



RESOLUCIÓ de 09 de març de 2023 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bassols Energia, SA, d'Olot, per als anys 2023-2024 (codi de conveni núm. 17001282011998)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bassols Energia, SA, subscrit, d'una banda, pels representants de l'empresa, i de l'altra, pels representants dels treballadors, el dia 20 de gener de 2023, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bassols Energia, SA, d'Olot, per als anys 2023 – 2024 (codi de conveni núm. 17001282011998) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat dels Serveis Territorials d'Empresa i Treball a Girona.
- 2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

El director dels Serveis Territorials
Joan Martí i Bonmatí

Transcripció literal del text original signat per les parts
XVII Conveni Col·lectiu
Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bassols Energia SA (Període 2023-2024)

Capítol Primer

Article 1 - Àmbit Funcional

L'Àmbit funcional del present conveni fa referència a les persones treballadores de l'empresa Bassols energia SA.

Article 2 - Àmbit personal

Es regiran pel present Conveni totes les persones treballadores fixes i eventuais que prestin serveis a l'empresa referenciada en el present conveni.

Quedaran expressament exclosos:

- Consellers i personal amb contracte d'alta direcció.
- Professionals lliberals vinculats a contractes civils o mercantils de prestació de serveis.

Article 3 - Àmbit territorial

Tot el que estableix aquest Conveni col·lectiu s'aplicarà a tots els centres de treball de l'empresa Bassols Energia SA de la província de Girona.

Article 4 - Àmbit temporal, Pròrroga i Denúncia



- 4.1. La durada del Conveni serà de 2anys, des del dia 1 de gener de 2023 fins el dia 31 de desembre de 2024. De no existir denúncia per cap de les parts es prorrogarà per períodes anuals.
En el cas de pròrroga, es revisarà la part econòmica a 1 de Gener de cada any, d'acord amb el contingut de l'art.5.
- 4.2. El conveni podrà ser denunciat per qualsevol de les parts firmants, mitjançant comunicació per escrit, amb un termini de preavis de tres mesos a la data del seu venciment. En el cas de no haver-hi denúncia, s'entendrà prorrogat tàcitament, en les mateixes condicions, per terminis anuals.
- 4.3. En el cas que les parts no arribin a un acord dins del període vigència, denunciat el conveni amb el preavis establert en l'apartat 4.2, el present conveni allargarà la seva vigència un període addicional de 12 mesos a comptar des de la data del seu venciment, fins arribar a l'acord entre les parts.

Article 5 - Revisió salarial

Per l'any 2023 s'acorda un increment del 3%.

Per la resta d'anys de vigència del conveni, es negociarà l'increment amb els representants legals de les persones treballadores preferentment durant el mes de Gener a fi d'aplicar-ho durant el primer trimestre de l'any amb efectes retroactius des del Gener.

Aquest increment es farà sobre tots els conceptes salarials i retribucions que tinguin reconeguts la persona treballadora a 31 de Desembre de l'any anterior.

Article 6 - Vinculació a la totalitat

Les condicions del present Conveni formen un tot orgànic e indivisible i a efectes de la seva aplicació, seran considerades globalment.

En els cas que els òrgans judicials competents, declarassin la nul·litat total o parcial del present conveni, les parts firmant es comprometen en el termini de 30 dies a renegociar un nou conveni que s'ajusti a la legalitat.

Article 7 - Compensacions i absorció

Els salaris fixats en l'Annex I d'aquest conveni i qualsevol retribució superior legal o convencional seran compensables i absorbibles en la seva totalitat i en el seu còmput anual per les retribucions que actualment estan cobrant els treballadors.

Article 8 - Garanties personals i de treball

Es mantindran a títol individual les condicions de treball que siguin superiors a les establertes en el present Conveni considerades en conjunt i còmput anual.

Article 9 - Prelació de normes

9.1. El present Conveni constitueix un dret necessari amb força d'obligatorietat.

9.2. En el regulat i el no previst en aquest Conveni s'atendrà al que disposa l'Estatut dels treballadors i a les altres normes d'aplicació general.

Article 10 - Comissió paritària

10.1 La Comissió Paritària d'aquest Conveni estarà formada per 2 representants de l'empresa i 2 representants dels treballadors.

10.2 Aquesta comissió paritària tindrà la funció, entre d'altres, d'interpretar el contingut del conveni i qualsevol altra que per llei li sigui atribuïda.



Es reunirà dins del termini màxim de 30 dies des que se li demani la seva actuació, i haurà de resoldre la qüestió que se li plantegi en el termini màxim de quinze dies. La convocatòria la pot fer qualsevol dels seus membres que hagi rebut l'escrit de sol·licitud d'actuació.

En cas que no s'arribi a cap solució, la pròpia Comissió Paritària derivarà el tema al Tribunal Laboral de Catalunya, a fi i efecte que procedeixi a iniciar el corresponent procediment d'arbitratge.

La resolució d'aquest Tribunal serà d'obligat compliment, i la seva interpretació serà la que resolgui definitivament la controvèrsia.

- 10.3 En el supòsit que l'empresa, de conformitat amb l'art.82.3 de l'Estatut dels treballadors pretengui no aplicar alguns dels punts establerts en l'esmentat article, haurà de seguir el procediment establert en l'article 41 de l'Estatut dels treballadors, en consonància amb l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors. En cas que s'arribi a un acord, aquest s'aplicarà de forma automàtica. En cas de finalització del període consultes amb desacord, les parts hauran de traslladar el tema al Tribunal Laboral de Catalunya, a fi i efecte de que, mitjançant el corresponent procediment d'arbitratge, resolgui de forma definitiva el tema d'inaplicació pretès per l'empresa.

Organització del treball

Article 11 - Norma general

L'organització tècnica i pràctica del treball és facultat de la Direcció de l'empresa, d'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors.

Article 12 - Classificació laboral

Correspon a l'empresa establir el sistema de classificació de tots els llocs de treball i concretar els Grups Professionals de manera que possibilitin tant la mobilitat funcional com la polivalència (tenint en compte que l'activitat de la companyia es basa en la distribució, així com determinar les funcions essencials que corresponen a cada lloc:

Grup	Nivell
I - Direcció i Caps de Departament	I
	II
	III
II - Comandaments	I
	II
	III
	IV
III - Tècnics	I
	II
	III
	IV
	V
	VI



IV - Especialistes	I
	II
	III
	IV
	V
	VI
V - Col·laboradors / Serveis	I

Les posicions que formen part de cada Grup Professional es diferencien pel nivell de coneixements requerits així com pel seu perfil competencial:

GRUP	PERFIL COMPETENCIAL	CONEIXEMENTS
I - Direcció / Caps de Departament	Generalista Visió estratègica Alt grau de coneixements professionals Definició d'objectius i presa de decisions Alta i directa responsabilitat en la gestió d'una o diferents àrees funcionals Gestió de projectes complexes Gestió d'equips i persones Presa de decisions que incideix directament en el Compte d'Explotació	Doctorat, o Llicenciatura o titulació equivalent. Experiència crítica consolidada i Experiència en el sector
II - Comandaments	Rol d'elevada responsabilitat, especialització i complexitat Desenvolupament de l'estratègia per aconseguir objectius i resultats a través de l'equip. Coordinació i supervisió del seu equip de treball en l'execució de tasques heterogènies de generació, distribució, manteniment, administració, comercialització,...	Titulació universitària de grau Mig/ Superior, o Formació Professional, o Cicles Formatius de Grau Superior, o Experiència professional equivalent acreditada
	Orienta, instrueix i dirigeix. Administra el dia a dia Activitat intel·lectual i interrelació humana Nivell mig d'autonomia i complexitat Eficiència en la gestió dels processos establerts Gestió de persones	



III - Tècnics	Desenvolupament de funcions pròpies de col·laborador individual. Coneixements amplis i alta qualificació, iniciativa i responsabilitat Tasques tècniques complexes i de contingut intel·lectual Millora de processos dins del seu àmbit d'activitat o funció. Promou l'ús de la tecnologia per a optimitzar los processos.	
IV Especialistes	- Coneixements professionals, aptituds pràctiques i capacitat de raonament. Suport a les activitats de generació, distribució i comercialització de l'energia mitjançant la realització d'activitats administratives i de gestió, tasques productives o tasques auxiliars. Execució autònoma de tasques sota supervisió	Cicles Formatius de Grau Superior o Batxillerat, o Formació Professional, o Experiència acumulada en el lloc de treball
V Col·laboradors i Serveis	- Activitats i tasques senzilles corresponents a processos normalitzats Instruccions concretes i específiques Escassa autonomia Alta dependència	ESO Certificat d'Escolaritat o equivalent Coneixements elementals Sense necessitat de formació específica prèvia ni període d'adaptació Experiència acumulada en el lloc de treball.

Tots els llocs de treball queden així enquadrats en el grup professional que els hi correspongui per la seva posició en l'estructura organitzativa i retributiva actual.

Article 13 - Treballs de categoria superior

En cas que per necessitats de l'empresa, un treballador realitzi funcions de categoria superior a la seva categoria, per un temps superior a sis mesos durant un any o bé a vuit mesos durant dos anys, de forma continuada, podrà informar a la direcció al departament de RH per tal de considerar, si s'escau, la categoria més adequada per les noves funcions.

Capítol Segon

Règim econòmic

Article 14 - Taula salarial



El personal subjecte a aquest Conveni percebrà durant l'any 2023 el salari fix i els plusos establerts en aquest conveni, segons figuren a l'Annex I.

Article 15 - Composició del salari anual i forma de pagament.

1. Salari base: Serà el que s'estableix a les taules que figuren en l'Annex I. S'abonarà en 12 mensualitats.
2. Pagues extres: 2 pagues extres, iguals cada una d'elles al salari base. La data límit d'abonament serà el dia el 15 de juny i el dia 15 de desembre. Les pagues s'abonaran proporcionalment al període treballat. El treballador a l'inici de la relació laboral pot decidir si vol cobrar les pagues extraordinàries prorratejades mensualment per 12 mesos.
Es podrà canviar la modalitat de cobrament a principi de cada any natural. Es farà la petició amb un mes d'antelació i per escrit al departament de RH.
3. Pagament de la nòmina és mensual i s'abonarà sempre abans que finalitzi el mes en curs.

Altres conceptes econòmics

Article 16 - Plus d'assistència

Es meritara per jornada completa treballada, segons cinc dies laborables setmanals. Serà l'import que s'estableix a les taules que figuren en l'Annex I. Per poder gaudir d'aquest plus a la nòmina, cal que el treballador tingui al dia el fitxatge d'entrada i sortida, els partes de treball correctament entrats i el calendari de vacances i permisos actualitzats.

Article 17 - Plus Brigada

Es meritara per jornada completa treballada, segons cinc dies laborables setmanals i per les categories que correspongui. L'import serà segons taula Annex I.

Article 18 - Plus de Retén

Es programarà el calendari anual de retens, per tècnics i operaris.

- 18.1 Categories de Tècnics: El cobraran tots aquells tècnics que, per necessitats del servei, estiguin obligats a estar a disposició de l'empresa les 24 hores. L'import serà el que estableix a la taula Annex I.

Tindrà la consideració de Tècnic tota persona que està en el grup I, II o III i fa la guàrdia de tècnic, gestionant i operant la xarxa elèctrica de mitja i alta tensió, per tant i fa la guàrdia de bloc setmanal.

- 18.2 Categories d'Operaris: El cobraran tots aquells operaris que, per necessitats del servei, estiguin obligats a estar a disposició de l'empresa les 24 hores. Es retribuirà per blocs setmanals i es meritara per dies, considerant els dissabtes, diumenges i festius, com a dobles. L'import diari serà el que s'estableix a la taula de l'Annex I.

Tindrà la consideració d'Operari tota persona que treballa en l'equip de guàrdia en treball de camp per fer feines en tota la xarxa elèctrica. En general té o pot tenir autonomia en feines de baixa tensió i per fer feines en xarxa de mitja o alta tensió sota la direcció d'un tècnic de guàrdia.

L'operari fa guàrdia de bloc diari.

Article 19 - Quilometratge

Quan un treballador necessiti realitzar un desplaçament per motius laborals, preferiblement utilitzarà un vehicle d'empresa.



Durant la vigència del present conveni i sempre que el treballador utilitzi el seu cotxe particular per a la realització de la seva activitat professional s'abonarà quilometratge. El preu del quilometratge s'establirà a l'annex I.

Article 20 - Ajuda escolar

Els treballadors que tinguin fills escolaritzats en edat entre 3 i 18 anys, després de la corresponent justificació, percebran per cada un d'ells la quantitat mensual que s'estableix a la taula de l'annex I.

S'aplicarà l'import a la nòmina a partir de la comunicació escrita del treballador sol·licitant aquesta ajuda quan el fill compleix els 3 anys. El treballador també haurà de comunicar el compliment dels 18 anys al Departament de RH. La No comunicació del compliment dels 18 anys del fill, donarà dret a l'empresa a descomptar amb efectes retroactius les quantitats abonades indegudament.

Article 21 - Beques per estudis Universitaris o cicles de Grau Superior

Els treballadors actius que tinguin fills cursant estudis universitaris o cicles de grau superior, d'entre 18 i 25 anys rebran una ajuda anual com a contribució a la formació.

L'import de la beca serà el del cost de la matrícula fins a l'import màxim que s'estableix a l'annex I. Caldrà aportar copia de la matrícula. S'abonarà per anys naturals, en la nòmina de novembre i durant un màxim de 5 anys per cada fill.

S'aplicarà l'import a la nòmina a partir de la comunicació escrita del treballador, sol·licitant aquesta ajuda aportant el corresponent justificant de matrícula al departament de RH.

Article 22 - Retribució en espècie, kWh

Condicions especials de la Retribució en espècie del KWh.

22.1.- Aquest conveni regula 4 grups de tarifes Especials:

1. Grup General Actius Tipus 1

a. Condicions de la tarifa:

Es poden beneficiar de fins a 12.000 kWh/any amb un descompte del 30% en terme energia a la factura de la llum.

El terme potencia, impostos i resta conceptes, seran facturats segons la tarifa general i sense descompte.

L'Excés de consum sobre els 12.000 kWh/any es facturaran a preu de tarifa regulada de mercat.

b. Beneficiaris:

Es beneficien d'aquesta tarifa els treballadors/es en actiu amb contracte fix posterior a 1-1-2013.

En el moment de la finalització del contracte laboral, sigui pel motiu que sigui, la persona treballadora deixarà de gaudir el dret a percebre la Retribució en espècie de la Tarifa Actius Tipus 1.

2. Grup Especial Actius Tipus 2

a. Condicions de la tarifa:

Es poden beneficiar de fins a 12.000 kWh anuals a un preu de 0.0009162 en terme d'energia a la factura de la llum. I un descompte del 100% a la factura de la llum en terme potencia. Els altres conceptes i impostos, seran facturats segons tarifa general i sense descompte.

L'Excés de consum sobre els 12.000kWh/any es facturaran a preu de tarifa regulada de mercat.



b. Beneficiaris:

Es beneficien d'aquesta tarifa els treballadors/es en actiu, que tinguessin un contracte fix amb l'empresa a dia 31-12-2012 i amb aplicació del vigent conveni o precedents.

En el moment de la finalització del contracte laboral, sigui pel motiu que sigui, la persona treballadora deixarà de gaudir d'aquesta tarifa especial, exceptuant en el cas de Jubilació que el treballador passarà a gaudir de la tarifa jubilat/da Tipus 3 regulada en el punt 22.1.3.

3. Grup Especial Jubilats/des Tipus 3

a. Condicions de la tarifa:

Es poden beneficiar de fins a 12.000 kWh/any a un preu de 0.0009162 en terme d'energia a la factura de la llum. I un descompte del 100% en terme potencia.

L'import total en euros acumulat dels descomptes en el terme d'energia i del terme de potencia, no pot superar el màxim de descompte de 2.100 euros anuals.

Tots els altres conceptes i impostos de la factura d'energia, seran facturats segons tarifa general i sense cap descompte.

L'excés de consum sobre els 12.000 kWh/any o l'excés de 2100€ anuals de descompte aplicat a la factura de la llum, es facturaran a preu de tarifa regulada de mercat.

b. Beneficiaris:

Es beneficien d'aquesta tarifa les persones que a l'entrada en vigor del present conveni ja es beneficiïn de la tarifa de jubilat regulada a l'art.24.c de l'anterior conveni col·lectiu, així com els treballadors que acabin la seva vida laboral a l'empresa tenint contractada la Tarifa "Grup Especial Actius Tipus 2" regulada al punt 22.1.2.

c. Requeriments per gaudir de l'aplicació de la tarifa especial Jubilat:

Haver adquirit la condició de Jubilat/da a l'empresa.

El contracte de Subministrament elèctric ha d'anar a nom de la persona Jubilada i aquesta ha de viure en el domicili contractat.

Durant el mes de Gener de cada any el Jubilat/da haurà de portar una acreditació de fe de vida per poder gaudir de la Tarifa especial Jubilat/da.

L'empresa podrà demanar el Certificat d'empadronament en el moment que ho cregui oportú.

4. Grup Especial Vidus/es Tipus 4

a. Condicions de la tarifa:

Es poden beneficiar de fins a 8.000 kWh/any amb un descompte del 99.70% en terme d'energia a la factura de la llum. I un descompte del 100% en terme potencia.

L'import total en euros acumulat dels descomptes en el terme d'energia i del terme de potencia, no pot superar el màxim de descompte de 1.400 euros anuals.

Tots els altres conceptes i impostos de la factura d'energia, seran facturats segons tarifa general i sense cap descompte.

L'excés de consum sobre els 8.000 kWh/any o l'excés de 1.400€ anuals de descompte aplicat a la factura de la llum, es facturaran a preu de tarifa regulada de mercat.



b. Beneficiaris:

Es beneficien d'aquesta tarifa les persones que ja tinguin la condició de vidu/a reconeguda a 31/12/2022.

A partir del dia 01/01/2023 es suprimeix el dret que nous/noves vidus/vídues es puguin acollir a la Tarifa regulada art.22.1.4. "Grup Especial Vidus/es Tipus 4".

c. Requeriments per gaudir de l'aplicació de la tarifa especial Vidu/a:

Haver adquirit la condició de Vidu/a en Benefici d'un treballador actiu a l'empresa abans del 31/12/2022.

El contracte de Subministrament elèctric a d'anar a nom de la persona Vídua i aquesta ha de viure en el domicili contractat.

Durant el mes de Gener de cada any el/la Vidu/a haurà de portar una acreditació de fe de vida per poder gaudir de la Tarifa especial.

L'empresa podrà demanar el Certificat d'empadronament en el moment que ho cregui oportú.

22.2.- Condicions que han de complir les persones que tenen dret a les Tarifes 1 a 4 per poder gaudir dels descomptes esmentats a l'apartat 22.1:

a. Subministrament elèctric ha d'estar contractat amb la comercialitzadora del grup empresarial Bassols.

b. Subministrament elèctric ha d'anar a nom del treballador/a actiu o de la persona Jubilada, o vídua.

c. El subministrament ha de correspondre al domicili habitual del treballador/a actiu, de la persona Jubilada o de la vídua.

d. S'ha de tenir tota la documentació al dia segons la normativa vigent en cada moment.

e. Si hi ha reiteració d'impagament durant dos mesos de la factura elèctrica, automàticament es perdran les condicions especials esmentades a l'apartat 22.1 i es passarà a pagar la tarifa general de mercat vigent en cada moment. La recuperació dels drets seran estudiats de manera individual per l'empresa.

f. En cas de manipulació de la instal·lació, de l'aparell o irregularitat contractual elèctrica, s'exclourà automàticament el beneficiari al dret a qualsevol de les tarifes esmentades a l'art. 22.1.

En el mateix moment de coneixement dels fets es passarà a pagar la tarifa general de mercat vigent en el moment del fets i no hi haurà opció a recuperació del dret regulat a l'art. 22.1.

22.3.- Fiscalitat:

Tots els descomptes aplicats a la factura elèctrica esmentats en el present article, es declararan a l'Agència Tributària com a retribució en espècie en compliment la normativa legal vigent en cada moment.

Capítol Tercer

Jornada de treball, festes i vacances

Article 23 - Jornada

23.1. Continuarem l'actual jornada laboral de 40 hores de treball setmanals, de dilluns a divendres. En cas de necessitats de l'empresa, la jornada laboral es podrà allargar a dissabtes i diumenges, no superant el còmput anual de 1.750 hores. Si per motiu del calendari laboral pactat s'han de recuperar algunes hores es farà a raó de 15 minuts diaris.



- 23.2. La jornada laboral inclourà l'anomenat "horari d'estiu" que consisteix en fer una jornada de 7 hores seguides, a pactar entre les dues parts. Els treballadors amb contracte a temps parcial, acordaran a l'inici del seu contracte, si mantindran la seva jornada durant l'horari d'estiu, o bé la reduiran proporcionalment. La durada de l'anomenat "l'horari d'estiu" quedarà especificat en el calendari laboral.
- 23.3. Mentre es realitza l'horari d'estiu, el treballador que faci una jornada de més de 6 hores ininterrompudes, tindrà dret a un descans de 20 minuts que serà considerat com a temps efectiu de treball. El descans de 20 minuts no es podrà realitzar ni a l'inici ni a final de la jornada laboral.

Article 24 - Hores extraordinàries (hores extres, hores nocturnes i hores festives)

Fora de l'horari, i com a conseqüència de l'activitat de l'empresa, tindran la consideració d'hores extraordinàries per motius de força major, les derivades de la reparació d'avaries provocades per: aiguats, caigudes de llamps, caigudes d'arbres, forts vents, nevades, així com les d'avaries provocades per persones o màquines alienes a l'empresa.

Serà el que s'estableix a les taules que figuren en l'Annex 1.

Article 25 - Calendari laboral

Durant la vigència del conveni, s'estableix el calendari de festes d'acord amb el que publiqui la Generalitat de Catalunya, més les dues festes locals, escollides per cada municipi. També es reflectirà en aquest calendari, previ acord entre l'empresa i el comitè, els ponts pactats que seran un mínim de 2 ponts l'any i un màxim de 3.

Durant els mesos de Novembre i Desembre es negociarà el Calendari laboral entre l'Empresa i els RLPT. Un cop aprovat es publicarà als taulers d'anunci de l'empresa, preferiblement abans del 31 de Desembre de l'any anterior a la vigència del calendari.

Tant mateix si per motiu del calendari laboral pactat, s'han de recuperar algunes hores, es farà a raó de 15 minuts diaris.

Article 26 - Vacances

- 26.1 Amb caràcter general queden establerts de 22 dies laborables de vacances per a tot el personal, més els ponts pactats per Conveni, establerts segons el calendari laboral.
- 26.2 El personal que tingui una antiguitat de menys d'un any, gaudirà de la part proporcional de les vacances.
- 26.3 No es podran gaudir les vacances en períodes superiors a tres setmanes seguides, excepte quan les necessitats del servei ens permetin un fraccionament més gran. Aquest fraccionament es podrà fer quan el treballador acrediti l'existència d'una causa justificada.
- 26.4 Les vacances, es programaran amb el vist i plau del cap immediatament superior, el qual dona conformitat formal i ho informará anticipadament al Departament de RH.
- 26.5 S'ha de tenir en compte que les vacances s'han de programar a fi que sempre quedi el 50% del departament actiu, les excepcions seran a criteri de l'empresa que transmetrà al cap de departament.

Capítol Quart

Atencions socials

Article 27 - Baixes per malaltia o accident laboral

- 27.1 En cas de malaltia o accident no laboral, el treballador afectat percebrà un complement equivalent a la diferència que hi pugui haver entre la prestació econòmica assignada a



l'efecte pel vigent sistema de Seguretat Social respecte aquesta contingència i el salari fix reconegut del treballador, sense tenir en compte els plusos d'assistència, Brigada i Retén.

El complement serà segons aquests criteris:

Els tres primers dies de baixa el 50%, del dia 4 al dia 15 el 75% i a partir del dia 16 el 100%.

- 27.2 En cas d'accident laboral o malaltia professional, a partir del dia següent de la baixa, el treballador afectat percebrà un complement equivalent al 100% de la diferència que hi pugui haver entre la prestació econòmica assignada a l'efecte pel vigent sistema de Seguretat Social respecte aquesta contingència i el salari fix reconegut del treballador sense tenir en compte els plusos d'assistència, Brigada i Retén.

Article 28 - Assegurança de vida

28.1 S'estableix una assegurança de vida i accidents per a tot el personal, amb les condicions Pactades a l'Annex 1.

28.2 Queda exclòs d'aquesta assegurança tot el personal que estigui en excedència, tant voluntària com forçosa. Aquesta assegurança serà d'aplicació al personal en actiu, en edat inferior als 65 anys.

Article 29 - Reconeixement mèdic

L'Empresa realitzarà, com a mínim, una revisió mèdica anual. En cas que el treballador no es vulgui sotmetre a aquesta revisió mèdica, haurà de signar el document que l'empresa li facilitarà conforme no dona el seu consentiment a efectuar-se el reconeixement mèdic.

Capítol Cinquè

Disposicions varies

Article 30 - Permisos i llicències

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, només pels motius i pel temps següent:

30.1 Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

30.2 Dos dies en cas de naixement de fills, així com per accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, o mort de parents de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per algun d'aquests motius el treballador necessiti un desplaçament fora de la província o territori equivalent, el permís serà de quatre dies.

30.3 Un dia per trasllat del domicili habitual.

30.4 El temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic.

30.5 Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal de forma legal.

30.6 Els treballadors tindran dret a 20 hores anuals retribuïdes per l'ús de visites mèdiques (ja siguin a la Sanitat Pública com Privada).

Aquestes hores no seran acumulables d'un any a l'altre, ni tampoc es podran compensar amb descans equivalent en el cas de no necessitar-les.

Es podran utilitzar per acompanyar als serveis mèdics a fills/es menors de 18 anys i a persones de primer grau de consanguinitat o afinitat que presentin una necessitat real d'acompanyament per raons d'edat, accident o malaltia. L'Empresa requerirà en tots els casos el justificant de la visita.

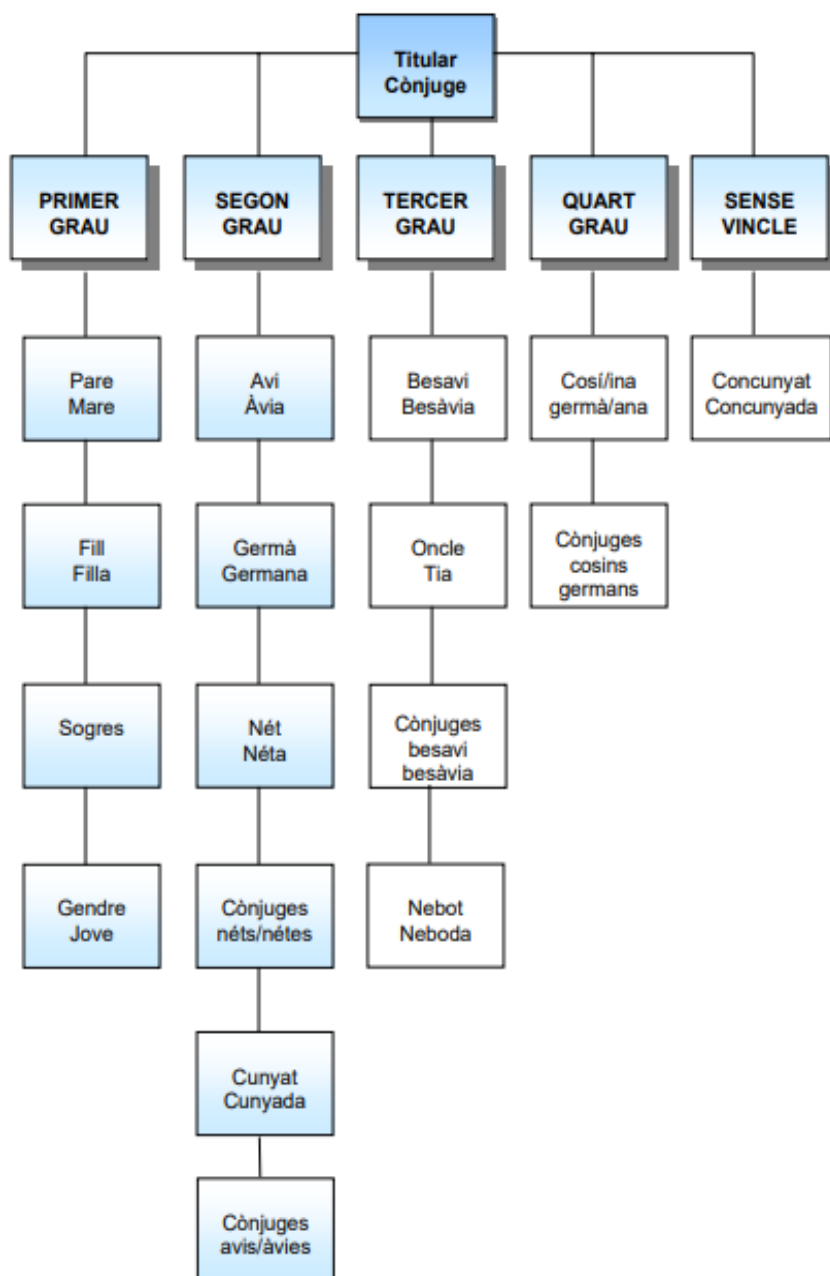


A les parelles de fet degudament inscrites en el corresponent Registre o, en el seu defecte, amb document públic o oficial que ho acrediti, se'ls reconeixen els mateixos drets, permisos i llicències retribuïts que als cònjuges.

L'ús dels permisos retribuïts només es podran dur a terme mentre duri el fet causant.

També podrà absentar-se, amb dret a remuneració, pels motius que estableix l'article 37 de l'Estatut dels treballadors i que no consten en aquest punt.

GRAUS DE CONSANGUINITAT I AFINITAT



Article 31 - Formació professional



L'empresa facilita la formació professional continua de tots els treballadors, tant la necessària pel correcte funcionament i l'excel·lent execució de les funcions concretes de cada un dels llocs de treball, com la individual i voluntària que persegueixi l'increment de la qualificació professional de l'interessat i la seva ocupabilitat.

Article 32 - Prevenció de riscos laborals

32.1 Les parts firmants del present Conveni coincideixen en atribuir la màxima importància el foment, promoció i desenvolupament dels riscos laborals.

32.2 Els aspectes relatius a la seguretat i salut laboral dels treballadors de l'empresa es regiran per la disposició de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, les seves disposicions de desenvolupament o complementàries i totes les altres normes legals que continguin prescripcions relatives a l'adopció de mesures preventives en l'àmbit laboral.

Article 33 - Treballadors a temps parcial

Tots els conceptes salarials del present conveni, sigui quina sigui la seva naturalesa, s'aplicaran en proporció a la jornada de treball que tingui el treballador a l'empresa, en el ben entès que tots els conceptes estan acordats per treballadors en jornada completa.

Capítol Sisè

Codi de Conducta i Règim disciplinari

Art.34 - Declaració d'objectius

Els principis d'actuació que s'estableixen tenen per objecte establir el comportament dels empleats en l'exercici de la prestació laboral, emmarcat tot això en els Valors del Codi Ètic, el Pla de tolerància Zero contra la Corrupció, el no compliment del Compliance, ni del protocol contra l'assetjament sexual.

Art.35 - Principis d'actuació

Els empleats de les empreses d'àmbit funcional d'aquest Conveni han de tenir en compte els següents principis a l'hora d'actuar:

- Conducta ètica: Entesa com aquella manera d'actuar caracteritzada per la independència, integritat i respecte a les persones en el desenvolupament de la seva activitat diària. Així com el més estricte compliment de la Normativa i Legislació corresponent a cada àrea d'actuació.
- Professionalitat: Els empleats han de treballar en base a la recerca de la màxima eficiència, professionalitat, respecte en els drets dels consumidors i usuaris, l'orientació al client, el compromís amb el medi ambient, amb la prevenció de riscos laborals i el Compliance Penal.
- Confidencialitat: S'entén que l'empleat es desenvolupa sota l'estricta deure de permanent confidencialitat i respecte de la informació, comproment-se a no divulgar o publicitar a tercers qualsevol informació que pugui afectar els interessos de l'empresa, dins dels límits establerts per la legislació vigent.

Art.36 - Règim disciplinari Faltes Laborals

Els treballadors podran ser sancionats per la Direcció de l'empresa, en virtut incompliments laborals, d'acord amb el procediment establert en aquesta Secció.

Les faltes laborals es classifiquen en: lleus, greus i molt greus.

Art.37 - Faltes Lleus



Seran considerades com a faltes lleus:

- a) No comunicar a l'empresa amb la puntualitat deguda les incidències relatives al treballador o a la seva família, que puguin tenir repercussió en matèria d'hisenda o Seguretat Social, així com el canvi de domicili o adreça de contacte. La manca dolosa en la comunicació d'aquestes dades es considerarà com a falta greu.
- b) Qualsevol incompliment dels deures Laborals, deures en Matèria de prevenció de Riscos, en matèria de Compliance penal, o incompliment de la Normativa Legal vigent, quan no en derivi dels mateixos un perjudici greu per als interessos de l'empresa.
- c) No atendre al públic o usuaris amb la correcció i diligència deguda, si es causa un perjudici a la imatge de la companyia podrà ser qualificada com a greu o molt greu.

Art.38 - Faltes Greus

Seran considerades com a faltes greus:

- a) La indisciplina o desobediència no justificada a les ordres i instruccions de treball.
- b) La falta de respecte a un company o a un superior amb ofenses verbals o físiques.
- c) La negligència o desídia en el treball que afecten la marxa del servei. Si aquestes impliquessin risc d'accident per al treballador i per als seus companys o perill d'avaría es pot considerar com a falta molt greu.
- d) Abandonament injustificat del lloc de treball, encara que sigui per un temps breu, si d'ell mateix se'n derivés algun tipus de perjudici per l'empresa o pels seus companys.
- e) La imprudència en actes de servei quan no impliqui risc o perill, així com l'incompliment de les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals quan es manifesti en la no utilització dels mitjans de protecció personals facilitats per l'empresa.
- f) Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada, o emprar per a usos propis útils o eines de l'empresa causant perjudici greu per aquesta.
- g) Accedir intencionadament a dades a les quals no correspon el seu accés, es podrà considerar com a falta molt greu si ocasiona un perjudici per l'empresa.
- h) L'ús indegut del fluid elèctric subministrat a la tarifa d'empleat.
- i) Incompliment o inobservança de la normativa legal, regles, normes procediments o instruccions generals que s'hagin impartit per la direcció i quan d'ell mateix se'n pogués derivar indirectament un risc d'accident o sanció econòmica per part d'alguna administració. També es podrà considerar com a molt greu quan es tracti d'un fet intencionat.
- j) No sotmetre a les mesures preventives de salut, legal convencionalment establertes i relacionades amb el lloc de treball, quan en pogués derivar risc d'accident de treball o malaltia professional per al treballador afectat. Serà tipificat com a falta molt greu si a més pot afectar al companys de treball o a terceres persones.
- k) Incompliment del registre de jornada al seu inici i finalització tal i com estipula l'art.39 del Text Refós de l'Estatut dels treballadors.

Art.39 - Faltes Molt Greus

Seran considerades com a faltes molt greus:

- a) El frau, deslleialtat i abús de confiança en les gestions encomanades, furt o robatori tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altre persona que estigui dins les instal·lacions de l'empresa.
- b) L'Embriaguesa o toxicomania durant el servei sempre que repercuteix negativament en el treball, i pugui posar en perill la integritat del treballador, o dels seus propis companys o la imatge de la Companyia.



- c) Els maltractaments de paraula o obra, la falta greu de respecte i consideració i l'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe a qualsevol persona que desenvolupa una activitat a l'empresa o als propis clients.
- d) La disminució voluntària i continuada del rendiment normal en el treball.
- e) No atendre sense causa justificada el requeriment de incorporar-se a l'empresa fora de la jornada laboral, en situacions de força major o urgència.
- f) Amagar intencionadament als serveis mèdics, malalties que suposin un perill per al treballador i per als seus companys.
- g) Simular malaltia o accident o fer passar per laboral un accident comú, així com realitzar treballs per compte propi o aliè estant en situació d'IT o AT, o realitzar activitats que dificultin el procés de recuperació.
- h) El furt de fluid elèctric, així com el seu gaudi fraudulent o indegut sempre que es realitzi intencionadament i amb ànim de lucre.
- i) Aquelles actuacions que suposin qualsevol tipus de connivència amb empreses col·laboradores, contractistes o proveïdors.

Art.40 - Sancions Laborals

Les sancions les imposa la direcció de l'empresa atenent la gravetat de la falta.

- a) En el supòsits de faltes lleus:
 - Amonestació verbal
 - Amonestació escrita
 - Suspensió de sou i feina fins a dos dies
- b) En el supòsits de faltes greus:
 - Suspensió de sou i feina de tres a quinze dies
 - En el supòsit d'ús indegut de la tarifa elèctrica d'empleat o de qualsevol altre benefici social, suposarà la pèrdua del dret per un temps de dos anys.
- c) En el supòsit de faltes molt greus:
 - Suspensió de sou i feina de setze a cent vuitanta dies.
 - En el supòsit d'ús indegut de la tarifa elèctrica d'empleat o de qualsevol altre benefici social, suposarà la pèrdua d'aquest dret de manera indefinida.
 - Acomiadament

Capítol Setè Desconnexió Digital

Art.41 - Dret de desconnexió digital

Segons article 88 de la Llei Orgànica 3/2018 de Protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, les persones treballadores tenen dret a la desconnexió digital a fi de garantir el respecte al seu temps de descans, permisos i vacances, així com el de la seva intimitat personal i familiar.

En virtut de l'esmentat i sens perjudici del que estableix la política interna de les persones treballadores, no tindran l'obligació de respondre a correus electrònics o trucades fora del seu horari laboral, sens perjudici d'algunes excepcions, tal com per força major o guàrdies localitzables, retens o circumstàncies similars contemplades en la negociació col·lectiva.

El dret de desconnexió afecta d'igual manera a les persones que realitzin algun dia de treball a distància o teletreball.

Capítol Vuitè



Pautes i instruccions Generals en relació amb el deure de registrar la jornada, previst a l'art.39 de l'Estatut dels Treballadors

Art.42 - Obligació de Registre de la jornada i conseqüències en cas d'incompliment del deure
L'art.39 de l'Estatut dels treballadors preveu l'obligació de registrar la jornada laboral (inici i finalització) per part de tot el personal contractat a Règim General de l'empresa, així com el personal d'ETT.

Aquesta obligació de registre serà referida a l'inici i finalització de la jornada, així com les pauses que no siguin considerades temps efectiu de treball.

No es considera temps efectiu de treball:

- Sortir a Fumar
- Descans si la jornada no excedeix de 6 hores seguides
- Dinar
- Temps dedicat a realitzar el canvi de vestuari

En cas que la direcció de l'empresa detecti que alguna persona treballadora no compleix l'esmentat deure de registrar la jornada, l'empresa empenirà les mesures disciplinàries oportunes consistents en iniciar els avisos pertinents amb cartes d'advertència i no s'abonarà el corresponent Plus d'Assistència regulat a l'art.16 del present conveni, els dies que no s'hagi efectuat el registre.

Si la persona persisteix en l'incompliment, es sancionará conforme el que estableix l'art. 38.k i art.40 del present conveni.

En cas d'oblit, s'haurà d'enviar una incidència al departament de RH a fi que arregli la incidència.

Tres incidències seguides en un mes, equivaldran al descompte d'un dia del Plus Assistència a la nòmina del mes següent.

Art.43 - Eines de registre de jornada

Quan la persona treballadora realitzi la seva jornada de manera presencial a les dependències de l'empresa, registrarà la seva jornada mitjançant l'empremta digital en el dispositiu habilitat a la planta on treballa.

Hi ha un dispositiu de registre a cada planta de l'edifici.

Quan la persona treballadora realitzi Teletreball, registrarà la seva jornada mitjançant la plataforma de Marcatges habilitada per aquest fi.

Clàusula Addicional Primera - Qualsevol pacte (que faci referencia a qualsevol aspecte regulat en aquest conveni) entre l'empresa i els RLPT signat amb anterioritat a l'entrada en vigor del present conveni, quedarà anul·lat i s'estarà a la regulació de l'aquí signat.

Olot, 16 de Gener del 2023



ANNEX I

TAULA SALARIAL 2023

		3,00%	2023						
					25%	25%		1.750	
Grup	Grup	Nivel	Salari base	Plus assistència	HHEE	HHEE * nocturnes	HHEE* festives	anual	preu hora
I - DIRECCIÓ I CAPS DE DEPARTAMENT	I	I	2.751,78	34,27				46.168,04	26,38
	I	II	2.494,90	32,67				42.213,87	24,12
	I	III	2.209,33	31,76				38.012,45	21,72
II - COMANDAMENTS	II	I	2.237,94	32,82	22,09	27,61	27,61	38.649,83	22,09
	II	II	2.161,02	29,67	21,07	26,34	26,34	36.869,91	21,07
	II	III	2.081,12	24,52	19,77	24,72	24,72	34.602,77	19,77
	II	IV	1.883,81	24,52	18,19	22,74	24,23	31.840,45	18,19
III - TÈCNICS	III	I	2.209,33	31,76	21,72	27,15	27,15	38.012,45	21,72
	III	II	2.084,07	29,30	20,41	25,51	25,51	35.710,29	20,41
	III	III	1.912,08	28,41	18,92	23,65	24,23	33.104,06	18,92
	III	IV	1.736,76	23,33	16,87	21,08	22,29	29.516,48	16,87
	III	V	1.488,60	21,95	16,65	18,38	22,29	25.735,87	14,71
	III	VI	1.354,04	21,44	16,65	17,78	22,29	23.738,77	13,57
IV - ESPECIALISTES	IV	I	1.838,72	23,42	17,69	22,12	22,29	30.964,64	17,69
	IV	II	1.679,99	23,03	16,37	20,47	20,47	28.654,75	16,37
	IV	III	1.469,09	21,96	14,55	18,19	18,64	25.465,22	14,55
	IV	IV	1.259,19	21,44	13,94	16,01	18,64	22.410,80	12,81
	IV	V	1.151,33	19,40	13,94	14,90	18,64	20.444,98	11,68
	IV	VI	1.100,00	19,40	13,94	14,90	18,64	19.726,33	11,27
V - COL·LABORADORS / SERVEIS	V	I	1.100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15.400,00	8,80

Art. 17.- Plus Brigada	9,60
Art. 18.- Plus Retén tècnics	536,05
Art. 18.- Plus Retén Brigada	33,41
Art. 19.- Quilometratge	0,30
Art. 20.- Ajuda escolar	35,78
Art. 21.- Beca Universitaria	1.003,79
Art. 28.- Assegurança de Vid	
Mort	10.705,72
Invalidesa permanent absoluta	10.705,72
Mort per accident no laboral	21.411,44
Mort per accident de circulació	31.117,16
Mort per accident laboral	47.214,80
Incap. Perm. Abs. Derivada	47.214,80

* El 2023 serà un any de transició del preu hora Extra Nocturna i Festiva, s'ha respectat la condició més beneficiosa pel treballador respecte al preu hora pactat al 2022 i s'anirà regularitzant en els anys futurs.