



RESOLUCIÓ de 15 de març de 2022 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa EPEL NOSTRAIGUA de Mont-roig del Camp pels anys 2022-2025 (codi de conveni núm. 43100812012022).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa EPEL NOSTRAIGUA de Mont-roig del Camp, subscrit per les parts negociadores en data 18 de novembre de 2021 i presentat per les mateixes parts en data 27 de desembre de 2021, i de conformitat amb el que estableixen 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 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa EPEL NOSTRAIGUA de Mont-roig del Camp pels anys 2022-2025, 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.

2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 15 de març de 2022

Sofia Moya Pereira
Directora dels Serveis Territorials

Transcripció del text literal signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa EPEL NOSTRAIGUA de Mont-roig del Camp pels anys 2022-2025

Capítol I. Disposicions generals

Article 1. Àmbit d'aplicació funcional

Aquest Conveni té com a objecte la regulació de les condicions de treball del personal de l'EPEL NOSTRAIGUA de Mont-roig del Camp. En allò que no estigui expressament previst, regirà l'Estatut dels Treballadors, el conveni estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua o conveni sectorial que el substitueixi i la normativa laboral vigent a cada moment.

Article 2. Àmbit d'aplicació personal

Aquest Conveni serà d'aplicació per a tot el personal al servei de ,l'entitat Pública Empresarial Local NOSTRAIGUA que estigui subjecte a les normes laborals vigents.

En el cas del personal contractat en polítiques actives d'ocupació o bé en pràctiques i per a la formació, regiran, en primer lloc, el que s'estableixi en l'objecte de contractació i que se'n derivi l'obligació d'aplicar un règim econòmic específic diferenciat, els convenis subscrits amb altres entitats que financen les contractacions en tot o en una part i/o les condicions d'aquestes contractacions.

Article 3. Àmbit territorial

El Conveni serà d'aplicació a tot el terme territorial en què l'EPEL Nostraigua desenvolupi la seva activitat, amb el límit territorial de la província de Tarragona.

Article 4. Àmbit temporal

"El present Conveni tindrà una durada de quatre anys i entrarà en vigor a partir de l'1 de gener de 2022, amb independència de la data del seu registre als serveis corresponents del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya".

No tindrà efectes retroactius cap de les condicions que s'hi estableixen i s'aplicaran de forma proporcional les condicions de cada conveni durant el període de vigència dels mateixos.

Article 5. Pròrroga i denúncia

Aquest Conveni quedarà prorrogat tàcitament, per períodes anuals, si no es produeix expressa denúncia del mateix per alguna de les parts signants i amb una antelació mínima de tres mesos a la finalització del seu període de vigència o de qualsevol de les seves pròrrogues.

Es prolongarà la seva vigència durant el període de negociació del Conveni i fins la signatura d'un nou conveni.

Article 6. Condició més beneficiosa

En tot cas, els presents acords tenen la consideració de mínims i qualsevol canvi que es produeixi per llei, resolució, etc. serà matèria d'aplicació immediata o de negociació col·lectiva amb caràcter urgent per a la seva aplicació.

Article 7. Comissió paritària

En el termini dels quinze dies següents a la signatura d'aquest Conveni es constituirà la Comissió paritària per a la interpretació, la vigilància i l'estudi del Conveni, que estarà formada per tres representants de la Corporació, juntament amb els seus assessors, i tres representants del Comitè d'Empresa pel personal laboral en funció dels resultats de la representativitat sindical.

Aquesta comissió tindrà les funcions específiques següents:

- Interpretació, vigilància, estudi i aplicació del Conveni.
- Negociació de la revisió de les condicions econòmiques.
- Participar en l'elaboració dels programes de formació que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general.
- Emetre informes sobre les qüestions que siguin proposades per les parts sobre la interpretació d'allò pactat.
- Totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest Conveni, així com les reconegudes en la lletra e) de l'apartat 3 de l'article 85 de l'ET.
- Sobre les reclamacions de reclassificació professional i d'adscripció definitiva als grups i categories professionals, donarà opinió i emetrà informes.

Les conclusions de la Comissió s'adoptaran per majoria dels seus membres i es faran

públiques als treballadors segons la seva naturalesa, ja sigui de forma col·lectiva o bé de forma individualitzada.

Assumirà les funcions de secretaria de la Comissió paritària de seguiment el secretari de la corporació o treballador en qui delegui i hi assistirà el gerent de l'EPEL Nostraigua.

La Comissió paritària de seguiment es reunirà en sessió ordinària un cop l'any i, amb caràcter extraordinari, quan qualsevol de les dues parts ho sol·liciti per escrit en un termini de 15 dies hàbils des de la data de la sol·licitud.

S'estendran actes de les reunions, on s'indicaran els acords adoptats dins la seva competència.

L'exercici de les funcions anteriors no ha d'obstaculitzar, en cap cas, la competència de la jurisdicció respectiva prevista en les disposicions legals.

Article 8. Procediment de resolució de conflictes

Atès a l'establert en l'article 85.3 c) de l'ET, es preveu que per a la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se i, específicament, les discrepàncies sorgides en el si de la Comissió Paritària com a conseqüència del desenvolupament de les tasques assignades així com durant els períodes de consulta en els casos i terminis previstos en l'article 82.3 ET (inaplicació de condicions de treball), ambdues parts es sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 9. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el present Conveni formen un tot orgànic i indivisible basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i com a tal serà objecte de consideració de forma conjunta. No seran d'aplicació clàusules o continguts de convenis del mateix sector que no s'hagin pactat expressament en aquest conveni.

En cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, d'acord amb el previst a l'article 90.5 de l'Estatut dels Treballadors, efectués un control de la legalitat o les parts interessades impugnessin el conveni directament davant dels Tribunals i que, com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici o impugnació, la jurisdicció laboral declarés la nul·litat d'alguna de les clàusules pactades, ambdues parts decidiran, de mutu acord, la necessitat de renegociar aquestes clàusules i aquelles que es vegin afectades, sota el principi que la nul·litat d'alguna o algunes d'elles no suposa la nul·litat de tot el Conveni.

Article 10. Norma supletòria

Per als casos que no prevegi el present conveni serà, d'aplicació el Real decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, el conveni estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua o conveni sectorial que el substitueixi, la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar, i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya i la normativa laboral vigent a cada moment.

Així mateix, es garanteixen els drets ja adquirits pels treballadors/es en qualsevol tipus de contracte o disposició que no vulnerin el dret administratiu ni laboral, ni l'esperit i la lletra del present acord.

Capítol II. Organització del treball i formació professional

Article 11. Norma general. Principi d'igualtat

L'organització tècnica i pràctica del treball és facultat exclusiva de ,l'entitat, que ho farà subjecta al que estableixi la llei. En cada moment, ,l'entitat adaptarà els seus sistemes de producció a les circumstàncies tecnològiques, procurant, amb caràcter primordial, capacitar el personal de plantilla per al desenvolupament i aplicació dels nous procediments, sense que els mateixos puguin perjudicar els drets econòmics o d'altre tipus adquirits.

L'Entitat s'obliga a crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la igualtat d'oportunitats, en el marc de la Llei 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, sobre conciliació de la vida familiar i laboral, a l'accés a l'ocupació, a la col·locació, a la formació i a la promoció professional, així com a les condicions de treball dels/de les treballadors/res. S'aplica el principi d'igualtat de tracte, que implica que es garanteixin a homes i dones les mateixes condicions, sense discriminació per raó de sexe, raça, creença religiosa o opció sexual.

Correspon a la direcció de ,l'entitat assignar i canviar els llocs de treball i els destins, establir i modificar l'adscripció als horaris vigents, tot això d'acord amb la legislació vigent.

Article 12. Plantilla

La plantilla serà aquella que, en cada moment, resulti adequada per a la correcta explotació del servei públic que ,l'entitat té encomanat.

L'entitat crearà o suprimirà llocs de treball segons les necessitats de millora de l'explotació, sempre i quan es garanteixi el dret al lloc de treball del personal afectat.

La creació o supressió de llocs de treball estarà subjecta a negociació col·lectiva amb els representants dels treballadors legalment constituïts.

Article 13. Prestació del treball

El/la treballador/a està obligat/da a conèixer i complir tots els treballs precisos per a la correcta execució de les tasques que s'encomanin i segons el nivell del grup professional que tingui.

En el cas que un/a treballador/a fes tasques corresponents a diversos oficis o grup professional, es valorarà segons la disposició de la normativa vigent. Quan per necessitats de l'activitat de ,l'entitat el/la treballador/a estigui obligat/da a realitzar tasques corresponents a un grup professional inferior al seu, se li mantindrà en tot moment la retribució i altres drets derivats del seu grup professional, sempre i que els treballs a desenvolupar no siguin peyoratius ni vexatoris.

Article 14. Rendiments

1. Es determinarà el rendiment normal a desenvolupar en cada lloc de treball.
2. Les remuneracions que s'estableixen en aquest conveni col·lectiu corresponen a un rendiment normal.
3. Per a la determinació del rendiment, saturació de treball en els llocs i fixació en el seu cas dels incentius, ,l'entitat podrà efectuar el mesurament dels treballs en tots aquells casos que sigui viable, tenint en compte tant els factors quantitius com els qualitius.
4. La representació dels treballadors legalment constituïda en ,l'entitat tindrà, en les matèries que s'especifiquen en els paràgrafs anteriors, la intervenció que reconeix la vigent legislació.

Article 15. Dedicació plena al treball

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

Article 16. Exercici de comandament

El personal amb comandament, amb l'autoritat i responsabilitat corresponent, haurà d'aconseguir el rendiment i l'eficàcia del personal del servei a les seves ordres, exercint la seva autoritat de manera humana, educada i eficient. Són funcions inherents de tot el comandament de ,l'entitat, la formació del personal a les seves ordres per aconseguir l'elevació del nivell tècnic i professional i vetllar per la seva seguretat.

Article 17. Roba de treball

L'Entitat facilitarà als/les seus/ves treballadors/res roba de treball adequada, tant per l'època d'estiu com per la d'hivern. La roba de treball que ha de facilitar l'EPE i que ha de ser utilitzada pel personal operari, és la següent:

a) Subministrament anual

- 2 pantalons llargs d'hivern i 2 pantalons llargs d'estiu.
- 1 parell de sabates o botes de seguretat.
- 2 samarretes d'estiu.
- 2 jerseis d'hivern.

b) Subministrament biennal

- 1 anorac .
- 1 jaqueta d'entre temps.

Quan s'entregui la roba nova, s'haurà de lliurar la roba antiga per tal de garantir el bon estat del vestuari en tot moment.

L'entitat podrà facilitar roba adequada al personal no operari que així ho sol·liciti. No obstant això, amb l'excepció de l'anorac i la jaqueta d'entretemps, el personal no operari utilitzarà roba diferent de la del personal operari.

Les robes de treball seran d'ús obligat i només podran fer-se servir en els treballs encomanats per ,l'entitat, i mai per a ús particular. Sota cap concepte es podrà modificar el patronatge ni les característiques de la roba de feina facilitada al personal de ,l'entitat.

La roba de treball tan sols es podrà utilitzar en hores de feina i en el desplaçament del domicili a la feina. Sota cap concepte el personal podrà utilitzar la roba de feina, ni entrar a cap establiment, fora de la jornada laboral, amb la roba de treball.

La roba i/o calçat de treball es pot subministrar directament a les oficines de Nostraigua o se li pot facilitar un tiquet al/la treballador/a perquè la reculli a l'adreça que se li faciliti.

En cas de finalitzar la relació laboral a ,l'entitat, la roba haurà de ser degudament retornada abans de la signatura de la corresponent quitança. En cas que la roba no sigui retornada, la quitança serà retinguda fins que la roba no sigui retornada.

Capítol III. Classificació professional

Article 18. Grups

Els treballadors i les treballadores afectats/des pel present Conveni, en atenció a les tasques que realitzin i d'acord amb les definicions que s'especifiquen, estaran classificats/des en grups professionals a raó dels criteris generals que s'estableixin a la RLT.

a) Personal d'Administració

- Grup professional AD1
- Grup professional AD2
- Grup professional AD3
- Grup professional AD4
- Grup professional AD5

b) Personal Operari

- Grup professional OP1
- Grup professional OP2
- Grup professional OP3
- Grup professional OP4
- Grup professional OP5

c) Personal Tècnic

- Grup professional TE1
- Grup professional TE2
- Grup professional TE3
- Grup professional TE4
- Grup professional TE5

Article 19. Assimilació del personal

Tanmateix, ,l'entitat podrà, quan les circumstàncies ho aconsellin o bé quan ho consideri oportú, atorgar el grup immediatament superior al que tinguin els/les treballadors/es mitjançant el sistema de promoció interna; serà una condició indispensable per a merèixer aquesta millora tenir una antiguitat mínima de cinc anys en el grup professional al qual es pertanyi dins ,l'entitat.

El reconeixement d'aquesta circumstància per part de ,l'entitat tindrà com a conseqüència l'obtenció de tots els drets laborals i econòmics que el grup indiqui.

Capítol IV. Jornada i règim de treball

Article 20. Jornada de treball

20.1. La jornada laboral bàsica per a tot el personal és de 37,5 hores en còmput setmanal. Si bé, anualment, s'establirà el calendari d'acord amb les hores estipulades per l'Estat que, per a l'any 2021, és de 1.642 hores.

20.2. Atenent a la diversitat de serveis i/o activitats que ofereix ,l'entitat, es procedeix a definir l'horari de cadascun dels mateixos:

- Personal operari: Horari 7:30h. a 15:00h.
- Personal control de qualitat aigua potable, setmanes alternes de la següent forma:
Setmana A: de dilluns a divendres de 7:30 a 15:00 h
Setmana B: dilluns, dimarts, dimecres, dissabte i diumenge de 7:30 a 15:00 h
- Personal d'EDARS 1: 7:30 a 15:00 h.
- Personal d'EDARS 2: 6.00 a 13:30 h.
- Personal d'EDARS, horari especial:

Horari d'estiu (d'1 de maig a 30 de setembre) setmanes alternes de la següent forma:

Setmana A: de dilluns a divendres de 12:00 a 20:30 h (1 hora per dinar)
Setmana B: dilluns, dimarts, dimecres, dissabte i diumenge de 7:30 a 15:00 h

Horari d'hivern (d'1 d'octubre a 30 d'abril) setmanes alternes de la següent forma:

Setmana A: de dilluns a divendres de 9:00 a 17:30 h (1 hora per dinar)

Setmana B: dilluns, dimarts, dimecres, dissabte i diumenge de 7:30 a 15:00 h

- Personal d'Administració i Àrea Tècnica: Horari 7:30h. a 15:00h. Amb flexibilitat de 30 minuts a l'entrada i sortida.

Pel que fa als/les treballadors/res del Servei d'Administració o de l'Àrea Tècnica, hauran d'estar disponibles per celebrar les reunions que es convoquin, amb un mínim d'una setmana d'antelació, en horaris de 7.30 a 15.30 hores del matí, o de 16.00 a 19.00 de la tarda. Aquests/es treballadors/es no podran al·legar motius per no assistir a la reunió a no ser que coincideixi amb un dia sencer de vacances o d'assumptes propis.

En tot cas, els horaris anteriorment esmentats són els que es corresponen amb el desenvolupament de cada servei o activitat realitzats per ,l'entitat. Els treballadors o les treballadores que prestin els seus serveis en el citats departaments ho faran sempre tenint en compte el seu calendari laboral, horari i condicions establertes en els respectius contractes de treball.

Per tal de conciliar la vida personal, familiar i laboral, els/les treballadors/res poden sol·licitar per escrit una modificació del seu horari. L'òrgan corresponent de ,l'entitat analitzarà cada sol·licitud i donarà resposta a la mateixa i als representants dels treballadors.

20.3. L'Entitat, d'acord amb les característiques del servei contractat i en cas d'haver de contractar personal per cobrir necessitats temporals i inajornables, podrà establir una jornada diferent a la descrita en l'apartat anterior. En aquest cas, la nova jornada serà definida en la resolució de la contractació i en el nou contracte de treball.

20.4. Atès el caràcter públic del servei que presta Nostraigua, la disponibilitat per al retén serà obligatòria per a totes les persones treballadores que, per a les seves funcions específiques, garanteixin el funcionament del servei i, especialment, les de l'Àrea Tècnica i de l'Àrea Operària que siguin designades per part de ,l'entitat per a aquesta comesa.

El retén consisteix a estar disponible i localitzable per a la tasca que es pugui encomanar a la persona treballadora fora de l'horari o jornada habitual o ordinària de treball per mitjà del sistema de localització que proporcioni ,l'entitat, amb la finalitat que es realitzin tots els treballs o tasques que es requereixin en les intervencions del servei. No tindrà la consideració de temps de treball efectiu o jornada laboral el temps en què el treballador estigui disponible i localitzable.

Els retens diaris que s'han de preveure, els 365 dies de l'any, són els següents:

- a) Servei d'aigua potable: 3 retens
- b) Servei de clavegueram: 1 retén
- c) Servei de depuració: 1 retén
- d) Servei d'electromecànica: 1 retén

El personal operari que ,l'entitat designi com a retén disposarà d'un calendari anual rotatiu que es comunicarà als representants dels treballadors en el qual hi constaran els dies de retén. Qualsevol variació d'aquest calendari, tant per necessitats del servei com a instància de la persona treballadora, no tindrà la consideració de modificació

substancial de les condicions de treball. Tant el calendari de retens, com qualsevol modificació que es pugui produir, l'ha d'aprovar l'òrgan corresponent de ,l'entitat i serà d'obligat compliment per part dels/de les treballadors/es.

No obstant això, els representants dels/de les treballadors/es poden confeccionar el calendari de retens i presentar-lo a ,l'entitat. En cas que el servei de retens resti cobert de forma satisfactòria, que aquest calendari estigui signat pels treballadors afectats i que els operaris proposats pels representants dels/de les treballadors/es no presentin incidències que hagin quedat registrades per escrit en el desenvolupament de les seves tasques, el calendari proposat pels representants dels/de les treballadors/es serà vinculant per a la confecció del retén.

20.5. A causa del caràcter públic dels serveis que presten els/les treballadors/es de ,l'entitat i la necessària continuïtat de la seva activitat, el personal que en el moment de finalitzar la jornada laboral estigui resolent una contingència del servei, estarà obligat a prolongar, en cas necessari per resoldre aquesta contingència, la jornada normal de treball.

20.6. Entre l'acabament d'una jornada i el començament d'una altra han de transcórrer, com a mínim, 12 hores.

20.7. Tenen consideració de festius els diumenges i les festes intersetmanals.

20.8. Tot aquell personal que, en la seva jornada habitual, hagi de treballar en dissabtes i diumenges desplaçarà els dos dies de descans setmanal a uns altres dies de la setmana.

20.9. Tot el personal en règim de jornada d'igual o més de 6 hores ininterrompudes, haurà de gaudir d'un descans de 20 minuts retribuïts i computables com a treball efectiu, que s'han de gaudir segons les necessitats del servei. El temps de descans haurà de constar en el sistema d'enregistrament.

20.10. Totes les hores efectives de treball i de descans dins la jornada laboral hauran de quedar enregistrades per mitjà del sistema que faciliti ,l'entitat. No es considerarà el temps de treball, tant pel que fa a la jornada normal com a les hores extraordinàries, la part de jornada que no s'hagi enregistrat.

20.11. La compensació de les hores efectuades per aquest article es regirà per l'article que fa referència a les hores extraordinàries d'aquest Conveni.

Si els treballs extraordinaris es prolonguen arribant a l'horari normal de menjar o sopar i l'índole del treball no permeti la interrupció de dues hores perquè l'àpat es pugui realitzar al domicili de la persona treballadora, aplicarà l'article sobre dietes i quilometratge d'aquest conveni. Les dues hores durant les quals estigui interrompuda la jornada no seran abonables i, en tot cas, no podrà meritarse menys d'una hora per a la continuïtat del treball.

Article 21. Compliment de l'horari

A l'inici de la jornada, el personal haurà de ser en el seu lloc de treball, completament preparat/da i amb la roba de treball per desenvolupar la seva tasca, i haurà de romandre al seu lloc de treball fins al final de la jornada.

Excepte el personal expressament autoritzat per les característiques del seu treball, no es podrà sortir durant la jornada laboral dels centres de treball, sense autorització del/de

la cap de la secció que correspongui.

Els membres del comitè d'empresa legalment constituït gaudiran de les garanties que la legislació vigent té establertes en aquests casos.

Article 22. Calendari laboral

Els dies festius que regiran amb caràcter no recuperable seran els que fixa la Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya mitjançant la seva publicació en el DOGC, més els dies de festa local aprovats per l'Ajuntament de Mont-roig del Camp. En el cas que alguna de les festes locals fixades per l'Ajuntament de Mont-roig del Camp coincideixi en dia de descans, s'ha de traslladar el seu gaudiment a un altre dia laborable no fix, i a lliure elecció de la persona interessada d'acord amb les necessitats de ,l'entitat.

A més a més d'aquests dies laborables, els/les treballadors/es de ,l'entitat podran sortir una hora abans de la seva jornada habitual els dies 5 de gener, Dijous Sant, 23 de juny, 31 d'octubre i 24 i 31 de desembre.

Festes locals són les dues festes locals fixades per l'Ajuntament:

- Personal de Mont-roig (Mare de Deu de la Roca i Sant Miquel).
- Personal de Miami (Sant Josep i Sant Jaume).

Als efectes de confeccionar el calendari laboral anual a principis d'any, si el personal treballa als dos municipis indistintament (Miami o Mont-Roig) podrà sol·licitar la festa del municipi que vol gaudir. La direcció de ,l'entitat resoldrà aquesta petició en funció de les necessitats del servei.

Atesa la consideració de ,l'entitat d'ens prestador d'uns serveis essencials, tots i cadascun dels serveis han de quedar coberts amb un mínim d'un 50% del personal efectiu a fi i efecte de garantir-ne els serveis mínims.

Article 23. Vacances

23.1. Els/les treballadors/es de ,l'entitat gaudiran de 22 dies hàbils de vacances o dels dies que proporcionalment es corresponguin, si el temps de servei durant l'any ha estat inferior. En cas que la normativa modifiqui a l'alça aquesta quantitat, caldrà estar al que determini la normativa. Les vacances es podran gaudir durant tot l'any, fins a 31 de desembre de l'exercici en curs.

23.2. El període de gaudi de les vacances a cada centre de treball s'establirà, dins dels dos primers mesos de cada anualitat. No obstant això, per a una millor organització del servei i la confecció dels calendaris anuals, s'aconsella determinar els períodes de vacances abans de l'acabament de l'any anterior.

Sempre que les necessitats del servei ho permetin, ,l'entitat procurarà atendre les peticions que formulin els/les treballadors/es, procurant concedir com a mínim 15 dies naturals dins del període sol·licitat per la persona treballadora. En cas de desacord, així com en tot allò no regulat en aquest article, s'haurà d'atenir a la regulació de l'article 38 de l'Estatut dels treballadors.

23.3. Atesa la consideració de ,l'entitat d'ens prestador d'uns serveis essencials, tots i cadascun dels serveis han de quedar coberts amb un mínim d'un 50% del personal efectiu a fi i efecte de garantir-ne els serveis mínims.

Així mateix, ateses les especials característiques de ,l'entitat, el gaudiment de vacances no podrà superar els següents límits:

- a) Màxim de 10 dies laborables de vacances, permisos i assumptes propis entre l'1 de juny i 30 de setembre (ambdós inclosos).
- b) Màxim de 5 dies laborables de vacances, permisos i assumptes propis entre el 22 de desembre i el 8 de gener (ambdós inclosos)

23.4. Les vacances s'han de gaudir durant l'any natural al que corresponguin, no obstant això, si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció a fills prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada les gaudirà un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural. En el cas de baixa per IT que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural, es gaudiran les vacances en el moment de la incorporació de la baixa, sempre que no hagin transcorregut 3 mesos des del finiment de l'any natural en què es va iniciar la baixa mèdica.

23.5. Els dies de vacances, els derivats dels permisos per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i per raó de violència de gènere, i els dies d'assumptes personals es poden acumular sempre que ho permetin les necessitats del servei i fins a un màxim de dos dies consecutius.

23.6. Si després de l'acord per determinar els períodes de vacances, per causes imputables a la prestació del servei, el personal hagués de variar el període de gaudiment, li seran abonades les despeses que aquest canvi li hagi pogut ocasionar. En aquest cas, serà necessari que el personal aporti els justificants dels pagaments que hagi realitzat.

Capítol V. Permisos i llicències

Article 24. Règim jurídic

Els permisos a què tenen dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni seran els que estableixi en cada moment el Real decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures per la conciliació de la vida personal, familiar, i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni.

Article 25. La petició i la concessió

Excepte casos excepcionals degudament justificats, la petició de permisos i llicències s'haurà de formular mitjançant escrit amb 72 hores d'antelació per tal que l'òrgan competent pugui resoldre adequadament la sol·licitud i planificar el servei. Aquesta comunicació es farà sense perjudici de l'obligació del beneficiari de justificar el permís o la llicència dins del termini màxim de cinc dies del finiment del mateix.

L'òrgan que tingui atribuïda la competència per concedir permisos i llicències en cap cas podrà denegar les peticions degudament justificades que es formulin amb l'antelació deguda, excepte que per les necessitats del servei no sigui possible el seu gaudiment, la qual cosa s'haurà de motivar. Així mateix, l'òrgan competent tampoc podrà demorar la seva resolució de forma que, quan es concedeixin, no resultin possibles o d'utilitat per la persona sol·licitant.

En cas de conflicte entre el personal afectat i l'òrgan competent, s'haurà de resoldre a través de la Comissió paritària un cop donada per desistida la via de la conciliació.

Article 26. Permisos retribuïts

26.1. El personal dins l'àmbit d'aquest conveni tindrà els permisos retribuïts no recuperables següents:

a) El permís per assumptes propis de què poden disposar dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni és de 6 dies per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui en els casos de reducció de jornada o quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any.

El permís per assumptes propis es podrà gaudir fraccionat per hores senceres, fins a un màxim de 2 dies acumulats.

La concessió d'aquest permís no requereix de justificació i queda subjecte, en tot cas, a les necessitats del servei que hauran d'estar degudament justificades.

El període de gaudiment del permís per assumptes personals serà dins del mateix any natural.

b) El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de quatre dies hàbils si el familiar es troba dins de la mateixa província. Aquest permís és ampliable a cinc dies si el familiar es troba en una província diferent a la del lloc de treball i a 6 dies si el familiar es troba en una comunitat autònoma diferent de la del lloc de treball.

S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari i que haurà de ser justificada mitjançant l'aportació de la corresponent documentació mèdica.

c) El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies hàbils. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el familiar es troba en una província diferent al del lloc de treball i a 5 dies si el familiar es troba en una comunitat autònoma diferent de la del lloc de treball.

S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari i que haurà de ser justificada mitjançant l'aportació de la corresponent documentació mèdica.

Els permisos recollits en els apartats b) i c), comptaran a partir del primer dia laborable del succés.

Per raons fundades en el correcte funcionament del servei, en el cas d'hospitalització i accident de familiars de primer i segon grau, no es podrà exercir l'exercici simultani del permís per a familiars que prestin serveis en la mateixa entitat i a raó del mateix fet causant.

d) El permís per matrimoni o parella de fet degudament registrada en els registres oficials, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir en el moment del fet causant o com a màxim durant els posteriors 12 mesos.

e) El permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat serà d'1 dia laborable en aquells casos en què la celebració es produeixi en un dia laborable. Aquest permís és ampliable a 2 dies si el matrimoni es celebra fora de Catalunya.

f) El permís per trasllat de domicili dins de la mateixa localitat és de dos dies naturals continuats.

Aquest permís es podrà gaudir com a màxim una vegada a l'any i per sol·licitar-lo caldrà aportar certificat d'empadronament al nou domicili.

g) Per concórrer a exàmens en centres oficials, un dia, i per a altres proves definitives

d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-les. És obligatòria la presentació del justificant d'assistència a les esmentades proves.

h) El permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los. Es considerarà a aquest efecte com a deure inexcusable, aquell l'incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

i) El permís per naixement, que comprèn el part i la cura d'un menor de dotze mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa, per assegurar la protecció de la salut de la mare. El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el noutat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, es pot computar, a instància de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb manca de pes i en aquells altres en què el noutat requereixi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'amplia en tants dies com el nascut estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què es desplegui reglamentàriament.

En el supòsit de defunció del fill o la filla, el període de suspensió no es redueix, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, es sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura d'un menor, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es pot distribuir a voluntat d'aquells, en períodes setmanals que s'han de gaudir de manera acumulada o interrompuda i s'han d'exercir des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. No obstant això, la mare biològica en pot anticipar l'exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si s'escau, de l'acumulació dels períodes esmentats s'ha de comunicar a ,l'entitat amb una antelació mínima de quinze dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es pot gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, amb l'acord previ entre ,l'entitat i la persona treballadora.

La persona treballadora ha de comunicar a ,l'entitat, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa Entitat, la direcció empresarial en pot limitar l'exercici simultani per raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

Durant el gaudiment del permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui ,l'entitat.

j) En el cas d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, la suspensió té una durada de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

Les deu setmanes restants es poden gaudir en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

En cap cas un mateix menor dona dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, si s'escau, de l'acumulació dels períodes esmentats s'ha de comunicar a ,l'entitat amb una antelació mínima de quinze dies.

La suspensió d'aquestes deu setmanes es pot exercir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre ,l'entitat i la persona treballadora afectada, en els termes que es determinin reglamentàriament.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat/da, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre adoptant, guardador amb fins d'adopció o acollidor.

La persona treballadora ha de comunicar a ,l'entitat, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si s'escau, en els convenis col·lectius. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa Entitat, aquesta pot limitar el gaudi simultani de les deu setmanes voluntàries per raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

Durant el gaudiment d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui ,l'entitat.

k) El permís per lactància d'un fill menor de dotze (12) mesos: és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop acabat el permís per maternitat i fins als dotze (12) mesos del menor.

El permís per lactància pot substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora.

Igualment es podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades complertes el temps corresponent.

l) El permís per atendre fills prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part, es tindrà dret a un permís que s'ampliarà en tants dies com el nou-nat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze (13) setmanes.

m) Els permís per a atendre fills discapacitats, consisteix a gaudir, conjuntament, de permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues

hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o la filla discapacitat/da rep atenció.

n) El permís prenatal, per a les dones embarassades, consisteix en el dret d'absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenats i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

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

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

26.2. El personal dins l'àmbit d'aquest conveni tindran els permisos retribuïts recuperables següents:

a) El permís de flexibilitat horària recuperable consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques del treballador, d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels/les fills/es. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana, l'anterior o la següent en què gaudeix el permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquest permís pot ésser puntual o periòdic.

26.3. Tots els permisos consignats en l'apartat 1 d'aquest article s'entenen com a dies laborables. Entenent per dies laborables els que es corresponguin d'acord amb les característiques del servei i la seva jornada de treball establerta en el present conveni.

26.4. S'entén per "afinitat" l'empadronament dins del mateix domicili amb una convivència mínima de 2 anys i el corresponent certificat del registre oficial de parelles de fet.

26.5. Per gaudir de qualsevol dels permisos d'aquest article caldrà aportar justificació fefaent del fet causant de la sol·licitud del permís.

26.6. El temps a recuperar, qualsevol dels fets que l'hagi causat, serà per hores senceres.

26.7. Tots els permisos previstos en aquest article, amb excepció del permís per assumptes propis, són incompatibles amb l'autorització de la compatibilitat, que queda suspesa d'ofici fins a la finalització del permís.

Article 27. Permisos i llicències no retribuïdes

El permís sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat és per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més.

Es poden concedir llicències per a assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

Tots els permisos previstos en aquest article són incompatibles amb l'autorització de la compatibilitat, que queda suspesa d'ofici fins a la finalització del permís.

Capítol VI. Reduccions de jornada

Article 28. Règim jurídic

Les reduccions de jornada a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni seran les que estableixi en cada moment la normativa bàsica de l'Estatut del Empleat Públic, i la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures per la conciliació de la vida personal, familiar, i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

L'atorgament de reduccions de jornada previstes en aquest capítol són incompatibles amb l'autorització de la compatibilitat, que queda suspesa d'ofici fins a la finalització de la reducció de la jornada.

Article 29. Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions

El personal podrà gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a) Per a tenir cura d'un fill o una filla menor de dotze anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Per tenir a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65 % o amb un grau de dependència que li impedeixi ésser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial.
- d) Les persones víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Article 30. Reducció de jornada per cura de fill/a afectat/da per càncer o una altra malaltia greu

30.1. Reducció de fins el 50 % de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, dels progenitors, adoptants, guardadors amb fins d'adopció o acollidors de caràcter permanent, quan ambdós treballin, per la cura directa, contínua i permanent del/la menor al seu càrrec afectat/da per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que requereixi ingrés hospitalari de llarga durada, durant el temps de l'hospitalització i el tractament continuat de la malaltia.

30.2. Les malalties considerades greus a efectes del reconeixement d'aquesta prestació es troben incorporades en el Real decret 1148/2011 de 290 de juliol.

30.3. A efectes d'acreditar que el/la fill/lla pateix càncer o una altra malaltia greu de les incloses en el llistat, així com la necessitat de cura directa, contínua i permanent del menor durant el temps de l'hospitalització i el tractament continuat de la malaltia, s'haurà de presentar un document denominat "declaració mèdica per la cura de menors afectats de càncer o una altra malaltia greu".

30.4. Quan concorrin en els dos progenitors (adoptants o acollidors de caràcter pre adoptiu o permanent), les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís pel mateix subjecte i fet causant, el personal tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la jornada de treball, sempre que l'altre progenitor (adoptant o acollidor de caràcter pre adoptiu o permanent) no cobri les seves retribucions íntegres per mitjà d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas que ambdós prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquest/a podrà limitar l'exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei.

Article 31. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

El personal amb discapacitat legalment reconeguda que per aquest motiu, hagi de rebre tractament en centres públics o privats, pot sol·licitar una reducció de jornada equivalent al temps que hi hagi de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

Article 32. Reducció de jornada de les persones víctimes de violència de gènere

Per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, el personal tindrà dret a la reducció de jornada amb disminució proporcional de la retribució en els termes que, per aquests casos, s'estableix de comú acord entre els representants dels treballadors i treballadores i l'entitat. En tot cas aquesta reducció es situarà entre un terç o la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 75% o el 50% de les retribucions.

Capítol VI. Les excedències

Article 33. Règim jurídic

33.1. El personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni tindrà dret a les excedències que estableixi, en cada moment, L'Estatut Bàsic del Empleat Públic així com la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

33.2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

33.3. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

33.4. Les excedències per la cura d'un fill o una filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que queda suspesa d'ofici fins la finalització del termini d'excedència.

33.5. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

Així mateix, en el cas que ambdós prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar l'exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei.

33.6. Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

33.7. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

Article 34. Excedència voluntària per a tenir cura d'un/a fill/a menor de 3 anys

34.1. Es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

34.2. Durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball.

34.3. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'entitat.

Article 35. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars.

35.1. Es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer per si mateix i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys.

35.2. Durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball.

35.3. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'entitat.

Article 36. Excedència voluntària per agrupació familiar

L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

Aquesta excedència no comporta la reserva de lloc de treball.

Article 37. Excedència voluntària per violència de gènere

37.1. S'atorga a les persones víctimes de violència de gènere per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, sense haver de prestar un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència en la mateixa.

37.2. Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin, essent computable aquest període als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui d'aplicació.

37.3. Quan les actuacions judicials ho exigissin es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

37.4. Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la treballadora tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill/a a càrrec.

37.5. La persona afectada per violència de gènere tindrà la possibilitat de suspendre l'excedència demanada per aplicació de la Llei integral contra la violència de gènere, en el moment en què existeixi una vacant, a la qual podrà accedir amb caràcter preferent.

Article 38. Excedència voluntària per interès particular

38.1. Es reconeix el dret al personal, amb almenys un any d'antiguitat, que li sigui reconeguda 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 exercit una altra vegada pel mateix treballador o treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

38.2. La concessió d'aquesta excedència resta subordinada a les necessitats del servei, degudament motivades.

38.3. No podrà declarar-se quan s'instrueixi un expedient disciplinari al propi treballador/a.

38.4. El personal que es trobi en aquesta situació no té dret a percebre retribucions, ni li serà computable el temps de permanència en l'esmentada situació a efectes d'ascens, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació.

38.5. Procedeix declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el passí a una situació diferent a la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert reglamentàriament.

Aquesta excedència no comporta la reserva de lloc de treball.

Article 39. Excedència forçosa

L'excedència forçosa donarà dret a la conserva del lloc de treball i el còmput de l'antiguitat durant la seva vigència. Es concedirà per la designació o elecció per un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al lloc de treball.

El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

Capítol VIII. Promoció professional

Article 40. Formació professional

40.1. Es reconeix la formació com un dret i un deure del personal. Per tant, l'entitat ha de promoure i vetllar pel dret de tota la plantilla a assistir a cursos de formació i reciclatge, adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals, en un pla d'igualtat.

40.2. Els treballadors i les treballadores tenen dret a absentar-se del centre de treball el nombre d'hores necessàries per a l'assistència als esmentats cursos. Aquest temps es computa com a treball efectiu i, en cap cas, representa una minva de les retribucions.

40.3. La Corporació ha d'assumir les despeses ocasionades amb motiu de la formació dels/les seus/ves treballadors/es d'acord amb el barem que consta a l'article sobre indemnitzacions per raó de servei i disposarà d'una consignació pressupostària mínima per aquestes despeses equivalent a 250€ per a cada treballador/a previst a la plantilla de personal.

40.4. Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de ,l'entitat, l'empleat té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès correspon a l'empresa.

40.5. L'entitat pot assumir part o la totalitat del cost de la formació proposada pel/la treballador/a per obtenir títols o cursar estudis sobre titulacions i matèries directament relacionades amb el lloc de treball. L'apreciació d'aquest interès correspon a ,l'entitat.

40.6. Es poden concedir llicències no retribuïdes per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, tot i que no siguin d'interès propi de l'entitat.

40.7. Sempre que sigui possible, la formació professional proposada per ,l'entitat es realitzarà dins de l'horari laboral.

Capítol IX. Règim econòmic

Article 41. Increment salarial

Anualment, es duran a terme els increments salarials que s'estableixin en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, d'acord amb les normes bàsiques del Sector de les Administracions Públiques.

En aquest sentit, s'incrementaran tant el sou base com tots els complements salarials, plusos i premis.

Article 42. Norma general d'aplicació

El règim econòmic que regirà entre ,l'entitat i el personal, serà, exclusivament, el pactat en aquest articulat de conveni col·lectiu sense que existeixin altres retribucions que les especificades en aquest Capítol, que inclouen totes les anteriors. Es respectaran, no obstant, els drets adquirits.

Les retribucions de qualsevol mena pactades en aquest conveni col·lectiu, establertes reglamentàriament o convingudes, bé individualment, bé en grup, s'entenen que, en tot cas, ho són amb caràcter brut, anant a càrrec del/la treballador/a la retenció de l'impost sobre la renda de les persones físiques, la quota obrera de cotització a la Seguretat Social i qualsevol altra càrrega que pugui existir o establir-se legalment sobre el salari.

Les retribucions a què fa referència el paràgraf anterior són fixades a raó de la jornada completa de treball. En conseqüència, el personal que tingui establert un règim de treball de part de la jornada, percebrà les retribucions indicades a proporció de la jornada setmanal que realitzi, comparada amb la jornada completa que correspongui a la seva categoria laboral.

Article 43. Nivell de retribucions i estructura salarial

43.1. Les retribucions dels treballadors de Nostraigua seran les que figurin a la plantilla de personal i la relació de llocs de treball aprovats pel Consell d'Administració de Nostraigua d'acord amb la valoració de llocs de treball.

43.2. Retribució diària. Als efectes de deduccions o bé d'abonaments, es considera la retribució diària la tres-cents seixantena part del sou anual i la retribució mensual la corresponent a la dotzena part del sou anual (mesos de 30 dies). Les retribucions es percebran en 14 pagues.

43.3. Sou base: és el sou destinat a cada grup professional en què es classifiquen els treballadors i treballadores de Nostraigua. La taula de sous base per a 1 de gener de 2022 és la següent:

Grup	Sou base (brut anual)
AD1, OP1 i TE1	15.197,56 €
AD2, OP2 i TE2	13.363,84 €
AD3, OP3 i TE3	10.235,12 €
AD4, OP4 i TE4	8.765,40 €
AD5, OP5 i TE5	7.950,60 €

43.4. Complement de destinació: és un complement retributiu de caràcter objectiu vinculat al lloc de treball desenvolupat, inclòs en la relació de llocs de treball. La taula de complements de destinació per a 1 de gener de 2022 és la següent:

Nivell	Import anual	Nivell	Import anual
30	12.050,78	15	4.082,54
29	10.810,38	14	3.803,94
28	10.356,50	13	3.524,64
27	9.902,34	12	3.245,48
26	8.689,24	11	2.966,46
25	7.710,92	10	2.688,00
24	7.256,76	9	2.548,56
23	6.803,30	8	2.408,42
22	6.348,86	7	2.269,26
21	5.895,54	6	2.129,68
20	5.477,36	5	1.990,24
19	5.198,48	4	1.781,08
18	4.919,32	3	1.572,48
17	4.640,30	2	1.363,18
16	4.361,98	1	1.154,16

El complement de destinació, segons els grups professionals, ha d'estar entre els següents:

Grup	Nivells del CD
AD1, OP1 i TE1	20 - 30
AD2, OP2 i TE2	16 - 26
AD3, OP3 i TE3	11 - 22
AD4, OP4 i TE4	9 - 18
AD5, OP5 i TE5	7 - 14

43.5. Complement específic: és un complement destinat a retribuir les condicions particulars de cada lloc de treball en funció de la dedicació, l'especial dificultat tècnica, la responsabilitat, les incompatibilitats ...

Els/les treballadors/es de nou ingrés percebran un 20% del complement específic que correspongui al seu lloc de treball durant el 1r any de contracte. Aquest complement s'incrementarà en un 20% anual fins arribar al 100%, en finalitzar el termini de formació de cinc anys d'antiguitat a ,l'entitat.

Article 44. Premis d'antiguitat i gratificacions per anys de servei

Premi d'antiguitat:

El premi per antiguitat té un caràcter de complement personal d'acord amb l'establert a l'article 26 apartat 3 de l'Estatut dels Treballadors.

Per a cada any d'antiguitat a ,l'entitat, el personal percebrà un premi d'antiguitat anual per import de 67,48 € que s'abonarà prorratejat en les dotze mensualitats i les dues gratificacions extraordinàries següents per cada nou any que es compleixi a partir d'aquesta data. Aquest import s'acumularà al de l'any anterior.

Pel còmput de l'antiguitat, es tindrà en compte tota la prestació de serveis dins de l'Ajuntament o qualsevol empresa municipal de Mont-roig del Camp. No es tindrà en compte el temps treballat en altres empreses o administracions, encara que hagin estat subrogats de les mateixes.

Gratificació per anys de servei:

S'estableixen gratificacions per anys de serveis, quan així ho sol·liciti l'empleat per escrit a l'Àrea de Recursos Humans de ,l'entitat, els quals s'efectuaran d'acord amb les necessitats del servei i prèvia comunicació i autorització del responsable de l'Àrea de Recursos Humans.

Les gratificacions seran les següents:

- 25 anys: 60 % de l'import d'una mensualitat íntegra.
- 30 anys: 70 % de l'import d'una mensualitat íntegra.
- 35 anys: 100 % de l'import d'una mensualitat íntegra.
- 40 anys: 125 % de l'import d'una mensualitat íntegra.
- 45 anys: 150 % de l'import d'una mensualitat íntegra.

S'entén com a mensualitat íntegra l'import corresponent a la suma de salari base més complement de destinació més complement específic que el treballador percebi en la mateixa mensualitat en què es compleixin els terminis de l'antiguitat.

Aquest premi es percebrà en una única paga, al mes següent d'haver complert el termini d'antiguitat i serà totalment incompatible amb cap dia addicional de vacances en concepte d'antiguitat.

Pel còmput dels premis especials d'antiguitat, tan sols es tindran en compte els serveis prestats a l'EPEL Nostraigua, sense tenir en compte el computat en altres administracions ni empreses encara que siguin del mateix municipi, i es restarà de l'antiguitat el temps que el treballador hagi estat de permís o excedència.

Article 45. Plus localització/retén

Les persones treballadores que desenvolupin les seves funcions com a retens, segons el que s'estableix a l'article, percebran un plus de 16,51 € euros per jornada de retén.

El torn de retens s'establirà cada mes de desembre de l'any anterior per tal de començar-se a aplicar a partir del mes de gener de l'any vigent.

El temps de les sortides dels/de les treballadors/es de retén es percebrà a preu d'hora extraordinària, i s'hauran de justificar per mitjà del corresponent full de treball les tasques realitzades, el temps destinat a realitzar-les i el material utilitzat.

Així mateix, s'haurà d'enregistrar, amb els mecanismes que faciliti ,l'entitat, les hores treballades.

El/la treballador/a que estigui de retén haurà d'estar en tot moment disponible per arribar al lloc del possible incident en un termini màxim de 30 minuts des del moment del primer avís.

Els dies en què el/la treballador/a estigui en situació de retén són incompatibles amb la realització d'altres activitats laborals alienes a Nostraigua.

Article 46. Plus de toxicitat i perillositat

Els/les treballadors/es adscrits/es als següents llocs de treball percebran un plus de 63,06 €/mensuals en cadascuna de les dotze pagues ordinàries en concepte de plus de perillositat i toxicitat.

- Treballadors/es que desenvolupin la seva activitat, o part d'ella, en plantes depuradores i estacions de bombeig d'aigües residuals.
- Treballadors/es de manteniment i control de desinfecció d'aigües (hipoclorit).
- Treballadors/es fontaners que, per l'activitat que realitzen, puguin estar en contacte amb canonades d'acer rovellat, fibrociment o altres substàncies que puguin ocasionar danys a la salut.
- Treballadors/es fontaners, lectors o de qualsevol naturalesa en concepte de perillositat per presència en talls de subministraments.
- Treballadors/es de tots aquells llocs de treball en què per la seva naturalesa, es manipulin substàncies tòxiques o es realitzin activitats que pugin comportar algun risc especial de perillositat i així es reflecteixi en les corresponents avaluacions de riscos del lloc de treball.

Es descomptarà la part proporcional dels dies de permisos, llicències i baixes per IT d'aquest plus, exceptuant els permisos per assumptes propis.

Article 47. Plus de menyscapse de diners

Les persones treballadores que realitzin funcions de responsables de caixa i cobradors percebran, durant tota la vigència del conveni, en concepte de menyscapse, la quantitat de 263,90 €/any, prorratejat en cadascuna de les dotze (12) pagues ordinàries.

Es descomptarà la part proporcional dels dies de permisos, llicències i baixes per IT d'aquest plus, exceptuant els permisos per assumptes propis.

Article 48. Plus d'horari

Les persones treballadores que, per necessitats de ,l'entitat, hagin de realitzar la jornada habitual fora de l'horari de dilluns a divendres de 6.00 a 16.00 hores, rebran una compensació, a elecció de ,l'entitat, segons el següent criteri:

a) Horari entre setmana de 16.00 a 22.00 hores:

Compensació econòmica de 2 euros/hora o reducció de 6 min per hora treballada dins la mateixa jornada laboral.

b) Horari dissabtes i festius de 7.00 a 22.00 hores:
Compensació econòmica de 3 euros/hora o reducció de 10 min per hora treballada dins la mateixa jornada laboral.

Les persones treballadores que, per necessitats i a requeriment de ,l'entitat, hagin de realitzar tasques fora de l'horari habitual (de dilluns a divendres de 6.00 a 16.00 hores), podran optar per la remuneració de les hores com a extraordinàries o pel dret a un descans equivalent al nombre d'hores treballades fora de l'horari habitual i rebran, per cada hora treballada, les següents compensacions:

a) Horari entre setmana de 16.00 a 22.00 hores:
Compensació econòmica de 3 €/hora.

b) Horari dissabtes i festius de 7.00 a 22.00 hores:
Compensació de 4 €/hora.

En qualsevol moment ,l'entitat, per necessitats del servei, pot modificar els horaris dels treballadors amb jornada "especial" a l'horari de dilluns a divendres de 6.00 a 16.00 hores.

Les hores s'hauran de compensar com a màxim en el termini de dos (2) mesos a comptar de l'endemà del dia de la seva aprovació.

Article 49. Complement de Nadal i Any Nou

El personal que, pel seu calendari laboral, treballi els dies 5 de gener i 24 i 31 de desembre, percebran un complement salarial addicional que consistirà en un import de 15 €/dia.

El personal que, pel seu calendari laboral i a requeriment de ,l'entitat, treballi o estigui de retén els dies 25 de desembre i 1 i 6 de gener, percebran un complement salarial addicional que consistirà en un import de 30 €/dia.

Article 50. Hores extraordinàries

Es realitzaran hores extraordinàries, únicament, en cas de necessitat d'efectuar treballs urgents o imprevistos, incloent la resolució d'avaries dels/de les treballadors/es en situació de guàrdia localitzada (retén).

La valoració de l'hora extra serà la que s'especifica en la taula adjunta, atenent a cada grup professional i a l'horari de realització.

Grup professional	Feiners Diürnes	Festius Diürnes	Feiners Nocturnes	Festius Nocturnes
AD1, OP1 i TE1	23,95	27,94	27,94	31,93
AD2, OP2 i TE2	19,11	22,30	22,30	25,48
AD3, OP3 i TE3	17,73	20,69	20,69	23,64
AD4, OP4 i TE4	16,46	19,20	19,20	21,94
AD5, OP5 i TE5	14,96	17,45	17,45	19,94

A efectes de valoració de les hores extraordinàries, es considera horari diürn de 6.00 a 22 hores i horari nocturn de 22.00 a 6.00 hores.

Es necessitarà autorització expressa de la Gerència, del cap de l'Àrea corresponent o de l'òrgan responsable de recursos humans per realitzar hores extraordinàries en el cas dels/les treballadors/es que no estiguin de guàrdia localitzada (retén).

Les parts signants consideren positiu acordar i acorden la possibilitat de realitzar hores extraordinàries fora de la jornada habitual, realitzant tasques planificades fora de la jornada laboral habitual fins a un màxim de les que estableixi la legislació laboral (en l'actualitat 80 a l'any). Les que sobrepassin aquest nombre, s'hauran de compensar segons el que s'estableix en el present conveni i no tindran la consideració d'hores extraordinàries pel que fa a la seva limitació.

Els representants dels treballadors podran sol·licitar informació sobre les hores extraordinàries realitzades pels/les treballadors/es de ,l'entitat.

Pel que fa al nombre màxim d'hores extraordinàries totals, s'estarà al que estableixi el que prevegi la legislació vigent en matèria laboral.

Article 51. Complement de productivitat.

51.1. Entenent les parts que els recursos humans constitueixen un element imprescindible en la prestació del servei públic i conscients que cal fer un esforç per tal d'incentivar i reconèixer la seva participació en la millora de la qualitat de la prestació de serveis i del treball dels empleats públics, com la gestió de ,l'entitat, s'han de preveure els fons necessaris per atendre aquestes necessitats i per cada any de vigència del present pacte.

Per mitjà de l'aplicació d'un complement de productivitat, l'EPEL Nostraigua pretén valorar amb la màxima objectivitat l'interès i la iniciativa amb la qual els/les treballadors/es exerceixen les seves funcions, amb independència de la seva categoria professional, per tal de premiar la millor i major qualitat en la prestació del servei.

L'apreciació del complement de productivitat ha de realitzar-se en funció de circumstàncies objectives relacionades, directament, amb l'acompliment del lloc de treball.

51.2. El complement de productivitat s'estableix en un màxim de 750 €/anuals per a cada persona treballadora. Aquest import s'incrementarà segons s'estableixi a la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

No obstant això, el Consell d'Administració de ,l'entitat podrà aprovar altres imports per premiar l'assoliment d'objectius de productivitat que es puguin plantejar.

51.3. El complement de productivitat es retribuirà una vegada a l'any, amb la nòmina de febrer.

51.4. Les quanties que es percebin per aquest concepte no originaran cap tipus de dret adquirit.

En cap cas, aquest complement no compensarà canvis de responsabilitat, funcions, o tasques que siguin competència d'una valoració de llocs de treball.

51.5. En cas que ,l'entitat complementi a les persones treballadores de ,l'entitat les retribucions per IT, es deixaran de percebre automàticament els complements de productivitat i quedarà sense efecte aquest article.

51.6. Excepcions per al dret de a percebre el complement de productivitat.

1. No s'assignarà cap complement de productivitat a les persones treballadores que no realitzin, voluntàriament, el reconeixement mèdic.

2. Als/les treballadors/es de nova contractació o aquelles persones que provinquin d'un període d'excedència, de reducció de jornada o de baixa per IT, se'ls aplicarà el complement de productivitat en proporció al temps treballat durant l'exercici al qual es refereixi aquesta productivitat.

3. Serà necessari un mínim de quatre (4) mesos treballats per tal de poder percebre el complement de productivitat.

4. En cas d'obertura d'expedients disciplinaris al/la treballador/a per faltes de caire lleu, greu i molt greu, el complement de productivitat es reduirà de la següent forma:

- a) En cas que un/una treballador/a cometi una falta molt greu, a part de la sanció que sigui pertinent aplicar, quedarà sense efecte el premi de productivitat.
- b) En cas que un/una treballador/a cometi una falta greu, a part de la sanció que sigui pertinent aplicar, es reduirà en un 50% el premi de productivitat.
- c) Per a cada falta lleu que cometi un/una treballador/a, es reduirà en un 10% l'import del premi de productivitat.

51.7. Criteris de valoració del complement de productivitat

Els criteris de valoració del complement de productivitat són els següents:

- a) ítem d'absentisme (20%)
- b) ítem de puntualitat i compliment de la jornada establerta (10%)
- c) Ítem d'avaluació (70%)

51.8. Ítem d'absentisme

L'objectiu en la valoració de l'ítem d'absentisme és el de premiar la millora i l'excel·lència pel que fa la millora de l'índex d'absentisme al lloc de treball. Els dies d'absentisme (DA) són els dies laborables que no s'ha assistit al lloc de treball, excloent els dies de descans setmanal, dies de vacances i els de permís per assumptes propis.

Per a cada persona treballadora, el premi per ítem d'absentisme es calcula de la següent forma:

Dies d'absentisme	% de complement sobre el màxim
Màxim de 9	10 %
Màxim de 8	20 %
Màxim de 7	30 %
Màxim de 6	40 %
Màxim de 5	50 %
Màxim de 4	60 %
Màxim de 3	70 %
Màxim de 2	80 %
Màxim d'1	90 %
Cap dia d'absentisme	100 %

Per avaluar aquest ítem, el /la responsable de la unitat de recursos humans elaborarà un informe anual per a cada treballador/a dels dies d'absentisme.

51.9. Ítem de puntualitat i compliment de la jornada establerta

L'objectiu de l'avaluació de la puntualitat i el compliment de la jornada laboral establerta

perquè es considera que l'excel·lència en aquests punts afavoreix la disciplina en el treball i el treball en equip.

En aquest sentit, es consideren les següents puntuacions:

Concepte	Punts
Per a cada falta de puntualitat que excedeixi en 5 minuts l'hora d'entrada o sortida de la feina i/o descans dels treballadors/es	2 punts
Per a cada dia amb algun fitxatge no registrat (la legislació laboral estableix que el registre dels fitxatges és obligatori)	1 punt
Per a cada jornada que es realitzi per recuperar hores per causes no previstes en el permís de flexibilitat horària recuperable	1 punt

Per a cada persona treballadora, el premi per ítem de puntualitat i compliment de la jornada establerta es calcula de la següent forma:

Punts acumulats	% de complement sobre el màxim
Màxim de 18	10 %
Màxim de 16	20 %
Màxim de 14	30 %
Màxim de 12	40 %
Màxim de 10	50 %
Màxim de 8	60 %
Màxim de 6	70 %
Màxim de 4	80 %
Màxim de 2	90 %
Cap punt	100 %

51.10. Ítem d'avaluació

L'objectiu de l'avaluació de l'acompliment és el de premiar la millora i l'excel·lència reconeixent la professionalitat i l'esforç en l'exercici del lloc de treball, amb la introducció d'elements motivadors. D'aquesta forma, les persones treballadores que obtinguin un informe del seu superior en què consti que no hi ha hagut cap informe d'incompliment, obtindran un 100% de l'Ítem d'avaluació.

L'element avaluador haurà de ser el superior jeràrquic de la persona treballadora. Aquest agent avaluador informará al/la treballador/a, per mitjà d'informe per escrit, de cada incompliment imputable a l'ítem d'avaluació. Els agents avaluadors són els següents:

- a) Grups 1 i 2 del conveni: Gerència
- b) Grups 3, 4 i 5 del conveni: Superior jeràrquic que estableixi l'organigrama.

En cada informe s'indicarà el tipus d'incompliment i la valoració del mateix, de forma que els incompliments que pugin assimilar-se a un màxim de faltes lleus o manca de diligència, tindran una puntuació d'un punt, els de faltes greus de dos punts i els de faltes molt greus, de quatre punts. Al final de cada exercici els/les treballadors/es rebran un informe resum amb la puntuació total anual.

Per a cada persona treballadora, el premi per ítem d'avaluació es calcula de la següent forma:

Punts acumulats	% de complement sobre el màxim
-----------------	--------------------------------

Màxim de 9	10 %
Màxim de 8	20 %
Màxim de 7	30 %
Màxim de 6	40 %
Màxim de 5	50 %
Màxim de 4	60 %
Màxim de 3	70 %
Màxim de 2	80 %
Màxim d'1	90 %
Cap punt	100 %

51.6. Complement per formació

L'Entitat dona un alt valor al reciclatge i especialització professional. Per aquest motiu, el conveni ja preveu el fet de realitzar les formacions dins de l'horari laboral. No obstant això, pot haver-hi persones treballadores que realitzin formacions externes, relacionades amb el lloc de treball, fora de la jornada laboral per iniciativa pròpia.

L'objectiu en la valoració de l'ítem de formació és el de premiar la iniciativa de la formació continuada d'aquells/les treballadors/es que realitzen formacions fora de l'horari laboral. En aquest cas, caldrà que, prèvia a la realització de la formació, la persona treballadora sol·liciti la inclusió de la seva formació amb caràcter previ a la matrícula de l'activitat formativa. La unitat de recursos humans donarà resposta a la sol·licitud cursada, on s'indicarà si la sol·licitud és favorable i la forma d'acreditar la formació.

El complement de productivitat per formació s'estableix en un màxim de 50 €/anuals per a cada persona treballadora. Aquest import s'incrementarà segons s'estableixi a la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Per a cada persona treballadora, el premi per ítem de formació es calcula de la següent forma:

Hores anuals acreditades de formació	% de complement sobre el màxim
Més de 50	100 %
Entre 40 i 49	80 %
Entre 30 i 49	60 %
Entre 20 i 29	40 %
Entre 0 i 19	20 %

Article 52. Nòmines i pagues extraordinàries

Les persones treballadores de ,l'entitat han de percebre les retribucions en 14 pagues, 12 ordinàries de gener a desembre i 2 d'extraordinàries. Les pagues extraordinàries es meritiran de la següent forma:

- Paga del mes de juny: de l'1 de gener al 30 de juny.
- Paga del mes de desembre: de l'1 de juliol al 30 de desembre.

Tots els empleats han de percebre les retribucions de les pagues ordinàries, de gener a desembre, abans de l'últim dia de cada mes o l'anterior en cas d'ésser festiu.

Les pagues extraordinàries dels mesos de juny i desembre han de ser abonades abans del dia de Sant Joan i abans del dia de Nadal, respectivament.

Article 53. Treballs de superior i inferior categoria

53.1. Sempre que s'hagi de substituir un/una treballador/a de categoria superior per malaltia, vacances o absència d'aquest, el/la substituït/a rebrà una retribució igual a la total que correspongui a la categoria del/la substituït/da, des que comenci la substitució i sigui quina sigui la durada de la mateixa.

Aquest/a treballador/a haurà de percebre igualment la part proporcional corresponent a les pagues extraordinàries i vacances del/la substituït/da.

53.2. El personal a qui sigui ordenada la realització de treball de superior categoria a la que tingui atribuïda, percebrà, durant el temps de prestació d'aquests serveis, la retribució d'aquella a la que, circumstancialment, queda adscrit.

53.3.- La realització de treball de categoria inferior i superior respondrà a necessitats excepcionals i peremptòries, i durarà el temps mínim imprescindible.

53.4.- El treball substitutori mai no podrà excedir de quatre mesos ininterromputs, o sis alterns durant un període de dotze (12) mesos. Ultrapassat aquest termini, es convocarà un concurs d'ascens, si és possible, per tal de cobrir, de forma definitiva, el lloc superior.

53.5. El desenvolupament d'una categoria superior mai consolidarà el salari i la categoria superior, sense perjudici d'allò que estableix l'article 24, de l'Estatut dels treballadors.

53.6. L'únic procediment vàlid per a consolidar una categoria és la superació d'un concurs d'ascens.

53.7. Quan les necessitats del servei ho exigeixin, ,l'entitat podrà encomanar als/les seus/ves empleats/des l'exercici de les funcions corresponents a un lloc de treball de categoria professional superior a la que tenen reconeguda, per un període no superior a un any.

53.8. Per a la realització de funcions de major categoria per suplir treballadors/res amb reserva de lloc de treball, aquesta situació podrà allargar-se en el temps fins que el/la treballador/a substituït/da retorni a la situació d'actiu, sense que el/la treballador/a que hagi realitzat funcions de superior categoria pugui reclamar la consolidació de la categoria superior per haver superat el termini fixat anteriorment d'un any.

Article 54. Indemnització per raó del servei

54.1 Si, per raó del servei i a requeriment de ,l'entitat, la persona treballadora ha de dinar o sopar fora del seu domicili, percebrà una dieta de 14 € per àpat (en cap cas s'inclou l'esmorzar). En cas de mutu acord, es podrà substituir la dieta pel pagament del tiquet del dinar.

54.2. Els desplaçaments que, per necessitats del servei i a requeriment de ,l'entitat, hagi de realitzar la persona treballadora amb el seu propi vehicle seran compensats a raó de 0,19 euros per quilòmetre, prèvia justificació per la persona treballadora del desplaçament i els quilòmetres recorreguts.

54.3. L'assistència a una oficina judicial o administrativa per motius relacionats amb el servei fora de l'horari de treball, ha de ser compensada com a temps de treball extraordinari.

Aquests imports no s'incrementaran al llarg de la durada del conveni.

Capítol X. Bestretes i préstecs

Article 55. Bestretes reintegrables i avançament de nòmina

55.1. Bestretes reintegrables

55.1.1. Per part de ,l'entitat, s'estableix un fons destinat a proporcionar bestretes sense interessos al personal que tinguin un mínim d'un any d'antiguitat.

55.1.2. Les bestretes seran per un import de fins a tres vegades la seva retribució mensual, sense acumulació de les gratificacions, indemnitzacions i dietes, amb un màxim de 4.000 euros.

55.1.3. L'empleat/da haurà de reintegrar-ho en 24 mensualitats consecutives com a màxim, començant a retornar-la al mes següent d'haver-l'hi ingressat.

55.1.4. Per demanar altres bestretes posteriors, haurà d'haver transcorregut el termini de sis mesos com a mínim, després de la seva devolució per demanar la segona. El termini de dotze mesos, com a mínim després de la devolució de la segona, per demanar una tercera bestreta. El termini de vint-i-quatre mesos, com a mínim, després de la devolució de la tercera, per demanar una quarta bestreta.

55.1.5. Les bestretes no produiran interessos, però es reintegrarà en les mensualitats de forma proporcional. L'empleat/da pot optar per retornar la bestreta en menys temps.

55.1.6. Les bestretes no es concediran quan l'empleat/da estigui reintegrant una bestreta anterior. La concessió de la bestreta al personal eventual estarà subjecta a l'antiguitat en ,l'entitat per tal de garantir la devolució d'aquesta en funció de la quitança que li correspongui.

55.1.7. El personal eventual es veurà obligat a reintegrar la bestreta al final del contracte.

55.1.8. En cas que el personal passi a la situació d'excedència i tingui atorgada alguna bestreta, s'haurà de reintegrar d'un sol cop.

55.1.9. Procediment: l'empleat/da haurà de fer una instància sol·licitant la bestreta al·legant els motius que justifiquin la seva petició. Es resoldrà per l'òrgan competent en matèria de Recursos Humans i serà ingressada en un termini màxim de 7 dies laborables.

55.2. Avançament de la paga extraordinària

Els/les treballadors/es de contracte superior a un any poden disposar d'un avançament de la paga extraordinària corresponent al semestre natural en què es demana. L'avançament de la paga extraordinària serà compatible amb les bestretes.

L'empleat/da haurà de fer una instància sol·licitant la bestreta i al·legant els motius que justifiquin la seva petició. Es resoldrà per l'òrgan competent en matèria de Recursos Humans i serà ingressada en un termini màxim de 7 dies laborables.

Capítol XI. Règim assistencial

Article 56. Ajuts especials

D'acord amb l'article 18.4 LPGE 2018 les despeses d'acció social formen part de la massa salarial i el seu import no pot superar els límits que estableixi la legislació vigent.

Article 57. Assegurança mèdica

L'entitat contractarà, al seu càrrec, una pòlissa d'assistència sanitària a tots/es aquells/es treballadors/es que tinguin una antiguitat superior a 1 any d'activitat ininterrompuda en l'organització que garantirà, com a mínim, les següents cobertures de prestacions sanitàries:

Medicina Familiar	Pediatria i puericultura
Infermeria	Al·lèrgologia
Angiologia i cirurgia vascular	Aparell digestiu
Cardiologia	Cirurgia general de l'aparell digestiu
Cirurgia maxil·lofacial	Cirurgia pediàtrica

Endocrinologia i nutrició	Dermatologia
Hematologia i hemoteràpia	Estomatologia
Nefrologia	Medicina Interna
Neurocirurgia	Pneumologia
Obstetrícia i ginecologia	Neurologia
Oncologia mèdica	Oftalmologia
Preparació al part	Otorrinocologia
Reumatologia	Psiquiatria
Urologia	Traumatologia i ortopèdia

Els/les treballadors/es que ho desitgin podran sol·licitar la inclusió de familiars directes en la cobertura de la pòlissa, la despesa de la qual anirà a càrrec, exclusivament, del/la treballador/a.

Article 58. Pòlissa d'assegurances de vida i accident

L'entitat ha de contractar, al seu càrrec, una assegurança de vida a tots/es aquells/lles treballadors/es indefinits/des o temporals fins a cobrir la plaça o amortització de la mateixa, que tinguin una antiguitat superior a 1 any d'activitat ininterrompuda en l'organització, que cobreixi les contingències de mort natural, mort per accident (inclòs accident de trànsit) o malaltia professional i invalidesa total i absoluta, fins al límit de l'edat obligatòria de jubilació per un import de 40.000,00 euros, que s'abonaran directament per la companyia asseguradora als/les beneficiaris/es que, lliurement, designi l'assegurat/da.

Davant la inexistència de lliure designació de beneficiaris/es de les esmentades assegurances, en cas de defunció s'entendrà com a beneficiari el familiar més proper.

L'assegurança de vida a què es refereix l'article està vinculada a la permanència del personal a ,l'entitat. En acabar la relació laboral per qualsevol motiu, originarà la baixa de la pòlissa d'assegurança, sense conservar cap dret a percebre cap import del capital garantit en el seu dia.

Article 59. Assegurances per responsabilitat civil i defensa i reclamació

L'entitat ha de contractar una pòlissa d'assegurances que garanteixi la responsabilitat civil i la defensa i reclamació penal a tot el personal que, per raó de treball o servei, es vegi involucrat en procediments d'aquesta mena.

Article 60. Ajuda per fills/es discapacitats/des

El personal que tingui a càrrec seu un fill o una filla amb una discapacitat física o psíquica, igual o superior a un 33%, tindrà dret a rebre en les dotze pagues ordinàries un complement per valor de 120 €/mes.

Aquesta ajuda es mantindrà en els següents supòsits:

- Mentre el/la fill/a sigui menor d'edat.
- Mentre el/la fill/a continuï estant al càrrec de la persona treballadora i no tingui cap altre ingrés derivat d'una relació laboral i fins al límit màxim dels 25 anys d'edat.
- Mentre el/la fill/a tingui reconeguda de forma oficial la situació de dependència severa o gran dependència.

La persona treballadora haurà de comunicar aquesta circumstància a ,l'entitat i acreditar, oficialment, l'existència de la discapacitat. La falta de comunicació a ,l'entitat d'aquesta circumstància implicarà que aquesta no hagi d'abonar el pagament que es regula en aquest article per a qualsevol període anterior a la comunicació.

En cas que ambdós progenitors treballin a Nostraigua, només un d'ells podrà percebre aquesta ajuda.

Article 61. Jubilació parcial i jubilació voluntària

61.1. Amb l'objectiu de millorar l'estabilitat i el sosteniment de l'ocupació i la contractació de nous/ves treballadors/es a la Corporació, el personal es podrà jubilar d'acord amb la legislació vigent.

61.2. El personal que hagi assolit l'edat permesa podrà sol·licitar la jubilació parcial. Aquesta modalitat es farà a través del corresponent contracte de relleu i segons el que estableix la legislació vigent.

61.3. Els/les treballadors/es que accedeixin aquesta modalitat de jubilació podran compactar, previ acord amb ,l'entitat, el total d'hores a realitzar fins a la jubilació definitiva.

61.4. El personal al servei de ,l'entitat pot sol·licitar el pas a la jubilació voluntària abans del compliment de l'edat legal de jubilació fixada per la legislació laboral.

61.5. Els/les interessats/des a sol·licitar la jubilació parcial o voluntària hauran de formular per escrit la seva petició un any abans que es produeixi aquesta jubilació. En cas que el/la treballador/a ho sol·liciti amb un temps inferior a un any, perdrà el dret al premi per cessament.

Article 62. Jubilació forçosa

Els/les treballadors/es es jubilaran, totalment de forma forçosa, en la data en què tinguin l'edat legal de jubilació fixada per la normativa de la Seguretat Social, sempre i quan compleixin amb els requisits exigits per tenir dret a la pensió completa de jubilació en la seva modalitat contributiva.

Així mateix, ,l'entitat es compromet a millorar l'estabilitat de l'ocupació amb contractació de nou personal de menys edat, amb la finalitat de donar un relleu generacional a la plantilla.

Article 63. Premi per cessament

Quan el/la treballador/a accedeixi a la seva jubilació definitiva a través d'una jubilació anticipada o forçosa, se li abonarà un premi de jubilació en funció dels anys de servei, i a tenor de les següents quantitats:

Anys de servei	Imports
35 o més	2 mensualitats
De 25 a 34	1,5 mensualitat
De 15 a 24	1 mensualitats

Aquest premi per anys de servei serà a raó del salari mensual que percebi el/la treballador/a en el moment del fet causant i computarà, com a anys de servei, el temps de servei real prestat a l'EPEL Nostraigua.

El premi per cessament serà totalment incompatible amb cap dia addicional de vacances en concepte d'antiguitat.

Article 64. Assetjament moral o mobbing

64.1. És l'actitud que consisteix en el maltractament persistent, deliberat i sistemàtic d'un

o diversos membres d'una organització, de superior, igual o inferior jerarquia en ,l'entitat, cap a una persona, tenint, entre d'altres objectius, la seva anul·lació psicològica i social i el seu abandonament de l'organització, en perjudici del seu àmbit laboral i de la seva salut.

64.2. Les persones que es sentin assetjades laboralment poden posar-ho, immediatament, en coneixement de la direcció de ,l'entitat i dels representants dels treballadors i treballadores, i, ambdós, conjuntament, han de demanar les dades i dur a terme el seguiment adequat per prendre les mesures adients amb la major rapidesa i discreció que el cas requereixi.

64.3. En el moment en què es rebí una denúncia en relació a un assumpte susceptible de ser considerat com assetjament moral o sexual, s'activarà el protocol d'assetjament que ,l'entitat tingui aprovat.

Article 65. Seguretat, higiene i salut laboral

65.1. En totes les matèries que afectin la seguretat i higiene en el treball, seran d'aplicació les disposicions legals vigents i, especialment, el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i altres disposicions concordants.

Així mateix, s'han de tenir en compte els convenis i les recomanacions de la OIT que hagin estat ratificats per Espanya i que siguin d'aplicació obligatòria d'acord amb la legalitat vigent.

65.2. Nostraigua concertarà la prevenció de riscos laborals de tot el personal al seu servei amb una entitat especialitzada externa, d'acord amb el que preveu l'article 30.1 de la Llei 31/1995.

65.3. La representació dels treballadors i treballadores de Nostraigua haurà de rebre tota la informació en matèria de seguretat i higiene en el treball, així com elaborar propostes que hauran de ser tingudes en compte.

Article 66. Reconeixement mèdic

Anualment, a les dates que Nostraigua indiqui, i al seu càrrec, tota la plantilla serà sotmesa a un reconeixement mèdic anual, segons el protocol determinat per les característiques del lloc de treball ocupat i que recomani el servei de vigilància de la salut que es concerti per a aquesta finalitat. Atès que la totalitat dels/les treballadors/es han d'estar en condicions de conduir un vehicle de ,l'entitat durant la seva jornada laboral, per verificar si l'estat de salut del/la treballador/a pot constituir un perill per a ell mateix, per als/les altres treballadors/es o per altres persones relacionades amb l'empresa, la revisió mèdica serà obligatòria per a tot el personal de l'entitat.

En cas que un/a treballador/a en situació d'alta laboral no efectuï la revisió mèdica per un període superior a 18 mesos, deixarà de percebre la totalitat dels plusos que preveu el conveni i, si s'escau, el complement de sou en cas d'IT, fins que realitzi aquest reconeixement i l'entitat responsable de realitzar-lo comunicui a Nostraigua que el/la treballador/a és apte/a per al treball que desenvolupa. Així mateix, el/la treballador/a que hagi provocat aquesta situació no tindrà dret a percebre cap complement per productivitat en l'exercici en què no hagi realitzat el reconeixement mèdic.

En cas que un/a treballador/a en situació d'alta laboral no efectuï la revisió mèdica per un període superior a trenta (30) mesos, ,l'entitat haurà d'incoar expedient d'acomiadament disciplinari del/la treballador/a.

El resum d'aquest reconeixement es facilitarà, personalment, a cada interessat/da.

En cas que en aquest reconeixement mèdic recomanessin efectuar alguna anàlisi específica a algun/a treballador/a, el cost de la mateixa anirà a càrrec de ,l'entitat.

Capítol XII. Adquisició i pèrdua de la relació de servei

Article 67. Adquisició i pèrdua de la relació del servei

Tot el personal de nou ingrés quedarà sotmès al següent període de prova:

- 6 mesos per als grups AD1, OP1, TE1, AD2, OP2 i TE2.
- 3 mesos per als grups AD3, OP3, TE3, AD4, OP4, TE4 AD5, OP5 i TE5

Mentre estigui vigent aquest període, qualsevol de les parts podrà donar per rescindida la relació laboral, sense haver de lliurar cap tipus d'avis previ ni motivació, i únicament s'exigirà una notificació fefaent d'aquesta voluntat de donar per acabat el contracte.

Tots els contractes de treball, de qualsevol modalitat i característiques, s'hauran de formalitzar per escrit.

En cas de cessament d'un/una treballador/a voluntàriament, s'haurà de comunicar a l'altra part amb una antelació de 15 dies pel personal no qualificat, i de 30 dies en el cas del personal qualificat.

La tramitació per part del/la treballador/a es farà mitjançant escrit adreçat a ,l'entitat. En cas que no es compleixi aquest requisit, determinarà la pèrdua o el descompte en la liquidació final de la remuneració corresponent als dies que manquin de preavis.

Capítol XIII. Règim disciplinari

Article 68. Tipus de faltes. Responsabilitat disciplinària

Les accions o omissions sancionables en què incorri el personal de Nostraigua, es classificaran, segons la seva índole i circumstàncies en: lleus, greus i molt greus.

Article 69. Faltes lleus

1. Les de descuit, error o retard inexplicable en l'execució de qualsevol treball.
2. D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball durant el període d'un mes, inferior a trenta minuts, sempre que aquests retards no es derivin per la funció especial del treballador o la treballadora, en greus perjudicis pel treball que ,l'entitat li tingui encomanat, en aquest cas es qualificarà com a falta greu.
3. No cursar, en el temps oportú, la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, a no ser que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
4. En abandonar, sense causa justificada del treball, encara que sigui per poc temps, sempre que sigui inferior a 20 minuts.
5. Petits descuits en la conservació del material de ,l'entitat (eines, telèfons mòbils, ordinadors, vehicles i qualsevol altra bé d'ús de les persones treballadores).
6. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
7. No comunicar a ,l'entitat el canvi d'adreça.
8. Les discussions amb els/les companys/es de treball dins de les dependències de l'entitat, sempre que no sigui en presència de públic.
9. Qualsevol manifestació que comporti una actitud violenta.
10. Ingerir qualsevol tipus de beguda alcohòlica en hores laborables, encara que sigui en les hores de descans o dinar.
11. Incorrecció en la redacció dels documents administratius.
12. Menjar en llocs i horaris que no estiguin expressament autoritzats per ,l'entitat.

13. La no comunicació, amb la deguda antelació, de l'assistència amb retard a la cites concertades.
14. Portar l'uniforme o la roba de treball exigible per ,l'entitat de forma descuidada.
15. Portar l'uniforme o la roba de treball exigible per ,l'entitat fora de l'horari laboral.
16. La manca de netedat i neteja personal.
17. La manca de netedat i ordre en el material i els vehicles de ,l'entitat dels quals es sigui responsable.
18. No disposar de l'equip de protecció individual o no portar-lo, quan les circumstàncies ho requereixin.

Article 70. Faltes greus

1. La reincidència en més de cinc faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent-se imposat la corresponent sanció que no sigui la d'amonestació verbal.
2. Més de tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball, no justificades, comeses en el període d'un mes.
3. Faltar un dia al treball sense l'autorització o causa justificada. Quan d'aquesta falta es derivin perjudicis per al públic, es considerarà com a falta molt greu.
4. Entregar-se a jocs, qualssevol quins siguin, estant de servei.
5. La simulació de malaltia o accident.
6. La mera desobediència als superiors en acte de servei. Si la desobediència implica trencament manifest per al treball o d'ella es derivés perjudici notori per a ,l'entitat, podrà ser considerada com a falta molt greu.
7. Falta notòria de respecte o consideració al públic.
8. Discussions molestes amb els/les companys/es de treball dins l'horari laboral i/o dins de les instal·lacions de ,l'entitat, ja sigui amb o sense la presència de públic.
9. L'embriaguesa, fora d'acte de servei, vestint l'uniforme de ,l'entitat.
10. L'embriaguesa ocasional o els símptomes d'embriaguesa en situació de guàrdia o retén.
11. La no realització de la documentació administrativa.
12. L'incompliment dels controls de presència.
13. La no assistència a les cites o la formació sense al·legar justa causa.
14. L'incompliment per part del treballador o la treballadora de les obligacions establertes a la normativa de riscos laborals vigent.
15. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada, sempre i quan sigui superior a 20 minuts.
16. La disminució voluntària del rendiment de treball pactat.
17. L'engany o l'ocultació a la direcció o superiors en relació a la realització de les tasques de forma negligent.
18. Simular la presència d'un/a altre/a treballador/a, valent-se de la seva fitxa, signatura, targeta de control o qualsevol altre sistema organitzatiu del control de presència implantat en ,l'entitat.
19. La negligència, les deficiències o els retards no justificats en l'execució de ,l'entitat, sobretot en aquells realitzats amb els terminis d'execució, excés d'utilització de materials o l'incompliment de les instruccions i les ordres de treball donades.
20. Els descuits importants en el manteniment i/o la conservació de vehicles, màquines, eines, estris, materials, gèneres o articles que creïn un perjudici a ,l'entitat.
21. Accedir als locals o instal·lacions de ,l'entitat fora dels horaris laborals i sense la corresponent autorització prèvia.
22. La utilització de maquinària, eines o estris fora de les instal·lacions de ,l'entitat sense autorització prèvia.
23. No utilitzar l'uniforme o la roba de treball exigible per ,l'entitat.
24. La falta de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, subordinats o companys.

25. La manca de col·locació i/o conservació de les proteccions col·lectives.
26. No respondre al telèfon en un termini màxim de 5 minuts en situació de guàrdia o retén.
27. Exercir qualsevol tipus de treball o activitat fora de la jornada laboral sense sol·licitar-ne la compatibilitat o en hores de guàrdia o retén.

Article 71. Faltes molt greus

1. Més de deu faltes d'assistència al treball sense justificar en un període de sis mesos o vint durant l'any.
2. Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els/les companys/es de treball o qualsevol altra persona al servei de ,l'entitat en relació de treball amb aquesta, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'altra persona sense l'expressa autorització de ,l'entitat.
3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en material, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de ,l'entitat.
4. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada laboral, així com utilitzar per a ús propi eines o material de ,l'entitat.
5. El robatori, el furt o la malversació comès dins o fora de ,l'entitat.
6. La reiteració de símptomes d'embriaguesa.
7. L'embriaguesa o l'ús de drogues durant el servei o fora del mateix, sempre que aquest segon cas fos habitual.
8. Violar el secret del correu o els documents reservats a ,l'entitat.
9. Revelar a elements estranys a ,l'entitat dades de reserva obligada.
10. Dedicar-se a activitats que ,l'entitat hagués declarat incompatibles en el seu Reglament de Règim Interior.
11. Els maltractes de paraula i obra, l'abús de l'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o els seus familiars, així com als companys i subordinats.
12. La blasfèmia habitual.
13. La falta de netedat, sempre que sobre això s'hagués cridat, repetidament, l'atenció al/la treballador/a o sigui de tal índole que produeixi queixa justificada dels/les companys/es que realitzen el seu treball en el mateix local que aquell/a.
14. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de les tasques.
15. Originar baralles i bregues amb els/les companys/es de treball.
16. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometí dins d'un període de sis mesos de la primera.
17. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada per a la realització de treballs o serveis per a tercers.
18. La difusió de notícies falses amb menyspreu per a ,l'entitat o pels/les seus/ves treballadors/es.
19. L'autolesió en el treball.
20. La reiteració en la no utilització dels equips de protecció individual exigibles per l'entitat.
21. No accedir a realitzar el reconeixement mèdic en un període de trenta (30) mesos, descomptant els dies en situació d'IT i havent estat notificat d'aquesta situació seixanta (60) dies abans de la finalització d'aquest termini.

Article 72. Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se als/les que incorrin en faltes seran les següents:

- a. Per faltes lleus:
 - Amonestació verbal.
 - Amonestació per escrit.
 - Suspensió de treball i sou fins dos dies.

- b. Per faltes greus:
- Suspensió de treball i sou de tres a catorze dies.

- c. Per faltes molt greus:
- Suspensió de treball i sou d'un mes a tres mesos.
 - Acomiadament disciplinari.

Article 73. Procediment sancionador

Correspon a ,l'entitat la facultat d'imposar sancions en els termes d'allò estipulat en aquest conveni.

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

En els casos de sanció per falta molt greu, ,l'entitat comunicarà la sanció per escrit amb un termini de preavís de dos dies hàbils perquè produeixi efectes, lliurant una còpia als/les representants dels/les treballadors/res els/les quals podran presentar informe contradictori. El treballador o la treballadora disposarà d'un permís retribuït els dos dies hàbils esmentats, per tal d'al·legar per escrit davant ,l'entitat allò que consideri oportú en la seva defensa. Si ,l'entitat no modifiqués per escrit la seva decisió, aquesta s'entendrà efectiva un cop transcorregut l'esmentat termini de dos dies hàbils.

En tot cas, ,l'entitat donarà compte als/les representants/es dels treballadors/es de qualsevol sanció que imposi.

Article 74. Prescripció

La facultat de ,l'entitat per sancionar prescriurà, per a les faltes lleus, als deu (10) dies; per a les faltes greus, als vint dies; i per a les faltes molt greus, als seixanta dies.

Tot a comptar des de la data en què ,l'entitat va tenir coneixement de la seva comissió, i, en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comès la falta.

Capítol XIV. Garanties sindicals

Article 75. Facultats de la representació col·lectiva

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, els/les representants del personal gaudeixen de les garanties i facultats següents:

- a) Els/les representants del personal tenen dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions, etc., de tots els treballadors i les treballadores que ho sol·licitin.
- b) No es comptabilitzen com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i el seguiment del conveni col·lectiu de treball.
- c) L'entitat ha de facilitar a la representació del personal i les seccions sindicals, el local i els mitjans necessaris per al compliment de les seves funcions.
- d) Tots els membres de la representació del personal han de disposar de vint (20) hores mensuals per exercir les seves funcions. Els/les delegats/des de personal que pertanyin a una mateixa Central Sindical podran acumular les hores sindicals que corresponguin als seus membres. Per tal de procedir a aquesta acumulació d'hores dels/les delegats/des de personal, hi haurà d'haver expressa conformitat, expressada per escrit i dirigida al Departament de Recursos Humans, del/la representant que, voluntàriament, renunciï a aquestes hores a favor d'un/una dels/les representants del seu mateix sindicat.

En cas que sigui necessari utilitzar l'acumulació d'hores per fer un curs o formació de durada superior al dia, s'haurà d'avisar ,l'entitat amb quinze (15) dies d'antelació.

No seran crèdit sindical les hores utilitzades per a les diferents comissions de treball sempre que les mateixes no excedeixin de dues hores.

e) Els membres de la representació del personal poden, sense pertorbar el servei, publicar i distribuir qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral i/o social.

f) L'Entitat ha de facilitar a la representació del personal, fotocòpia de totes aquelles disposicions legals que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès laboral i/o social, quan ho demanin.

g) L'entitat haurà d'informar als/les representants dels treballadors/es de tots els expedients disciplinaris i de les sancions aplicades per qualsevol tipus de falta.

h) Així mateix, els/les representants dels/les treballadors/es poden assistir a les compareixences dels/les treballadors/es expedientats, prèvia manifestació de la persona interessada.

i) Qualsevol canvi de lloc de treball que suposi modificacions col·lectives de funcions, categoria, retribució o variació horària, s'ha de negociar, prèviament, amb els/les representants dels treballadors i les treballadores.

Article 76. Competències i representació col·lectiva

A més de les competències establertes per la legislació vigent en la matèria, els delegats o les delegades de personal tenen les competències de rebre informació de tots els assumptes relacionats amb el personal.

Article 77. Assemblees

77.1. Els/les empleats/des poden exercir els seu dret a reunir-se en assemblea.

77.2. Estan legitimats/des per convocar les assemblees:

- a) El Comitè d' Empresa del Personal o els/les delegats/des de personal.
- b) Els delegats o les delegades de les seccions sindicals reconegudes per ,l'entitat.
- c) Un mínim del 30% dels treballadors i/o les treballadores.

77.3. Correspon al/la delegat dels/les treballadors/es i/o el Gerent o en qui delegui la responsabilitat de personal, rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels següents requisits:

- a) Formular la petició per escrit amb una antelació de setanta-dues (72) hores.
- b) Assenyalar el dia, l'hora i el lloc on es fa l'assemblea.
- c) Les dades dels/les sol·licitants que han d'estar legitimats/des per fer la convocatòria, tal com es preveu en l'apartat anterior.
- d) L'assemblea s'ha de fer dins de la jornada laboral, però fora de l'horari d'atenció al públic, llevat dels casos de vaga.
- e) La convocatòria s'ha d'adreçar a la totalitat del personal afectat per aquest conveni.

77.4. Si dins del termini de vint-i-quatre (24) hores a la data de celebració de l'assemblea, el gerent o persona en qui delega no formula cap objecció, es pot celebrar sense cap altre requisit.

Article 78. Serveis mínims

En cas d'assemblea o vaga legal, els serveis mínims són els essencials i han de ser negociats pels òrgans convocants i ,l'entitat.

En cas de desacord, s'acudirà als serveis de Mediació i Arbitratge dels Serveis Territorials del Departament de Treball.

Disposicions addicionals

Disposició addicional Primera

Si alguns dels articles del present Conveni, inclòs l'apartat referent al salari, fossin modificats per la normativa estatal o autonòmica, han de ser negociats amb la Comissió paritària per incorporar-los de forma immediata al conveni.

Disposició addicional Segona

És principi general d'interpretació del present Conveni col·lectiu el respecte a la igualtat absoluta entre homes i dones, sense diferenciació de condicions, drets i deures del personal per raó de sexe. El Conveni s'ha d'interpretar a l'empara dels principis ordenadors continguts en la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març i l'article 17 de l'Estatut dels Treballadors. Totes les referències incloses al text del Conveni a treballadors/des o empleats/des, s'han d'entendre fetes a treballadors/es i empleats/des.

Disposició addicional Tercera

L'entitat ha contractat, l'exercici del 2021, el servei d'elaboració de la Relació de llocs de treball i determinació de la Valoració dels llocs de treball de l'EPEL Nostraigua, que haurà de finalitzar al llarg de l'exercici 2022.

Els representants dels/les treballadors/res hauran d'estar informats, prèviament, dels comunicats i informació que es traslladarà als/les treballadors/es així com de l'estat en què es troba aquesta RLT en tot moment. Atesa la valoració que s'esdevingui, les parts es reuniran per negociar el termini disponible per fer efectiva la seva aplicació.

Disposició addicional Quarta

El règim econòmic pactat en aquest conveni col·lectiu i valorat en còmput anual, absorbirà automàticament, fins on arribi, tot augment de sou i percepcions directes i indirectes salarials que puguin establir-se, durant la vigència del mateix, per disposició legal reglamentària.

Disposició addicional Cinquena

Els actuals grups i salaris base dels/les treballadors/es s'adaptaran de la següent forma a partir de l'aprovació del Conveni:

Grup	Nivell	Conveni EMOMSA	Conveni AIGÜES
AD1, OP1 i TE1	24	7	6
AD2, OP2 i TE2	20	6	4
AD3, OP3 i TE3	19	5	3A
AD3, OP3 i TE3	14	4	2A
AD4, OP4 i TE4	13	2	1
AD5, OP5 i TE5	10	1	0

Els salaris base de cada grup s'adequaran a la següent taula:

Grup	Nivell	Sou base (brut anual)	C. destinació (brut anual)	C. específic (brut anual)	Total (brut anual)
AD1, OP1 i TE1	24	15.197,56 €	7.256,76 €	10.077,22 €	32.531,54 €
AD2, OP2 i TE2	20	13.363,84 €	5.477,36 €	7.437,36 €	26.278,56 €
AD3, OP3 i TE3	19	10.235,12 €	5.198,48 €	7.704,34 €	23.137,94 €

AD3, OP3 i TE3	14	10.235,12 €	3.803,94 €	7.437,08 €	21.476,14 €
AD4, OP4 i TE4	13	8.765,40 €	3.524,64 €	7.223,72 €	19.513,76 €
AD5, OP5 i TE5	10	7.950,60 €	2.408,42 €	6.723,08 €	17.082,10 €

Als/les treballadors/es que, sumant els conceptes de salari base, plus de conveni, plus de lloc de treball i millora voluntària tinguin un salari superior a l'establert en aquesta taula per la seva categoria, se'ls afegirà en concepte de millora voluntària l'import d'aquesta diferència.

Disposició addicional Sisena

L'adequació dels salaris definitius dels/les treballadors/es al que estableixi la Relació de Llocs de Treball, aprovada pel Consell d'Administració de ,l'entitat, es produirà de forma gradual, segons les disposicions legals vigents.