocasionés perjudicis a l'empresa o trencament de la disciplina, podrà ser considerat greu.
- b) Es consideraran faltes greus:
1. Més de tres faltes de puntualitat no justificades, en l'assistència al Treball comeses durant un període de trenta dies.
 2. No comunicar, amb puntualitat deguda, les activitats de la persona treballadora que puguin afectar la cotització a la Seguretat Social. La falta maliciosa a les dades es considerarà falta molt greu.
 3. Lliurar-se a jocs o distraccions, siguin quins siguin, estant de Servei.
 4. La mera desobediència als seus superiors en qualsevol matèria del Servei. Si impliqués trencament de la disciplina o se'n derivés perjudici per a l'empresa, podrà ser considerada com a molt greu.
 5. Simular la presència d'una altra persona treballadora, fitxant o signant per aquesta persona.
 6. La negligència o desídia en el treball que afecti la seva bona marxa.
 7. La imprudència en actes de servei. Si implica risc d'accident per a aquesta persona, per a tercers o perill d'avaria o danys per a les instal·lacions de l'empresa, es pot considerar molt greu.
 8. Realitzar sense el permís oportú, gestions particulars durant la jornada, així com emprar per a usos propis eines, equips o instal·lacions de l'empresa, fins i tot quan això passi fora de la jornada i fora del centre de treball o del lloc on es presta el servei.
 9. L'embriaguesa o toxicomania, fins i tot evidenciada fora d'actes de servei, vestint uniforme d'empresa.
 10. La manca d'assistència injustificada al treball de fins a dos dies en el període d'un mes de data a data.
 11. Si com a conseqüència de qualsevol manca de puntualitat o de la causa prevista al punt vuitè de l'apartat de les faltes lleus, es causés perjudici a l'empresa o fos causa d'accident, aquesta falta serà considerada greu.
 14. La inobservança de les lleis, els reglaments o l'incompliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, quan aquestes suposin risc per a les persones treballadores o terceres persones, així com no usar o usar inadecuadament els mitjans de seguretat facilitats per l'empresa. En cas que el risc sigui greu o es produeixi cap perjudici, es considerarà com a «molt greu».
 15. L'ocultació de qualsevol fet que la persona treballadora hagi presenciado, que causi de manera apreciable perjudici greu de qualsevol índole a la seva empresa, als seus companys de feina o a terceres persones.
 16. La manca de puntualitat, sense la deguda justificació, quan hagi de rellevar una persona treballadora.
 17. La reincidència en falta lleu, exclosa la de puntualitat, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent intervingut almenys amonestació escrita.
- c) Es consideraran faltes molt greus:
1. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de sis mesos, o vint durant un any. Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant més de vuit dies al mes.
 2. Quan sense consulta ni petició d'informació per escrit prèvia, s'exerceix algun dels drets previstos al present Conveni derivat d'una interpretació retorçada i negligent de la

norma, de manera que cap persona mínimament curosa i diligent pugui haver arribat, de bona fe, a la mateixa conclusió.

3. La falta injustificada d'assistència al treball de més de dos dies al mes.
4. El frau, la deslleialtat, o l'abús de confiança i el furt o el robatori, tant a l'empresa com a les persones treballadores, o a terceres persones, dins de les dependències de l'empresa o durant actes de servei a qualsevol lloc.
5. El consum fraudulent d'aigua o complicitat amb aquest.
6. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en matèries primeres, objectes, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa o de tercers relacionats amb aquesta.
7. La condemna per delictes de robatori, furt o malversació comesos fora de l'empresa o per qualsevol altre fet que pugui implicar per a aquesta desconfiança respecte de la seva autoritat, i en tot cas, les de durada superior a sis anys dictades per l'Autoritat Judicial.
8. La continuada i habitual manca de neteja de tal índole que produeixi queixes justificades de persones treballadores a la feina o clients.
9. La inobservança de les lleis, els reglaments o l'incompliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, així com no usar o usar inadequadament els mitjans de seguretat facilitats per l'empresa, sempre que es produeixi un perjudici o el risc sigui greu.
10. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa.
11. L'incompliment de les funcions assignades al programa Compliance.
12. Revelar a elements aliens a l'empresa dades de reserva obligada, així com la divulgació voluntària de dades incloses a l'àmbit de la Llei de protecció de dades personals.
13. Realitzar treballs particulars durant la jornada.
14. Els mals tractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als clients, persones treballadores de l'empresa, així com als familiars de totes elles, durant la jornada de treball o a les dependències de l'empresa. També originar discussions o baralles amb els anteriors.
15. Causar accident greu per negligència o imprudència inexcusable.
16. Abandonar el treball en llocs de responsabilitat o en situació que causi un greu perjudici a l'empresa o als seus clients.
17. L'exercici d'una segona activitat remunerada sense haver sol·licitat i obtingut l'autorització de compatibilitat per part de la direcció o de gerència.
18. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat del treballador/a.
19. La simulació de malaltia o accident.
20. Assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament moral.
21. No comunicar, amb puntualitat deguda, les activitats de la persona treballadora que puguin afectar la cotització a la Seguretat Social, sempre que la falta sigui maliciosa.
22. La mera desobediència als seus superiors en qualsevol matèria del Servei, sempre que impliqui trencament de la disciplina o se'n derivi perjudici per a l'empresa.
23. La imprudència en actes de servei sempre que impliqui risc d'accident per a aquesta persona, per a tercers o perill d'avaría o danys per a les instal·lacions de l'empresa.
24. La reincidència en falta «greu», encara que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi dins d'un semestre.

d) Procediment:

Les sancions que no consisteixen en amonestació verbal requeriran comunicació escrita motivada a la persona treballadora.

En els casos de sanció per falta molt greu que comportin acomiadament, l'empresa comunicarà la sanció per escrit amb un termini de preavís de dos dies hàbils perquè produeixi efectes i lliurarà una còpia a la RLT del seu centre de treball. La persona treballadora disposarà dels dos dies hàbils esmentats, els quals seran considerats com a permís retribuït obligatori, per al·legar per escrit davant l'empresa el que en la seva defensa estimi oportú. Si l'empresa no modifica per escrit la seva decisió, aquesta s'entendrà efectiva transcorregut el termini esmentat de dos dies hàbils.

En qualsevol cas, l'empresa ha de donar compte a la RLT de tota sanció que imposi.

e) Graduació de les sancions:

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

A) Per falta lleu: Amonestació verbal, amonestació per escrit o suspensió de sou i feina de fins a dos dies.

B) Per falta greu: Suspensió de sou i feina de tres a quinze dies.

C) Per falta molt greu: Suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies o acomiadament.

f) Prescripció:

La facultat de l'empresa per sancionar prescriu per a les faltes lleus als deu dies, per a les faltes greus als vint dies, i per a les faltes molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què aquella va tenir coneixement de la comissió i en qualsevol cas, al cap de sis mesos d'haver-se comès.

g) Acumulació de faltes:

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

A) Faltes lleus: 3 mesos.

B) Faltes greus: 6 mesos.

C) Faltes molt greus: 1 any.