

RESOLUCIÓ de 28 de setembre de 2022 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal Mixta d'Aigües de Tarragona, S.A, per als anys 2020 a 2023 (codi de conveni núm. 43000222011994).

Fets

En data 31/08/2022 , el/la Sr. Jacob Anguela Ribal va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal Mixta d'Aigües de Tarragona, S.A, subscrit per les parts negociadores en data 25 de maig de 2022.

Fonaments jurídics

De conformitat amb allò 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.

Per això,

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal Mixta d'Aigües de Tarragona, S.A, del centre de treball de Tarragona, per als anys 2020-2023, 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.

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

Tarragona, 28 de setembre de 2022

Sofia Moya Pereira
Directora dels Serveis Territorials

Transcripció del text literal signat per les parts

Conveni col·lectiu de l'Empresa Municipal Mixta d'Aigües de Tarragona, S.A. per als anys 2020-2023

Capítol I. Àmbit d'aplicació

Article 1. Àmbit funcional

Aquestes normes regiran a l'Empresa Municipal Mixta d'Aigües de Tarragona, S.A. (EMATSA), i en allò que no estigui expressament previst, regirà l'Estatut dels Treballadors, el Conveni estatal del cicle integral de l'aigua o Conveni sectorial que el substitueixi i la normativa laboral vigent a cada moment.

Article 2. Àmbit personal

Aquest Conveni col·lectiu regeix per a tot el personal al servei d'EMATSA que estigui subjecte a les normes laborals vigents.

Article 3. Àmbit territorial

Les disposicions del present Conveni col·lectiu regiran als centres de treball de la província de Tarragona.

Article 4. Àmbit temporal

El present Conveni col·lectiu serà vigent des del primer de gener de 2020, i tindrà una durada de quatre anys, a partir de l'1 de gener del 2020 i fins el 31 de desembre del 2023. Aquest termini es prorrogarà any rere any, mentre qualsevol de les parts no comuniqui a l'altra, amb una antelació mínima d'un mes, el venciment del primer termini o qualsevol de les seves pròrrogues, la seva voluntat de donar-lo per acabat.

Capítol II. Organització del treball i formació professional

Article 5. Norma general. Principi d'igualtat

La organització tècnica i pràctica del treball és facultat exclusiva de l'empresa, que ho farà subjecta al que estableixi la llei. A cada moment l'empresa adaptarà els seus sistemes de producció a les circumstàncies tecnològiques, procurant amb caràcter primordial capacitar al 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'empresa 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; el Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació; 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 del personal. 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'empresa 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 6. Plantilla

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

L'empresa 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. No es prendrà cap decisió de reestructuració sense haver escoltat l'informe oportú de la representació legal de les persones treballadores legalment constituïda a l'empresa. Tot això sense perjudici dels interessos econòmics i legals del personal.

Article 7. Prestació del treball

El personal està obligat 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.

Quan per necessitats de l'activitat de l'empresa la persona treballadora estigui obligada 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 8. 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'empresa 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 de les persones treballadores legalment constituïda en l'empresa tindrà, en les matèries que s'especifiquen en els paràgrafs anteriors, la intervenció que reconeix la vigent legislació.

Article 9. 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'anàleg o inferior grup professional, podran ser encomanades a una sola persona treballadora 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 10. 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'empresa, la formació del personal a les seves ordres per aconseguir l'elevació del nivell tècnic i professional i vetllar per la seva seguretat.

Article 11. Roba de treball

L'empresa facilitarà als seus treballadors roba de treball adequada, per "estiu" i "hivern".

La direcció i el Comitè d'empresa ha determinat la roba de treball que ha de ser utilitzada pel personal obrer, i que és la següent:

- Tres pantalons
- Dos jerseis polars
- Tres polos de màniga curta
- Tres polos de màniga llarga
- Unes sabates i unes botes de seguretat

Per al personal operador del Centre de Control i Telecomandament, l'equipament serà:

- Dos polos de màniga curta
- Dos polos de màniga llarga
- Dos pantalons
- Un parell de sabates

Per al personal de Sanejament i Depuració operaris, l'equipament serà:

- Quatre polos de màniga curta
- Quatre polos de màniga llarga
- Sis pantalons
- Tres jerseis polars
- Unes sabates i unes botes de seguretat

Per al personal de laboratori:

- Dues bates blanques
- Quatre pantalons
- Quatre casaques
- Un parell de sabates tancades

Per al personal tècnic de camp:

- Tres polos/samarretes de màniga curta
- Tres polos de màniga llarga
- Tres pantalons
- Un parell de sabates de seguretat
- Un jersei polar
- Un impermeable

El calçat de seguretat serà impermeable i el personal elèctric es dotarà de vestuari ignífug.

Eventualment, sabates de seguretat en cas necessari i jaquetó d'EMATSA.

També, per a tot el personal que s'ha relacionat, es podrà lliurar un anorak cada dos anys, com a complement de l'equipament.

Aquesta roba de treball es revisarà un cop l'any (durant el primer trimestre) i serà sol·licitada a demanda, amb el màxim establert anteriorment. 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.

Les robes de treball seran d'ús obligat i només podran fer-se servir en els treballs encomanats per l'empresa, i mai per a ús particular.

El personal no pot arribar ni marxar amb la roba de feina, sempre s'ha de canviar en els vestuaris.

Article 12. Formació professional

S'entén que l'objectiu general és millorar la formació professional del conjunt dels treballadors d'EMATSA.

La gestió de la formació es durà a terme segons les polítiques de formació de la companyia. Aquestes polítiques s'elaboraran tenint també en compte les aportacions que es puguin fer des del Comitè d'empresa.

En els casos en què la formació tingui lloc en jornada ordinària, l'assistència per la persona treballadora és obligatòria.

També serà obligatòria l'assistència en aquells casos en què la formació tingui lloc fora de la jornada, sempre i que la formació no superi el 50% de la seva durada diària.

En el cas que es superi el 50% de la duració de la jornada, la presència serà de caràcter voluntari.

Capítol III. Classificació professional

Article 13. Classificació professional

A fi i efecte de classificar professionalment el personal, es tindrà en compte els grups i definicions establertes en el Conveni estatal.

Article 14. Assimilació del personal

Tanmateix l'empresa podrà, quan les circumstàncies ho aconsellin o bé quan ho consideri oportú, atorgar el grup immediatament superior al que tinguin les persones treballadores; serà una condició indispensable per a merèixer aquesta millora tenir una experiència dilatada en el lloc de treball corresponent. Aquests requisits s'objectivaran segons el grup professional amb una acreditació de coneixements i capacitats pràctiques.

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

Capítol IV. Jornada, horari, hores extraordinàries, vacances, dies festius, llicències i malalties

Article 15. Jornada

La jornada de treball serà de 1596 hores anuals, les quals s'assimilen a la jornada setmanal de 35 hores de treball efectiu, excepte disposició legal en contra.

Article 16. Horari

L'horari establert general és jornada intensiva de 8.00 a 15 h (en condicions de 35 hores setmanals), amb la següent distribució anual i excepcions per àrea:

- Àrea d'Operacions:
- Operari/a de Distribució i Producció:

De 8.00 a 15 hores

El personal assignat a la guàrdia setmanal realitzarà horari de 8 a 13 i de 15 a 17.00 hores excepte divendres, vigílies de festius, Setmana Santa, Nadal i del 15 de juny al 15 de setembre en que realitzarà de 8 a 15 hores.

- Clavegueram i Personal electromecànic: de 8 a 15 hores
- Àrea Administrativa i EPI: de 8 a 15 hores
- Àrea de Depuració:
- Operador/a de planta i Personal Electromecànic:

De 8 a 15 hores

- Àrea de Laboratori:
- Personal de laboratori i administració:

De 8 a 15 hores i una setmana al mes de 10.00 a 18 hores (de 14 a 15 hores per dinar)

- Tècnic/a de camp:

De 8 a 15 hores

En els centres a torns els horaris s'estableixen de la següent manera:

- Centre de Control:
de 7 a 14 h.
de 14 a 22 h.
de 22 a 7 h.

No obstant, a la signatura d'aquest Conveni s'està aplicant la mitjana de 37,5 hores setmanals, amb la corresponent ampliació d'horari, per tal de complir amb els requeriments de la LPGE, amb el que l'horari mentre sigui d'aplicació, serà el següent:

- Àrea d'Operacions:
- Operari/a de Distribució i Producció:

De 7.30 a 15 hores

El personal assignat a la guàrdia setmanal realitzarà horari de 8 a 13 i de 15 a 17.30 hores excepte divendres, vigílies de festius, Setmana Santa, Nadal i del 15 de juny al 15 de setembre en que realitzarà de 7.30 a 15 hores.

- Clavegueram i Personal Electromecànic: de 7.30 a 15 hores
- Àrea Administrativa i EPI: de 7.30 a 15 hores
- Àrea de Depuració:
- Operador/a de planta i Electromecànic:

De 7.30 a 15 hores

- Àrea de Laboratori:
- Personal de laboratori i administració:

De 8 a 15.30 hores i una setmana al mes de 9.30 a 18 hores (de 14 a 15 hores per dinar

- Tècnic/a de camp:

De 7.30 a 15 hores

En els centres a torns els horaris s'estableixen de la següent manera:

- Centre de Control:
 - de 7 a 14 h.
 - de 14 a 22 h.
 - de 22 a 7 h.

Al mes de desembre es fixaran els calendaris de l'any següent per als diferents centres de treball.

Pels centres de treball a torns s'aplicarà el disposat en l'article 17 d'aquest Conveni.

La no realització dels horaris de jornada intensiva no dóna dret a cap reclamació econòmica.

Es fixa la pausa diària retribuïda en vint minuts per a tot el personal al llarg de la jornada, pausa que serà fruïda en el lloc on s'estigui treballant. L'horari en que s'ha de gaudir la pausa, s'establirà pels responsables de cada centre de treball atenent a les necessitats del servei.

No obstant tot l'exposat, si les circumstàncies del servei aconsellen una variació permanent d'algun horari, es tramitarà l'oportú expedient davant el servei territorial del Dep. de Treball de la Generalitat de Catalunya a la província de Tarragona, a proposta de l'empresa i escoltada la representació dels treballadors legalment constituïda.

Article 17. Treball a torns

Són aquells treballs que requereixen una activitat permanent tots els dies de l'any, per la qual cosa s'estableixen torns de treball, i es varia cada setmana el torn de treball entre el personal assignat, que gaudiran d'un descans setmanal en una jornada variable, sense que tinguin qualificació d'hores extraordinàries les treballades en diumenge o bé en festa intersetmanal.

Continua igual l'establiment de retens a l'àrea de laboratori, el qual es desenvoluparà de la forma següent:

El personal tècnic de laboratori treballarà els caps de setmana i festius amb el següent horari:

Primer festiu després de laborable: de 11 a 14 h.

Segon festiu després de laborable: de 13 a 14 h.

Si hi hagués un tercer dia festiu, es treballarà una hora si el servei ho requereix

Aquestes jornades tindran la mateixa compensació econòmica que les hores extra segons l'import recollit en les taules salarials, sense que aquestes condicions puguin ser traslladades a altres situacions a l'empresa.

Tanmateix, per compensar aquestes hores treballades en festiu, es donarà un temps equivalent de descans quan el servei ho permeti, i d'acord amb la persona treballadora.

Article 18. Compliment de l'horari

A l'inici de la jornada el personal haurà de ser en el seu lloc de treball, completament preparat per desenvolupar la seva tasca, i continuar en el mateix lloc 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.

Per tal de donar compliment al Reial Decret-Llei 8/2019, de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball, s'estableix un sistema de registre horari a través d'una aplicació informàtica.

Article 19. Hores extraordinàries

Es manté el criteri de realització d'hores extraordinàries establert en pactes anteriors, fomentant que siguin les mínimes imprescindibles pel correcte manteniment del servei.

Les hores extraordinàries es pagaran al 100% del preu hora extra base, segons consta en l'annex 2.

Tanmateix, aplicant la legislació vigent, l'empresa podrà compensar les hores extres per temps de descans, el qual es determinarà quan el servei ho permeti, i de mutu acord amb la persona treballadora. Per tant, en aquest cas no es pagaran.

Un cop assolides les 80 hores extraordinàries anuals, s'acorda el següent mode de compensació:

- Temps equivalent de descans quan el servei ho permeti, i d'acord amb la persona treballadora, més un plus de la següent forma:

- Plus hora extra de 6€ per aquelles hores realitzades durant el dia.
- Plus hora extra festiva de 12€ per aquelles hores realitzades en horari de 22 h a 7.30 h o durant el cap de setmana i festius.

Aquestes condicions només seran aplicables en aquesta situació.

Les hores extraordinàries seran de realització obligatòria quan vinguin exigides per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, en cas de risc de pèrdua de matèries primeres, per motius imprevistos o períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torns o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de l'activitat que es tracti, sempre que no es puguin substituir per la utilització de les diferents modalitats de contractació previstes legalment.

La direcció de l'empresa informarà mensualment el Comitè d'empresa sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades, especificant les causes i, en el seu cas, la distribució.

Vist el caràcter de servei públic que té l'empresa afectada per aquest Conveni col·lectiu, en cas de donar-se circumstàncies justificades que no permetin la suspensió d'un treball durant la jornada laboral, la persona treballadora haurà de perllongar-la fins a acabar el treball o ser substituït per una altra persona. L'empresa per la seva part haurà de concedir un permís perquè, en hores habituals, la persona treballadora pugui menjar, bé en el seu domicili o en el lloc de treball o proximitats.

La base de l'hora extraordinària serà, per a cada grup, la que s'expressa en la taula de l'Annex II del present Conveni col·lectiu, i no procedirà recàrrec en cap cas per la seva realització.

Article 20. Vacances

El personal gaudirà d'unes vacances anuals de 22 dies laborables comptats de dilluns a divendres.

Sempre que les necessitats del servei ho permetin podrà pactar-se entre empresa i persona treballadora la divisió del seu període de vacances.

En establir-se aquest calendari, es procurarà atendre les peticions del personal, si bé regirà, amb caràcter subsidiari, l'establert en l'article 38 de l'estatut dels treballadors.

Les vacances es determinaran al llarg del primer trimestre de cada any. La planificació serà enviada per cada departament a organització.

Cada persona treballadora haurà de conèixer el seu període de vacances dos mesos abans de començar a gaudir-les.

El personal que ingressa o cessa en el transcurs de l'any té dret a les vacances que li corresponguin, segons el temps treballat.

Article 21. Dies i festius

Els dies festius que regiran amb caràcter no recuperable seran els que fixa la Conselleria de Treball mitjançant la publicació en el DOGC més les dues festes locals de Tarragona, el primer divendres de juny i el 31 de desembre (o l'anterior laborable si cau en cap de setmana).

Durant els anys 2022 i 2023 es podrà gaudir de 2 dies o 15 hores per any de descans addicionals, el seu gaudi es pactarà amb la persona responsable de cada àrea.

Article 22. Llicències

El/la treballador/a, que avisarà amb la màxima anticipació possible i adequada justificació, tindrà dret als següents permisos retribuïts:

- Matrimoni: quinze dies naturals.
- Defunció del cònjuge o fills: cinc dies naturals.
- Intervenció quirúrgica o hospitalització de familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat: dos dies naturals, que podran ampliar-se fins a dos dies més quan el/la treballador/a necessiti realitzar un desplaçament a tal efecte.
- Accident o malaltia greus, defunció de familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat: dos dies naturals, que podran ampliar-se fins a tres dies més quan igualment es necessiti realitzar un desplaçament a tal efecte.
- Defunció de familiars polítics o consanguinis: un dia natural.
- Naixement d'un fill: tres dies naturals, que podran ampliar-se fins a dos més quan el/la treballador/a necessiti realitzar un desplaçament per aquest motiu.
- Trasllat de domicili: un dia natural.
- Exàmens: es tindran els permisos necessaris per a presentar-se. Si algun/a treballador/a, que treballi en règim de torns, cursa amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, tindrà preferència per escollir el torn de treball.

En cas de defunció, l'empresa podrà exigir-ne el certificat. En el de malaltia, intervenció quirúrgica o naixement, un certificat mèdic oficial expedit pel facultatiu que hagi intervingut.

Adicionalment a aquestes, l'empresa disposa d'un acord de mesures de conciliació compost per:

- Horari flexible: el personal que tingui a càrrec directe algun menor de 12 anys, de qualsevol de les àrees funcionals, tècniques i administratives, podrà flexibilitzar l'hora d'entrada i l'hora de sortida, sempre que no perjudiqui l'organització i desenvolupament del treball.

Aquesta flexibilització constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més persones treballadors de l'empresa generessin aquest dret per la mateixa causa, l'empresa podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament.

Aquesta flexibilització consistirà en poder incorporar-se al seu lloc de treball fins a 60 minuts posteriors a l'hora d'entrada definida en el calendari laboral del centre de treball. L'endarreriment del temps d'entrada respecte l'horari oficial, s'haurà de realitzar dins la mateixa jornada laboral. L'horari sol·licitat haurà de ser el mateix per tots els dies de la setmana i estable durant el període de temps que es sol·liciti.

Per tal de retornar a les condicions de l'horari oficial, cal comunicar-ho per escrit a la Divisió de Recursos Humans amb un període d'antelació mínim de 7 dies hàbils.

En el cas de les persones que desenvolupen la seva activitat laboral en treballs de camp, s'analitzaran i valoraran totes les peticions rebudes i seran acceptades o rebutjades en funció de les condicions específiques de cada lloc de treball i dels possibles compromisos de compliment horaris acordats amb el client.

Per una altra banda, els treballadors que tinguin al seu càrrec persones amb discapacitat fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, podran disposar de dues hores de flexibilitat horària diària sobre l'horari fix que correspongui, a fi de conciliar els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial, dels centres d'habilitació i rehabilitació, dels serveis socials i centres ocupacionals, així com altres centres específics on la persona amb discapacitat rebí atenció, amb els horaris dels propis llocs de treball.

- Permisos de flexibilitat horària recuperable: es podran autoritzar permisos d'absència del lloc de treball, de forma puntual, per al personal de les àrees funcionals, tècniques i/o administratives, consistent en una absència de dues hores dins la jornada laboral diària ordinària.

El treballador o la treballadora que sol·liciti aquest permís haurà de recuperar el temps d'absència, sempre que sigui possible, dins la mateixa jornada de treball en què gaudeix el permís, o bé durant la mateixa setmana en què gaudeix el mateix, tenint en compte l'organització i desenvolupament del treball i amb l'acord previ amb el responsable immediat.

Així mateix, el treballador o la treballadora que, de forma puntual, gaudeixi d'aquest permís haurà de comunicar-ho prèviament al seu responsable immediat, i aquest últim verificarà el compliment del mateix.

L'ús d'aquest permís es farà, en tot cas, respectant el bon funcionament de cada centre de treball, i tenint especial atenció que no afecti el correcte desenvolupament dels treballs de camp o dels possibles compromisos de compliment horaris acordats amb el client i amb les següents consideracions:

a. La durada de la jornada general establerta, sense que pugui menyscar-se el còmput anual de la mateixa amb ocasió de la jornada intensiva d'estiu o de festivitats locals i nacionals.

b. El nombre de festes laborals, de caràcter retribuït i no recuperable, que no podran excedir allò que s'ha establert per la normativa en vigor.

c. L'acomodació de l'horari a les necessitats del servei i a les funcions del Centre.

d. Motius justificables: estudis, assistència a visites mèdiques, assistència a visites mèdiques com a acompanyant, hospitalització de familiars de 1r grau, tramitació presencial forçada de tràmits amb l'administració pública, assistència a reunions de coordinació escolar.

- Ampliació dels permisos retribuïts: Les persones treballadores tindran dret a absentar-se del seu lloc de treball per sotmetre's a tractaments mèdics de prescripció facultativa per part dels serveis de salut pública pel temps necessari per a la seva realització i amb justificació prèvia de la necessitat dins la jornada de treball.

Les persones treballadores que tinguin fills amb discapacitat tindran dret a absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per assistir a reunions de coordinació del seu centre educatiu, ordinaris d'integració o d'educació especial, on rebí atenció, tractament o per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari o social.

Les persones treballadores que es trobin en procés de tramitació d'adopció o acollida, podran absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per assistir a entrevistes i realitzar tots els tràmits locals relacionats amb el procés fins la seva finalització.

- Adaptació de la jornada de treball per a treballadores embarassades: La treballadora embarassada de 30 setmanes i fins a arribar a terme de l'embaràs, podrà sol·licitar adaptar la durada i distribució de la seva jornada de treball, dins els termes definits en el calendari laboral del seu centre de treball, amb l'objecte de fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, consistent en la realització de la jornada de forma continuada, amb el corresponent descans per a jornades superiors a sis hores.

Per als supòsits previstos en el present apartat, l'adaptació de la jornada de treball equivaldrà a acord entre les parts (sol·licitant i Direcció de Recursos Humans) de la durada i distribució de la jornada de treball.

En aquests casos, la treballadora haurà de presentar per escrit una sol·licitud, com a mínim, amb 7 dies naturals d'antelació a la data d'inici de l'adaptació de la jornada de treball, a la Direcció de Recursos Humans; que haurà d'anar acompanyada del justificant mèdic indicant les setmanes d'embaràs.

- Reincorporació gradual al lloc de treball per tractament mèdic: Les persones treballadores que es reincorporin al seu lloc de treball en finalitzat un tractament de radioteràpia o quimioteràpia, podran sol·licitar una adaptació progressiva de la seva jornada de treball ordinària. Es podrà concedir aquesta adaptació quan es consideri que ajudarà a la plena recuperació funcional de la persona o eviti situacions d'especial dificultat o penositat en l'acompliment de la seva feina. Aquesta adaptació es podrà estendre fins a un mes des de l'alta mèdica i podrà afectar fins a un 25% de la durada de la jornada diària. La sol·licitud anirà acompanyada de la documentació que aporti l'interessat per acreditar l'existència d'aquesta situació. L'empresa podrà sol·licitar els informes del Servei de Prevenció de Riscos Laborals o de qualsevol altre òrgan que consideri oportú sobre el tractament rebut o les activitats de rehabilitació que li hagin estat prescrites.

El termini al que es refereix el paràgraf anterior podrà ampliar-se un mes més quan la persona treballadora justifiqui la persistència en el seu estat de salut de les circumstàncies derivades del tractament de radioteràpia o quimioteràpia.

Amb caràcter excepcional, i en els mateixos termes, aquesta adaptació de jornada podrà sol·licitar-se en processos de recuperació d'altres tractaments d'especial gravetat, havent-se d'analitzar les circumstàncies concurrents en cada cas.

En tots els casos recollits en el present acord, es presentaran totes les sol·licituds per escrit a la Divisió de Recursos Humans, que haurà de respondre en un termini màxim de 7 dies naturals a la recepció de la citada sol·licitud. La Comissió d'Igualtat podrà actuar com a òrgan consultiu per mediar en aquells casos en que no s'arribi a un acord

Article 23. Baixa per malaltia o accident no laboral

Quan la persona treballadora estigui malalta i no pugui anar a treballar, haurà de donar a conèixer la seva situació a la persona responsable d'on estigui adscrita, dins de les dues primeres hores de la seva jornada de treball. D'aquesta obligació només en quedarà eximida per causes de força major degudament justificades. De no ser així, l'empresa considerarà l'absència del treball com a no justificada.

Totes les absències han de ser degudament acreditades amb la justificació corresponent.

Si la durada de la malaltia és superior als dos dies naturals, la persona treballadora haurà de presentar el full d'incapacitat temporal a la persona responsable per tal que es remeti a l'àrea de personal per la seva tramitació. La no presentació dels comunicats de baixa facultarà igualment a considerar l'absència com injustificada.

Article 24. Maternitat i Paternitat

Pel que fa a la maternitat i paternitat, aquest Conveni col·lectiu s'acull a l'establert per la Llei 39/1999, de 5 de novembre per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores; a la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones i al Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació.

Pels corresponents permisos i mesures de flexibilitat i conciliació, es tindrà en compte el que marqui la normativa vigent en cada moment.

Article 25. Excedències

En matèria d'excedències es disposarà el vigent en la normativa laboral del moment.

Capítol V. Règim econòmic

Article 26. Norma general d'aplicació

El règim econòmic que regirà entre l'empresa 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 de la persona treballadora 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 27. Taula de Retribucions

1. La taula de retribucions és el desglossament mensual per conceptes del nivell de retribució anual per grup.
2. En l'annex 1 es detalla per cada grup la taula de retribucions que regirà a l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu.

Article 28. Retribució Diària

Als efectes de deduccions o bé abonaments, es considerarà com a retribució diària la trentena part del sou mensual fix.

Article 29. Nivells de Retribució

1. Nivell anual de retribució per grup: l'esmentat nivell comprèn en còmput anual el sou base, més la participació en beneficis, més el plus Conveni.
2. Nivell anual de retribució individual: és el resultat d'afegir el nivell de retribució que correspongui per al grup, el còmput anual del premi d'antiguitat, més la participació en beneficis, més el complement personal i altres complements que hi puguin existir.

Article 30. Increment

Per al període de referència del present Conveni, s'estableix el màxim augment que admetin els pressupostos generals de l'estat o el 2% si aquests no limiten l'augment, que s'aplicarà a tots els conceptes.

La seva aplicació serà proporcional per tots els grups excepte el període d'antiguitat i participació en beneficis.

Article 31. Sou Base

La columna primera de l'annex 1 del present Conveni col·lectiu tindrà la consideració del sou base, d'acord amb el que estableix l'article 26 de l'Estatut dels Treballadors sobre salaris i garanties salarials. El sou base es percebrà en les dotze pagues ordinàries i en les quatre gratificacions extraordinàries.

Article 32. Plus Conveni

El plus Conveni té el caràcter de complement salarial, segons el previst en l'article 26 apartat 3 de l'Estatut dels Treballadors.

L'import del plus Conveni queda reflectit, per cada grup professional, a la columna segona de l'annex 1 del present Conveni col·lectiu.

El plus Conveni és en funció de la major qualitat i de la major quantitat de treball que el/la treballador/a ha de desenvolupar per a aconseguir que la seva tasca s'ajusti al rendiment que correspon a l'activitat normal.

El plus Conveni es percebrà en les dotze pagues ordinàries, però no en les gratificacions extraordinàries, i no es perdrà el dret cobrar-lo per faltes d'assistència legalment justificades.

Article 33. 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.

- El premi d'antiguitat es calcularà aplicant al sou base de la categoria l'increment del 2% per cada tres anys de servei a l'empresa, quedant fix l'import del premi aconseguit, incrementant aquest augment el salari de la categoria al venciment del trienni corresponent, (és a dir, se sumaran els dos imports).

- El premi d'antiguitat es percebrà en les dotze pagues ordinàries i en les quatre gratificacions extraordinàries.

- La data de venciment dels premis serà el dia 1 de gener o 1 de juliol de cada any, segons que l'ingrés en l'empresa hagi estat en el primer o segon semestre de l'any anterior.

- Quan la persona treballadora compleixi 65 anys, no continuarà acumulant el premi d'antiguitat, quedant fixat l'import del premi aconseguit fins llavors.

Article 34. Participació en beneficis

Té el caràcter de complement salarial, d'acord amb l'establert a l'article 26 apartat 3 de l'Estatut dels Treballadors.

Consistirà en un quinze per cent de la suma del sou base i de l'antiguitat mensuals.

Es percebrà en les dotze pagues ordinàries, però no en les gratificacions extraordinàries.

Article 35. Complement Personal

Té el caràcter de complement salarial, segons el previst a l'article 26.3 de l'Estatut dels Treballadors, i les parts signants acorden de mutu acord el caràcter de consolidable, no absorbible ni compensable, d'aquest complement.

El complement personal es percebrà en les dotze pagues ordinàries, però no en les extraordinàries.

Cada grup professional tindrà una remuneració econòmica denominada "complement personal".

Article 36. Complement de sanejament

El concepte "complement personal sanejament" del personal destinat a les EDAR's i clavegueram serà de 132,38€ mensuals pel 2022. Aquest import només es mantindrà mentre la persona treballadora estigui destinada a algun d'aquests departaments.

Article 37. Plus Treballs Nocturns

El plus de treballs nocturns té el caràcter de complement salarial, segons el previst a l'article 26.3 de l'Estatut dels Treballadors.

L'esmentada remuneració serà per tot el personal que efectuï el treball durant el "torn de nit" i que estigui adscrit al centre de treball amb activitat anual de 24 hores al dia, quan desenvolupi la tasca en règim de torn.

L'import de dita gratificació serà per a l'any 2022 de: 20,95 € per nit treballada i persona.

Article 38. Plus de Turnicitat i Treball en Festius

S'aplicarà en aquells casos en què es treballi a torns i en festivitats indicades en l'article 24, als centres de treball amb torns establerts o activitat permanent durant les 24 hores del dia, tal com s'especifica en l'article 20.

L'esmentada gratificació serà per a tot el personal que treballi en règim de torns, i en les circumstàncies que s'especifiquen anteriorment.

L'import de la gratificació serà per l'any 2022 de 190,24€ mensuals. S'aplicarà la proporcionalitat mensual en cas d'activitat fraccionada a raó de 6,34 € pel 2022 per dia de treball i persona. En cas que aquest personal no realitzi torns, pel fet d'estar disponibles cobraran per a l'any 2022: 88,87 € al mes, o fracció equivalent.

Article 39. Plus de disponibilitat

Quan per necessitats del servei i/o de l'empresa, resulti convenient una dedicació fora de l'horari de treball, podrà convenir-se una retribució per aquest excés de jornada i s'haurà de documentar per escrit. Aquesta disponibilitat quedarà sense efectes quan alguna de les dues parts així ho decideixi amb la corresponent comunicació escrita.

Article 40. Plus d'àrea

El plus d'àrea té el caràcter de complement salarial, segons el previst en l'article 26 apartat 3 de l'Estatut dels Treballadors.

L'import del plus d'àrea queda reflectit, per cada grup professional i àrea, en l'annex 1 del present Conveni col·lectiu.

El plus d'àrea és en funció del grup professional de cada persona treballadora i l'àrea de treball en que desenvolupi la seva feina. Si una persona canvia de grup o d'àrea, també passarà a percebre el plus d'àrea corresponent al canvi. Aquests canvis seran motiu d'anàlisi per una comissió negociadora.

El plus d'àrea es percebrà en les dotze pagues ordinàries, però no en les gratificacions extraordinàries, i no es perdrà el dret cobrar-lo per faltes d'assistència legalment justificades.

Aquest plus s'assolirà un cop s'obtingui la condició de personal indefinit a l'empresa.

Article 41. Plus personal garantit

El plus personal garantit té el caràcter de complement salarial, segons el previst en l'article 26 apartat 3 de l'Estatut dels Treballadors.

Aquest plus té caràcter personal per a cada persona treballadora i queda garantit el seu import en qualsevol lloc de treball, les parts signants acorden de mutu acord el caràcter de consolidable, no absorbible ni compensable, d'aquest complement

Article 42. Plus de Nadal i Cap d'Any

Aquest plus té caràcter de complement salarial, segons el previst en l'article 26 apartat 3 de l'Estatut dels Treballadors.

Aquest plus només es percebrà per aquelles persones que hagin d'anar presencialment a treballar durant les següents jornades:

- 24 de desembre en torn de nit
- 25 de desembre en torn de matí i tarda
- 31 de desembre en torn de nit
- 1 de gener en torn de matí i tarda

Si es treballa menys de 6 hores en aquestes jornades, individualment considerades, es compensarà a raó de 54,74€/dia per l'any 2022. Si es treballa igual o més de 6 hores en aquestes jornades, individualment considerades, es compensarà a raó d'11€ per hora treballada per l'any 2022. Aquesta compensació no es traslladarà a altres situacions.

Article 43. Plus absorbible

En aquells casos en que estigui motivat per una situació específica temporal (contractes de relleu), es crearà un plus absorbible, del que s'aniran descomptant els increments salarials anuals que corresponguin.

Article 44. Complement de lloc de treball

Per determinades funcions de responsabilitat i/o especial dedicació, l'empresa pot considerar convenient, amb caràcter discrecional i temporal, l'establiment d'un complement retributiu associat al lloc de treball.

Article 45. Pagues extraordinàries

1. Les pagues extraordinàries tenen el caràcter de complement salarial, segons el previst a l'article 26.3 de l'Estatut dels Treballadors.

2. Cadascuna de les quatre gratificacions extraordinàries consistirà en l'import de la suma del sou base mensual més l'antiguitat.

Les gratificacions extraordinàries s'abonaran:

- a. Juntament amb la nòmina del mes de març
- b. Juntament amb la nòmina del mes de juny
- c. Juntament amb la nòmina del mes de setembre
- d. el quinze de desembre.

Article 46. Prima de conduir

Donada l'ineludible necessitat d'aplicar la mobilitat del personal, s'estableix de mutu acord entre les dues parts signants d'aquest Conveni el caràcter obligatori de la conducció de la flota de vehicles de l'empresa per part del col·lectiu de personal.

L'esmentada activitat no té remuneració econòmica durant la vigència d'aquest Conveni.

Article 47. Import de les Dietes

En el cas de no poder dinar, sopar o bé dormir a l'hora acostumada en el seu domicili particular, aquest és l'import màxim del que es podrà disposar per fer l'àpat fora de casa. El procediment de nota de despesa es durà a terme segons les "Normes bàsiques sobre despeses per raó de servei i per despeses de representació i protocol·làries". En el cas de que l'allargament de jornada no permeti fer l'àpat fora de les instal·lacions, es retribuiran aquests imports com a dieta. De la mateixa manera, en cas de que no es produeixi l'àpat per les necessitats del servei, aquests imports també seran retribuits com a dieta amb la corresponent justificació de la persona responsable.

Les dietes màximes, que es regularan en el marc de l'estructura ètica, no podran ser inferiors a:

Dietes per sopar o dinar: 17,24 €

Dietes per habitació i esmorzar: 17,89 €

Km. recorregut amb vehicle propi: 0,28€

Les quantitats pagades en concepte de dieta són independents de l'obligació de l'empresa de facilitar els mitjans de transport o abonar-ne l'import.

Article 48. Guàrdies

Per a realitzar la cobertura de l'activitat setmanal del servei operatiu fora de la jornada habitual, es creen uns torns rotatius entre el personal operari amb grup 3B d'abastament i electromecànica, sota la dependència orgànica de la persona responsable de guàrdia; aquest servei es realitza fora de les dependències de l'empresa perfectament localitzables.

Aquestes guàrdies les realitzaran de forma obligatòria el personal amb grup 3B que habitualment desenvolupin aquestes tasques.

Els requisits que han de reunir el personal esmentat són:

- Carnet de conduir turismes

- Ple coneixement i domini de les instal·lacions, així com les seves maniobres.
- Estar capacitat per a solucionar qualsevol anomalia (avaria) del servei.
- Interpretació de plànols i control de mides.
- Coneixement i utilització dels diversos materials utilitzats en el servei.

El compliment d'aquests requisits per part de la persona els determinarà la direcció de l'empresa.

El personal de grup 2A d'abastament i electromecànica podrà realitzar guàrdies d'oficial voluntàriament, sempre que compleixin els requisits exposats en els anteriors paràgrafs.

Aquest fet no representarà en cap cas l'equiparació al grup 3B, renunciant expressament a reclamar el grup 3B per aquest motiu.

La resta de grups del personal operari (2B) d'abastament i electromecànica que no estiguin especificats anteriorment, podran realitzar amb caràcter voluntari les guàrdies com a personal ajudant.

Les guàrdies es mantenen voluntàries, en el cas de que no es cobreixin els mínims per garantir el servei, aquestes podran esdevenir obligatòries.

Les guàrdies es designaran mitjançant calendaris anuals que seran públics abans de l'1 de gener de l'any que entri en vigor.

Aquestes llistes seran públiques i, en cas de baixa laboral o vacances del personal designat, es passarà al següent de la llista.

Per motiu de força major el personal podrà pactar entre si el canvi de guàrdia prèvia comunicació amb una anticipació mínima d'una setmana, a la persona responsable de guàrdia o al personal delegat per aquest, en cas d'absència. La persona responsable de guàrdia confirmarà la viabilitat d'aquest canvi si és possible, en 48 hores.

El personal de depuració operador de planta destinarà una persona de manera rotativa setmanal a la realització de guàrdia d'ajudant, per si és necessària alguna actuació de l'àrea.

El personal responsable de secció realitzarà una guàrdia setmanal per la que s'establirà un calendari anual i tindrà la consideració de guàrdia fixa. L'import d'aquesta guàrdia dependrà del número de persones que presten el servei, ampliant-se si es redueix el personal i reduint-se si s'amplia.

El personal del centre de control realitzarà una guàrdia no presencial pel fet d'estar disponibles per a la cobertura de torns fora del calendari individual, amb consideració de guàrdia fixa.

La remuneració serà la següent:

- Guàrdies d'oficial: 346,34 € per setmana per a l'any 2022.
- Guàrdies d'ajudant: 196,27 € per setmana per a l'any 2022.
- Guàrdies de responsable abastament/clavegueram: 431,54€ per mes per l'any 2022 amb 4 persones.
- Guàrdies de responsable depuració: 331,37€ per mes per l'any 2022 amb 3 persones.
- Guàrdia fixa personal telecontrol: 151,10€ per mes per l'any 2022.

Article 49. Borsa de vacances

La borsa de vacances és una gratificació addicional que s'abonarà a tot el personal que estigui d'alta a l'empresa en el moment del seu pagament. L'import acordat per a l'any 2022 és de 741,23 € anuals.

Aquest concepte tindrà caràcter de complement salarial segons l'article 26.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Aquest pagament es farà efectiu amb la nòmina del mes de juliol de cada any.

Per al personal de nou ingrés a l'empresa el pagament serà proporcional al temps treballat.

Article 50. Borsa de Nadal

La "borsa de Nadal" que es liquidarà conjuntament amb la paga extra de desembre, serà de 741,23€ anuals per l'any 2022.

Article 51. Paga de nivell

L'empresa estableix una paga de nivell que serà de 547,98€ anuals per al 2022, i que es farà efectiva amb la nòmina del mes de febrer.

Article 52. Premi de Vinculació

Quan la persona treballadora assoleixi els 25 anys d'antiguitat dins l'empresa percebrà una única paga extraordinària addicional en concepte de premi a la dedicació per un import d'una mensualitat de salari base més antiguitat.

Article 53. Menyscapte de diners

Actualment no es treballa en diners en efectiu, en el cas de que tornés a donar-se la situació, es fixa la quantitat de 245,01€ anuals per al 2022 als efectes de menyscapte de diners de manera continuada. Per la seva realització de manera esporàdica es retribuirà la part proporcional corresponent al temps dedicat.

Article 54. Plus de transport/treball a distància

Per tal de compensar la despesa de trasllat al centre de treball i/o la despesa del treball a distància (segons la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància), s'abonarà aquest concepte de manera mensual a raó de 107,22€ per l'any 2022.

Article 55. Retribució per objectius

Pel personal membre del Comitè gestió, es disposa d'un sistema retributiu que comprèn, a més de la retribució fixa amb els conceptes detallats anteriorment, una retribució variable o per objectius.

Aquesta retribució per objectius s'estableix per diferents trams percentuals sobre la retribució fixa segons grup professional, de manera general amb el següent criteri:

- Grup professional 4 sense comandament: 0-6%
- Grup professional 4 amb comandament: 0-10%
- Grup professional 5: 0-20%
- Grup professional 6: 0-40%

I seguint la següent configuració:

- Un primer tram, que podrà representar fins al 50% de la retribució variable màxima, s'indexarà al compliment d'unes fites o objectius concrets durant l'any. Cada any, durant el darrer trimestre, la Gerència fixarà els objectius concrets i el respectiu pes específic per a l'any següent, i n'avaluarà el grau de compliment, previ informe de l'Àrea d'Organització, dins del primer trimestre de l'any següent.

- Un segon tram, que podrà representar també fins al 50% de la retribució variable màxima, serà el resultat de l'avaluació del responsable directe i l'aprovació que en faci la Gerència en funció de l'acompliment de tasques addicionals, l'actitud innovadora, el compromís i implicació demostrats, la capacitat de lideratge, autonomia i responsabilitat i l'adaptació al treball en xarxa. Aquests aspectes poden variar, depenent de l'evolució cultural de la companyia, però sempre seran coneguts de manera prèvia per les persones a les que aplica.

Article 56. Retribució en espècie

Els conceptes que es traslladaran com a retribució en espècie són els següents:

- Assegurança de vida i accidents (segons article 64)
- Obsequi de Nadal.
- Vehicle d'ús privat i combustible: en aquells llocs de treball de comandament o responsabilitat de les diferents àrees.

Article 57. Retribució flexible

EMATSA, acollint-se al disposat a la Llei 35/2006, de 28 de novembre, de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques i de modificació parcial de les lleis dels impostos sobre Societats, sobre la Renda de no Residents i sobre el Patrimoni ("LIRPF"), ofereix al seu personal la possibilitat d'adherir-se a un sistema de retribució flexible, on part de la seva nòmina vagi destinada a l'obtenció de béns, drets o serveis.

Article 58. Subministrament d'Aigua Potable al Personal

El personal de l'empresa, un cop superat el període de prova, rebrà una bonificació equivalent als primers 15 m3 mensuals en concepte de consum d'aigua potable al seu domicili, que per l'any 2022 queda establert en 47,11€ trimestrals.

Capítol VI. Bestretes i préstecs

Article 59. Bestretes

La direcció de l'empresa, a petició del personal, anticiparà imports que no excedeixin el 90% del net de la nòmina mensual sempre per transferència bancària. L'empresa disposarà de 3 dies com a marge de lliurament, encara que procurarà enllestir-ho en el primer dia, llevat casos de força major. Aquesta bestreta serà deduïda de la nòmina el mateix mes que es lliuri.

Article 60. Préstecs

L'empresa podrà concedir un préstec personal per un import màxim per al 2022 de 4.265,62€.

Article 61. Condicions per a la Concessió de Préstecs

Són condicions indispensables per a poder optar a aquests préstecs les següents:

1. Tenir una antiguitat mínima de dos anys a l'empresa.
2. No tenir quantitats pendents per a l'amortització d'altres préstecs que poguessin haver estat concedits amb anterioritat. Serà de concessió obligatòria, prèvia supervisió de la comissió mixta de préstecs, sempre que compleixi l'indicat en l'apartat següent.

3. El saldo que en cada moment el col·lectiu de treballadors degui a l'empresa, per diversos préstecs concedits, no serà superior a 38.434,45€.

Article 62. Interessos, Terminis i Forma d'Amortització

L'interès dels préstecs serà del 3% anual.

La diferència entre l'interès legal de diner establert anualment i l'interès aplicat en el préstec concedit per l'empresa serà considerada com a retribució en espècie.

Aquesta diferència serà assumida per l'empresa, per la qual cosa s'inclourà a la nòmina del mes en què es faci efectiu el préstec, com a un concepte salarial més que es compensarà amb una deducció pel mateix import, de manera que aquesta operació no alterarà l'import total de la nòmina sense el préstec.

El termini màxim d'amortització dels préstecs serà de tres anys.

Els préstecs concedits s'amortitzaran mitjançant la deducció en les pagues ordinàries i/o en les pagues extraordinàries d'una quantitat fixada segons els interessos i el termini d'amortització.

Capítol VII. Règim assistencial

Article 63. Concepte de Règim Assistencial

El règim assistencial que es pacta en aquest Conveni col·lectiu és el conjunt de mesures que complementen l'acció protectora del règim general de la Seguretat Social per al personal de l'empresa.

Article 64. Naturalesa del Règim Assistencial

El règim assistencial que es pacta en el present Conveni col·lectiu té la naturalesa de millora voluntària de l'acció protectora del Règim General de la Seguretat Social, prevista en el Títol II, capítol X Secció 1^a, Art. 191, del Texte Refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovada per Real Decret número 1/1994 de 20 de juny.

Article 65. Millora de les Prestacions per Incapacitat Temporal

En cas d'incapacitat temporal degudament acreditada per la Seguretat Social, derivada d'accident de treball o malaltia professional, l'empresa abonarà al personal que es trobi en aquesta situació, la diferència existent entre el total del salari fix que cobri en el moment de produir-se la baixa i el que abona la Seguretat Social en aquests casos.

En cas d'incapacitat temporal degudament acreditada per la Seguretat Social, derivada de malaltia comuna o accident no laboral, l'empresa abonarà al personal que es trobi en aquesta situació:

- La totalitat del salari fix dels nou primers dies en el moment de produir-se la primera baixa de l'any. En els posteriors motius de baixa, aquests primers dies no aniran a càrrec de l'empresa.

- La resta de dies fins els primers 25 dies naturals de la baixa, en qualsevol cas s'aplicarà el que disposa la llei.

- A partir del dia 25 de cada I.T., l'empresa completarà la diferència que existeix entre el total del salari fix que es percep en el moment en què es causa baixa i la prestació que correspongui per aquest motiu per part de la Seguretat Social.

- En cas d'hospitalització o intervenció quirúrgica l'empresa abonarà aquesta diferència des del primer dia de la baixa.

Article 66. Assegurança de Vida Col·lectiva

L'empresa mantindrà concertada i al seu càrrec una assegurança de vida que cobrirà les següents contingències i quantitats per la vigència del present Conveni:

a. Mort per qualsevol causa i invalidesa total i absoluta, mentre duri la relació laboral: 29.864,22€ que s'abonaran directament per la companyia asseguradora als beneficiaris que lliurement designi l'assegurador/da en el cas de mort.

Davant la inexistència de lliure designació de beneficiaris de les esmentades assegurances, en cas de defunció s'entendrà aquella que legalment li correspongui.

Article 67. Vinculació a l'Assegurança de Vida

L'assegurança de vida, a què es refereix l'article anterior està vinculada a la permanència del personal en l'empresa. 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 68. Reconeixement Mèdic

Anualment, a les dates que l'empresa indiqui, i al seu càrrec, tota la plantilla serà sotmesa a un reconeixement mèdic, segons el protocol determinat per les característiques del lloc de treball ocupat i que recomani el servei de vigilància de la salut que concerta l'empresa per a aquesta finalitat.

Les revisions seran obligatòries per a tot el personal en la mesura que ho disposi la normativa vigent.

El resum d'aquest reconeixement es facilitarà personalment a cada interessat.
En cas que en aquest reconeixement mèdic recomanessin efectuar alguna anàlisi específica a alguna persona treballadora, el cost de la mateixa anirà a càrrec de l'empresa.

Capítol VIII. Drets sindicals

Article 69. Norma General

Quant a les funcions i garanties del Comitè d'empresa legalment constituït, ens acollim al què es disposa en l'Estatut dels Treballadors

Article 70. Assemblees

El personal tindrà dret a cinc hores a l'any per a la celebració d'assemblees en els locals de l'empresa, dins de la jornada laboral.

Per a la celebració d'aquestes assemblees el Comitè d'empresa legalment designat, sol·licitarà a la direcció de la mateixa el corresponent permís amb una anticipació de quaranta-vuit hores com a mínim i previ lliurament de l'ordre del dia.

Article 71. Quota Sindical

Si les persones treballadores afiliades a una Central Sindical ho demanen, l'empresa descomptarà de la nòmina d'aquestes l'import de la quota sindical corresponent.

La persona treballadora interessada farà arribar a la direcció de l'empresa un escrit en què expressarà clarament l'ordre del descompte, la central sindical a què pertany i l'import de la quota.

Els imports retinguts es trametran a la central sindical a la qual la persona treballadora estigui afiliada. L'empresa efectuarà aquests descomptes, llevat d'una altra indicació, durant períodes d'un any prorrogables tàcitament per iguals períodes si no es denuncia el contrari previ a l'inici del nou període.

Article 72. Tauler d'anuncis

L'empresa col·locarà taulers d'anuncis a cada centre permanent de treball, per informació del personal de les respectives seccions de treball.

Article 73. Propaganda Sindical

Aquella central sindical que justifiqui que té com a afiliats un mínim del 15% de la plantilla del personal fixe i eventual, podrà utilitzar els taulers d'anuncis per a propaganda sindical.

Capítol IX. Altres disposicions

Article 74. Reglament de prevenció de riscos laborals

En matèria de prevenció de riscos laborals cal atènyer-se a allò que disposa l'Estatut dels Treballadors, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i les normatives específiques que la desenvolupen i altres normes legals que apareguin en un futur amb caràcter estatal o autonòmic. Es consideraran les recomanacions emanades d'organismes especialitzats sobre la matèria.

Així mateix es pren com a referència el pla general de seguretat i salut en el treball d'Ematsa, la planificació preventiva i el manual de normes i recomanacions de seguretat en el treball que Ematsa ha editat juntament amb el servei de prevenció aliè.

Article 75. Seguretat i Higiene en el Treball

Segons el disposat i previst en la Llei de prevenció de riscos laborals 31/95 de 8 d'octubre, actua el preceptiu Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

Capítol X. Clàusules finals

Article 76. Difusió del Conveni

Una vegada aquest Conveni col·lectiu surti publicat en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona, es distribuirà entre el personal.

Article 77. Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació

Es crea una comissió de vigilància i interpretació del present Conveni col·lectiu formada per tres representants de l'empresa i tres dels/les treballadors/es que hagin intervingut en la negociació del Conveni col·lectiu.

Aquesta comissió es regirà per les normes vigents en cada moment.

A aquesta comissió se sotmetran tots els dubtes que puguin produir-se en la interpretació i aplicació d'aquest Conveni col·lectiu i la comissió resoldrà sense perjudici dels recursos que es puguin ocasionar.

Els integrants d'aquesta comissió seran els següents:

- Tres membres a designar per la Direcció de l'empresa:
- Tres membres a designar pel Comitè d'empresa

La comissió paritària es reunirà quan una de les parts així ho sol·liciti amb un preavís de 15 dies, podent procedir a convocar-la qualsevol de les parts que la integren. També es reunirà per actualitzar, provisional o definitivament, les taules de retribucions previstes en aquest Conveni

En tots els casos, les consultes hauran de ser presentades mitjançant les organitzacions signants i no pas directament.

Abans d'exercir qualsevol reclamació judicial individual o col·lectiva, s'haurà de plantejar la qüestió de discrepància a la comissió paritària que resoldrà en el termini d'un mes.

En els aspectes regulats en els articles 41.4 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors, serà el propi Comitè d'empresa l'òrgan legitimat per atendre el període de consultes previ. Només en el cas de plantejament de discrepància, passarà aquesta a la comissió paritària, que haurà de resoldre excepcionalment en el termini de set dies

En tots els casos, els acords s'hauran d'aprovar per majoria.

Quan la Comissió Paritària no arribi en el seu si a un acord en la solució dels conflictes que s'hi remetin, les parts es sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural, que es puguin suscitar

Article 78. Clàusula d'Absorció

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 i/o reglamentària.

Article 79. Prevalença de Normes

Aquest Conveni prevaldrà per damunt de les disposicions reguladores del sou, Conveni estatal vigent i altres disposicions de caràcter laboral, que solament regiran en aquells aspectes que no estiguin previstos en el present Conveni o que no s'oposin a allò expressament pactat.

El present Conveni col·lectiu constitueix per ell mateix una font jurídica de dret necessari, amb força legal d'obligatorietat sempre que no es vulnerin preceptes de dret necessari absolut.

Article 80. Vinculació a la Totalitat

Si la jurisdicció competent modifiqués algun aspecte essencial del present Conveni col·lectiu, quedaria sense eficàcia la totalitat del Conveni, que s'hauria d'examinar novament el seu contingut per part de la comissió negociadora del mateix.

Article 81. Normativa reguladora del personal del sector públic

El contingut del present Conveni ha d'ajustar-se a la normativa reguladora del personal en l'àmbit del sector públic, d'obligat compliment, per la qual cosa, els acords que es puguin veure limitats o modificats per qualsevol norma hauran de ser objecte de la corresponent adaptació.

Article 82. Clàusula Final

El present Conveni, un cop signat, substitueix, amb efectes de la seva entrada en vigor, a qualsevol altre Conveni, pacte o acord que estigués vigent amb anterioritat.

Taules salarials per l'any 2022

Annex I

Grup Professional	Nivell	Salari Base	Plus Conv.	Compl. Personal	Beneficis
1		893,51	55,86	0,00	136,71
2	B	1293,84	67,02	44,67	197,96
2	A	1380,40	78,18	55,85	211,20
3	B	1433,90	89,35	67,02	219,39
3	A	1526,81	100,53	78,18	233,60
4		1617,71	111,71	89,35	247,51
5		1784,24	111,71	89,35	272,99

6		1773,20	122,85	100,53	271,30
---	--	---------	--------	--------	--------

Grup professional	Nivell	Plus àrea Plus àrea admva.	Plus àrea Plus àrea operària	Plus àrea Plus àrea tècnica
1		0,00	0,00	0,00
2	B	43,79	87,60	98,54
2	A	65,69	109,50	131,39
3	B	109,50	120,44	164,24
3	A	131,39	153,29	197,07
4		0,00	175,19	218,97
5		0,00	0,00	328,47
6		0,00	0,00	437,96

Annex II

Grup professional	Nivell	Hora extra
1		18,43
2	B	19,96
2	A	21,90
3	B	22,22
3	A	22,22
4		22,22
5		0,00
6		0,00

Complement de sanajament	132,28 €	
Nocturnitat	20,95 €	
Plus turnicitat	190,24 €	
Plus disponibilitat turnicitat	88,87 €	
Plus Nadal i Cap d'any	54,74 €	11€/hora
Mitja dieta	17,24 €	
Dieta habit. i esmorzar	17,89 €	
Kilòmetre vehicle propi	0,28 €	
Guàrdia oficial	346,34 €	
Guàrdia ajudant	196,27 €	
Guàrdia responsable abastament/clavegueram	431,54 €	
Guàrdia responsable depuració	331,37 €	
Guàrdia fixa telecontrol	151,10 €	
Borsa de vacances	741,23 €	
Borsa de Nadal	741,23 €	
Paga de nivell	547,98 €	
Plus transport/treball a distància	107,22 €	
Pagament d'aigua	47,11 €	