

Dimarts, 13 de febrer de 2018 - Número 31

Administració Autonòmica

2018-01082

Generalitat de Catalunya

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies – Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ de 25 de gener de 2018 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. (EMATSA), per als anys 2017-2019 (codi de conveni núm. 43000222011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal Mixta d'Aigües de Tarragona, S.A. (EMATSA), per als anys 2017-2019, subscrit per les parts negociadores en data 11 de desembre de 2017, i presentat per les mateixes parts en data 11 de desembre de 2017, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, 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, i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal Mixta d'Aigües de Tarragona, S.A. (EMATSA), per als anys 2017-2019, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament Treball, Afers Socials i Famílies a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

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

Tarragona, 25 de gener de 2018

Director dels Serveis Territorials, Francesc Tarragona Baró

Transcripció del text literal signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal Mixta d'Aigües de Tarragona, S.A (EMATSA) per als anys 2017-2019

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 de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua o conveni sectorial que el substitueixi i la normativa laboral vigent a cada moment.

Article 2. Àmbit 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 2017, i tindrà una durada de tres anys, a partir de l'1 de gener del 2017 i fins el 31 de desembre del 2019. 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 pròrogues, 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, sobre conciliació de la vida familiar i laboral, a l'accés a l'ocupació, a la col·locació, a la formació i a la promoció professional, així com a les condicions de treball dels treballadors. 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 dels representants dels treballadors legalment constituïts a l'empresa. Tot això sense perjudici dels interessos econòmics i legals del treballador/a.

Article 7. Prestació del treball

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

En el cas que un/a treballador/a fes tasques corresponents a diversos oficis o grup professional, es valorarà segons la disposició de la normativa vigent. Quan per necessitats de l'activitat de l'empresa el/la treballador/a estigui obligat 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 qualitatius.
4. La representació dels treballadors 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'anàloga o inferior categoria, podran ser encomanades a un/a sol/a treballador/a fins a arribar a la plena ocupació de la jornada, mesura necessària per a obtenir una òptima productivitat en tot el personal. El tipus de treball que se li encomani no podrà ser vexatori ni peyoratiu.

Article 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 als tècnics 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.

Aquesta roba de treball tindrà una durada d'un any, i està previst el seu lliurament durant el primer trimestre de cada any. 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.

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

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'han 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'E.M.A.T.S.A..

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 pel treballador/a 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, puntualitzant que per accedir als grups 2B, 2A i 3B, el/la treballador/a haurà de tenir un ofici i desenvolupar-lo amb la gradació que preveu el conveni estatal. O sigui que un grup 2B ha de tenir la formació professional elemental d'un ofici, un grup 2A haurà de superar en formació, habilitat i pràctica el grup 2B, i un grup 3B haurà de conèixer i portar a la pràctica les tècniques més depurades d'un ofici.

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 els/les treballadors/es; serà una condició indispensable per a merèixer aquesta millora tenir una antiguitat mínima de set anys dins l'empresa.

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.

Article 15. Ascens

S'estableix el que disposa el conveni estatal

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

Article 16. 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 17. Horari

L'horari establert general a partir de l'1 de gener de 2018, 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:
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
- Administració:
De 8 a 14 i de 15 a 17 hores de dilluns a dijous i de 8 a 14 hores en jornada intensiva (divendres, vigílies de festius, setmana santa, Nadal i estiu, període que es calcularà anualment per fer el còmput d'hores anuals)
En els centres a torns els horaris s'estableixen de la següent manera:
- Centre de Control: de 6 a 14 h.
de 14 a 22 h.
de 22 a 6 h.
- Operadors EDAR: de 7 a 14 h.
de 14 a 21 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:
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
- Administració:
De 8 a 14 i de 15 a 17 hores de dilluns a dijous i de 8 a 15 hores en jornada intensiva (divendres, vigílies de festius, setmana santa, Nadal i estiu, període que es calcularà anualment per fer el còmput d'hores anuals)
En els centres a torns els horaris s'estableixen de la següent manera:
- Centre de Control: de 6 a 14 h.
 de 14 a 22 h.
 de 22 a 6 h.
- Operadors EDAR: de 6.30 a 14 h.
 de 14 a 21.30 h.

Al mes de desembre es fixaran els calendaris de l'any següent per als diferents centres de treball. Per al 2017, es mantindran vigents els horaris establerts a l'inici de l'any, excepte el que s'especifica en l'art. 20.

Pels centres de treball a torns s'aplicarà el disposat en l'article 20 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, com a màxim fins les 12.00 hores. 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, sempre respectant aquest límits.

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

Per estudiar la viabilitat econòmica, organitzativa i de gestió, es crea una comissió mixta, integrada pel comitè d'empresa i qui designi la direcció de l'empresa.

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 18. 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 els/les treballadors/es, 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

El personal del laboratori, quan treballi en primer festiu, percebrà un complement de 20,17 per dia treballat per al 2017.

Quan treballi en segon festiu o tercer festiu, el/la treballador/a percebrà per dia l'import de 10,07 euros per al 2017.

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

Article 19. 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.

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

Article 20. Hores extraordinàries

Davant la situació d'atur existent, i amb l'objectiu de fomentar una política social solidària que afavoreixi la creació de llocs de treball, s'acorda la supressió d'hores extraordinàries habituals. Es manté així els criteris ja establerts en pactes anteriors.

Les hores extres 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 el/la treballador/a. Per tant, en aquest cas no es pagaran.

Respecte els diferents tipus d'hores extraordinàries s'acorda el següent:

- a. Seran de realització obligatòria aquelles hores extraordinàries que vinguin exigides per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, així com en cas de risc de pèrdua de matèries primeres.
- b. Seran de realització obligatòria aquelles hores extraordinàries necessàries 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: "manteniment", 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, el/la treballador/a haurà de perllongar-la fins a acabar el treball o ser substituït per un altre treballador. L'empresa per la seva part haurà de concedir un permís perquè, en hores habituals, el/la treballador/a pugui menjar, bé en el seu domicili o en el lloc de treball o proximitats.

Article 21. Vacances

Els/les treballadors/es de plantilla gaudiran d'unes vacances anuals de vint-i-sis dies laborals, entenent com a tals, aquells dies no contemplats en l'article 24 d'aquest conveni, això és, 22 dies laborables comptats de dilluns a divendres.

Sempre que les necessitats del servei ho permetin podrà pactar-se entre empresa i treballador/a la divisió en dos del seu període de vacances.

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

Cada treballador/a 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 22. 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, i el 31 de desembre (o l'anterior laborable si cau en cap de setmana).

Article 23. 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. (s'haurà de tenir en compte en cada cas particular, els factors que influeixen a l'hora de gaudir de 2 ó 4 dies de llicència)
- 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 . (s'haurà de tenir en compte en cada cas particular, els factors que influeixen a l'hora de gaudir de 2 ó 4 dies de llicència)
- 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.

Article 24. Baixa per malaltia o accident no laboral

Quan el/la treballador/a estigui malalt i no pugui anar a treballar, haurà de donar a conèixer la seva situació al/la responsable o cap d'on estigui adscrit, dintre de les dues primeres hores de la seva jornada de treball. D'aquesta obligació només en quedarà eximit per causes de força major degudament justificades. De no ser així, l'empresa considerarà l'absència del treball com a no justificada.

Si la durada de la malaltia és superior als dos dies naturals, l'interessat/da haurà d'obtenir la baixa del seu metge de capçalera i enviar-la al/la seu/va cap immediat, perquè aquest/a la remeti al servei de personal corresponent per a la seva tramitació. La no presentació dels comunicats de baixa facultarà igualment a considerar l'absència com a injustificada.

Article 25. Maternitat

Pel que fa a la maternitat, 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 i també per l'establert per la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a l'igualtat efectiva d'homes i dones.

A tall d'informació, es refereix a continuació i a grans trets els punts més destacables i d'interès de les citades Lleis:

- En el cas de part, la suspensió tindrà una duració de setze setmanes, que es gaudiran de manera ininterrompuda, ampliables en cas de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare podrà fer us de la totalitat o, en el seu cas, de la part restant del període de suspensió.

A banda de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per què el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània, o bé successiva amb el de la mare, excepte que en el moment que es faci efectiva la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.

- Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. La dona, per voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora per la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades complertes segons acord amb l'empresa. Aquest permís podrà gaudir-lo indistintament la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

- Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi cap activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, al menys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

- La concreció horària i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància i de la reducció de la jornada, correspondrà al treballador, dins de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

- Els/les treballadors/es tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre a la cura d'un fill, sigui aquest natural o per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que siguin provisionals, a comptar des de la data del naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

El període en què el/la treballador/a estigui en situació de excedència, serà computable a efectes d'antiguitat, i tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat/da per l'empresa, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o equivalent.

- Serà nul·la la decisió d'extinció de contracte per part de l'empresa en els següents casos:

- a) La dels treballadors/es durant el període de suspensió del contracte per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment.
- b) La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins la del començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a), i la dels treballadors/es que hagin sol·licitat un dels permisos anteriorment mencionats.

Article 26. Paternitat

Segons la Llei d'igualtat 3/2007, que modifica el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i introdueix l'art. 48bis, en els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'art. 45.1.d) d'aquesta llei, el/la treballador/a tindrà dret a la suspensió del contracte durant vint-i-vuit dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples, en dos dies més a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudiment compartit dels períodes de descans per maternitat.

Es podrà fer ús d'aquest dret des de la finalització del permís per naixement de fill previst en aquest conveni o a partir de la resolució judicial d'adopció, la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi la suspensió del contracte de l'altre cònjuge o immediatament després d'aquesta finalització

Es podrà gaudir en règim de jornada completa o jornada parcial, amb un màxim del 50% de reducció, i previ acord amb l'empresa. El/la treballador/a haurà de preavisar de l'exercici de la suspensió a temps parcial amb almenys quinze dies d'antelació

Article 27. Cura de familiars

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, els/les treballadors/es per atendre i tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per sí mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

Aquesta excedència que podrà gaudir-se de manera fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més membres de la mateixa empresa generessin aquest dret per la mateixa persona, l'empresa podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Capítol V. Règim econòmic

Article 28. 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 del/la treballador/a la retenció de l'impost sobre la renda de les persones físiques, la quota obrera de cotització a la Seguretat Social i qualsevol altra càrrega que pugui existir o establir-se legalment sobre el salari.

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

Article 29. Taula de Retribucions

1. La taula de retribucions és el desglossament mensual per conceptes del nivell de retribució anual per grup.

2. La taula de retribucions es compon dels conceptes retributius següents:

- Sou base
- Participació de beneficis, calculada sobre el salari base
- Plus conveni
- Complement personal

3. 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 30. Retribució Diària

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

Article 31. 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 de plus de disponibilitat si hi fos.

Article 32. Increment

Per al període de referència del present conveni, s'estableix un augment de l'1% per al 2017 i pels anys següents el màxim 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, participació en beneficis i plus de disponibilitat. En el cas del plus de disponibilitat serà potestatiu de la direcció de l'empresa.

Article 33. 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 34. 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 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 35. 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 el/la treballador/a compleixi 65 anys, no continuarà acumulant el premi d'antiguitat, quedant fixat l'import del premi aconseguit fins llavors.

Article 36. 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 37. 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 38. Complement de sanejament

El concepte "complement personal sanejament" del personal destinat a les EDAR's i clavegueram serà de 120,90 euros mensuals pel 2017. Aquest import només es mantindrà mentre el treballador estigui destinat a algun d'aquests departaments.

Article 39. 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 efectui 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 2017 de: 19,14 euros per nit treballada i persona.

Article 40. 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 2017 de 173,76 euros mensuals. S'aplicarà la proporcionalitat mensual en cas d'activitat fraccionada a raó de 5,79 euros pel 2017 per dia de treball i persona. En cas que aquests/es

treballadors/es no realitzin torns, pel fet d'estar disponibles cobraran per a l'any 2017: 81,17 euros al mes, o fracció equivalent.

Article 41. Plus de disponibilitat

Aquest complement salarial no estarà subjecte als increments previstos en l'article 32 d'aquest conveni, excepte que la direcció de l'empresa de forma potestativa i individual així ho consideri.

Quan per les circumstàncies específiques inherents al lloc de treball sigui aconsellable que amb certa assiduitat el/la treballador/a perllongui la seva jornada laboral ordinària amb treball nocturn o bé en festius, podrà convenir-se una retribució per aquest excés de jornada i s'haurà de documentar per escrit.

Al venciment del termini podran lliurement ambdues parts optar o no per a la renovació; quedaran, en aquest últim cas, lliures de les obligacions pactades.

Article 42. 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 treballador/a i l'àrea de treball en que desenvolupi la seva feina. Si un/a treballador/a 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 43. 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 treballador/a 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 44. 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

L'import queda fixat en 50 euros per jornada per l'any 2017.

Article 45. 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 46. 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 47. 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 48. Prima de Conduir

Donada l'ineludible necessitat d'aplicar la necessària mobilitat del personal, s'estableix de mutu acord entre les 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 treballadors/es.

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

Article 49. Hores Extraordinàries

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 50. Menyscapte de diners

Als efectes de menyscapte de diners, es fixa la quantitat de 223,78 euros anuals per al 2017, per als/les responsables de caixa i cobradors/es; persones que realitzin aquesta funció de forma esporàdica cobraran la meitat de l'import. Sense perjudici de respectar les quanties superiors que puguin estar reconegudes individualment.

Article 51. Import de les Dietes

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

Dietes per sopar o dinar: 15,74 euros

Dietes per habitació i esmorzar: 16,34 euros

Km. recorregut amb vehicle propi: 0,25 euros

Aquesta percepció es farà efectiva en cas de no poder sopar, dinar o bé dormir a l'hora acostumada en el seu domicili particular.

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 52. Guàrdies

Per a realitzar la cobertura de l'activitat setmanal del servei fora de la jornada habitual, es creen uns torns rotatius entre el personal operari amb grup 3B de distribució i producció, sota la dependència orgànica del/de la tècnic/a 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 de distribució i producció 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 de l'abastament, 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 de distribució i producció podrà realitzar guàrdies d'oficial amb caràcter excepcional, prèvia sol·licitud de part seva, 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 petició d'aquests grups 2A serà sempre anterior a l'1 de gener de l'any que entri en vigor.

La resta de grups del personal operari que no estiguin especificats anteriorment, podran realitzar amb caràcter voluntari les guàrdies com a ajudants/es. La petició per a realitzar les guàrdies com a ajudant/a serà anterior a l'1 de gener de l'any que entri en vigor.

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, al/la cap de guàrdia o al personal delegat per aquest, en cas d'absència. El/la cap de guàrdia confirmarà la viabilitat d'aquest canvi si és possible, en 48 hores.

La remuneració serà la següent:

- Les d'oficial: 316,32 euros per setmana per a l'any 2017.

- Les d'ajudant/a: 179,25 euros per setmana per a l'any 2017.

Article 53. Bossa 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 2017 és de 676,99 euros 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 54. Bossa de Nadal

La "bossa de Nadal" que es liquidarà conjuntament amb la paga extra de desembre, serà de 676,99 euros anuals per l'any 2017.

Article 55. Paga de nivell

L'empresa estableix una paga de nivell que serà de 500,49 euros anuals per al 2017, i que es farà efectiva amb la nòmina del mes de febrer.

Article 56. Premi de Vinculació

Quan el/la treballador/a 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.

Capítol VI. Bestretes i préstecs

Article 57. Bestretes

La direcció de l'empresa, a instància dels treballadors, 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 58. Préstecs

L'empresa, per la compra o construcció del primer habitatge en propietat, podrà concedir un préstec per un import màxim per al 2017 de 3.895,91 euros.

També per atencions diverses, podrà concedir un préstec per un import màxim per al 2017 de 1.298,65 euros en cada ocasió.

Article 59. 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 euros
4. El préstec per la compra o construcció de la primera habitatge en propietat només podrà ser concedit una sola vegada al treballador que ho sol·liciti.

Article 60. 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 per els de primer habitatge en propietat i dos anys per als altres.

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 61. 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 als/les treballadors/es de l'empresa.

Article 62. 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 63. 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 64. 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 als anys 2017, 2018 i 2019:

- a. Mort natural, mort per accident i invalidesa tota i absoluta, fins al límit dels 65 anys d'edat: 16.923,78 euros que s'abonaran directament per la companyia asseguradora als beneficiaris que lliurement designi l'assegurat/da.
- b. Mort per accident de trànsit fins el límit de 65 anys d'edat: 21.154,75 euros, que s'abonaran directament per la companyia asseguradora als beneficiaris que lliurement designi l'assegurat/da.

Aquestes quantitats seran actualitzables segons el previst per l'augment de salari en l'article 32 d'aquest conveni. Davant la inexistència de lliure designació de beneficiaris de les esmentades assegurances, en cas de defunció s'entendrà el familiar més proper.

Els/les treballadors/es, per part seva, poden millorar les prestacions bàsiques.

Article 65. Vinculació a l'Assegurança de Vida

L'assegurança de vida, a què es refereix l'article 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 66. 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 algun/a treballador/a, el cost de la mateixa anirà a càrrec de l'empresa.

Capítol VIII. Drets sindicals

Article 67. 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 68. Assemblees

Els/les treballadors/es tindran 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 69. Quota Sindical

Si els/les treballadors/es afiliats/des a una Central Sindical ho demanen, l'empresa descomptarà de la nòmina d'aquests/es l'import de la quota sindical corresponent.

El/la treballador/a interessa/da 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 trametan a la central sindical a la qual el/la treballador/a estigui afiliat.

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 70. Tauler d'anuncis

L'empresa col·locarà taulers d'anuncis a cada centre permanent de treball, per informació dels treballadors/es de les respectives seccions de treball.

Article 71. Propaganda Sindical

Aquella central sindical que justifiqui que té com a afiliats un mínim del 15% de la plantilla dels treballadors/es fixos i eventuais, podrà utilitzar els taulers d'anuncis per a propaganda sindical.

Capítol IX. Altres disposicions

Article 72. 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 que presta la mútua d'accidents de treball contractada.

Article 73. Seguretat i Higiene en el Treball

Segons el dispostat 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.

Article 74. Subministrament d'Aigua Potable als Treballadors

Els treballadors/es de l'empresa, una vegada superat el període de prova, estaran exempts/es de pagament en el seu domicili habitual dels quinze primers metres cúbics d'aigua al mes, i pagaran la resta de consum (si es dóna el cas) a preu de tarifa normal, tant si el domicili està situat dintre de la ciutat de Tarragona com a qualsevol altra població.

Capítol X. Clàusules finals

Article 75. 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 76. 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 77. 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 reglamentària.

Article 78. 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 79. 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 80. Clàusula Transitòria

Els endarreriments que s'hagin produït des de la vigència d'aquest conveni col·lectiu fins a la seva publicació, s'hauran de fer efectius en la nòmina del mes de la seva signatura, independentment de la seva publicació en el DOGC.

També s'adequaran els salaris amb caràcter individual als conceptes retributius del present conveni.

Article 81. Clàusula Final

Amb la signatura d'aquest conveni queda anul·lat l'anterior.

Annexe I

Grup professional	Nivell	Salari base	Plus conveni	Complement personal	Beneficis
1	-	816,08	51,01	0,00	122,41
2	B	1181,71	61,21	40,80	177,26
2	A	1260,76	71,41	51,01	189,11
3	B	1309,61	81,61	61,21	196,44
3	A	1394,48	91,81	71,41	209,17
4	-	1477,49	102,01	81,61	221,62
5	-	1629,59	102,01	81,61	244,44
6	-	1619,51	112,21	91,81	242,93

BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Dimarts, 13 de febrer de 2018 - Número 31

Grup professional	Nivell	Plus àrea		
		Plus àrea administrativa	Plus àrea operària	Plus àrea tècnica
1	-	0	0	0
2	B	40	80	90
2	A	60	100	120
3	B	100	110	150
3	A	120	140	180
4	-	0	160	200
5	-	0	0	300
6	-	0	0	400

Annexe II

Grup professional	Nivell	Hora extra
1	-	16,84
2	B	18,23
2	A	20,00
3	B	20,30
3	A	20,30
4	-	20,30
5	-	0,00
6	-	0,00