

**Administració Autònoma****2014-03534****Generalitat de Catalunya****Departament d'Empresa i Ocupació - Serveis Territorials a Tarragona**

RESOLUCIÓ de 31 de març de 2014 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci d'aigües de Tarragona, per als anys 2014-2016 (codi de conveni núm. 43002072012000).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci d'aigües de Tarragona, subscrit per les parts negociadores en data 15 de gener de 2014, i presentat per les mateixes parts en data 24 de març de 2014, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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, el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci d'aigües de Tarragona, per als anys 2014-2016, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació 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, 31 de març de 2014.

Carme Mansilla Cabré, directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripció del text literal signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Consorci d'Aigües de Tarragona, pels anys 2014-2016

Capítol 1. Disposicions generals

Article 1. Àmbit funcional

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

Article 2. Àmbit personal

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

Article 3. Àmbit territorial

Aquest conveni regeix en tots els centres de treball del CAT, tant en els serveis instal·lats al Camp de Tarragona (Constantí) com a l'ETAP de l'Ampolla, com també a qualsevol altra instal·lació .

Article 4. Àmbit temporal

Aquest conveni col·lectiu té una durada de dos anys, a comptar a partir de l'1 de gener de l'any 2014 i fins al 31 de desembre de l'any 2016.

Article 5. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest conveni formen un tot orgànic i indivisible i són considerades globalment a l'efecte de la seva aplicació. En cas que l'autoritat laboral no homologui alguns dels seus articles o sigui anul·lat totalment o parcialment per la jurisdicció laboral, ambdues parts han de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada, i la resta del conveni resta en vigor. En aquest supòsit, i fins a l'elaboració d'un nou text, s'ha d'aplicar la normativa anterior.

## Article 6. Comissió Paritària i solució de conflictes

S'ha de constituir, d'acord amb l'apartat e) de l'article 85 de l'Estatut dels treballadors, una comissió paritària per a la interpretació, vigilància i estudi del conveni, en un termini màxim d'un mes des de la signatura del conveni. Aquesta comissió ha d'estar formada per tres representants de l'empresa i tres representants de les treballadores i els treballadors. Els membres de la Comissió Paritària que representin als treballadors seran designats pel Comitè d'Empresa.

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

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

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

Per a la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se i, específicament, les discrepàncies sorgides durant els períodes de consulta en els casos i terminis previstos en els articles 41 (modificacions de les condicions de treball), 47 (suspensió del contracte de treball), 51 (resolució del contracte de treball) i 82.3 (Inaplicació de condicions de Treball) de l'Estatut dels treballadors, en la seva nova redacció en el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, ambdues parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya.

## Article 7. Criteris interpretatius i dret supletori

Per resoldre dubtes que puguin sorgir en l'aplicació d'aquest conveni, la comissió ha d'aplicar com a norma interpretativa el IV Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, així com les altres disposicions de caràcter general i legislació laboral vigent.

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

El contingut i les decisions preses en les reunions s'han de reflectir per escrit. En un principi, la comissió s'ha de reunir cada mes, a fi de desenvolupar tots els temes que en aquest conveni s'han deixat sota la seva responsabilitat.

## Article 8. Comitè d'Empresa

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

Els drets de representació del personal els ha d'exercir el Comitè d'Empresa, segons el que disposa el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i altres disposicions vigents en la matèria. El comitè ha de vehicular totes les reclamacions que s'hagin de formular davant de l'empresa.

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

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

Per a la celebració d'assemblees, les persones representants dels treballadors i les treballadores de l'empresa legalment designades han de sol·licitar a la direcció de l'empresa el permís corresponent amb una anticipació de vint-i-quatre hores com a mínim i previ lliurament de l'ordre del dia. L'empresa ha de concedir permís a les treballadores i als treballadors amb un temps equivalent a, aproximadament, la meitat del temps de duració de la seva celebració.

## Article 9. Execució del treball

Cada treballador/a ha d'exercir, bàsicament, les funcions pròpies del seu lloc de treball.

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

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

## Article 10. Pròrroga i denúncia

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

Un cop denunciat, s'ha de procedir a la constitució d'una comissió negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part receptora ha de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts poden establir ja un calendari o pla de negociació. En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'ha d'ajustar al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

## Capítol 2. Mobilitat laboral

### Article 11. Noves incorporacions

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

L'empresa, conjuntament amb els representants del Comitè d'Empresa, ha de fer la selecció i contractació del nou personal, i davant d'igualtat de condicions s'ha de donar prioritat a la promoció interna per cobrir llocs de treball.

L'admissió de personal s'ha de formalitzar per escrit, mitjançant contracte de treball entre la direcció de l'empresa i el treballador o la treballadora, en el qual han de constar els requisits i circumstàncies que exigeixen les lleis vigents. En el moment de la signatura s'ha de notificar el règim salarial, la projecció professional lligada al rendiment personal i la documentació prevista al sistema de gestió.

Les treballadores i els treballadors de nou ingrés tenen l'obligació de sotmetre's a examen mèdic, com també als reconeixements mèdics anuals, de conformitat amb la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.

### Article 12. Període de prova

Els treballadors i les treballadores que d'acord amb l'article precedent ingressin a l'empresa es consideren admesos només provisionalment durant un període de prova de tres mesos, durant el qual tenen els drets i obligacions corresponents al seu grup professional i al lloc de treball que desenvolupin, com si fossin de plantilla.

S'estableix el mateix període de prova per els contractes de durada determinada no superiors a 6 mesos.

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

### Article 13. Promoció interna

Quan les necessitats del servei ho exigeixen l'empresa podrà encomanar als treballadors l'exercici de funcions corresponents a categories professionals superiors o inferiors a la que tinguin en cada cas.

La realització de treballs de categoria superior donarà lloc al dret del treballador a percebre la diferència entre la retribució del seu lloc i la que pertocaria per la funció que efectivament desenvolupi. Si aquesta situació es dona durant 6 mesos al llarg d'un any o 8 mesos en dos anys, el treballador promocionarà a la categoria d'aquest.

En el supòsit de desenvolupar treballs d'inferior categoria, aquesta situació no es podrà perllongar més enllà del temps imprescindible per a solucionar o reparar la situació especial que l'hagi motivat.

### Article 14. Cessaments

Les treballadores i els treballadors que desitgin cessar voluntàriament de l'empresa tenen l'obligació de posar-ho en coneixement d'aquesta amb un termini de preavis de quinze dies.

## Capítol 3. Règim econòmic

### Article 15. Estructura salarial

L'estructura salarial bàsica del Consorci d'Aigües de Tarragona està composta de salari base i complement per lloc de treball. El salari brut fix anual s'obté de la suma de l'estructura bàsica i la resta de complements salarials aplicables a cada cas. Les retribucions pactades en aquest conveni s'estableixen sobre la base de jornada completa de treball.

Cada persona té una retribució variable que no forma part del salari fix lligada a la consecució dels objectius aprovats per la direcció, a proposta dels caps de departament. Aquests objectius han de tenir una valoració tan objectiva com sigui possible i estar fixats a final de gener i es cobraran al novembre.

## Article 16 - Salari base

El salari base és el que correspon a la categoria professional de cada treballador/a i es percep a les dotze pagues ordinàries i a les dues d'extraordinàries que inclou les condicions pròpies per portar-lo a terme (conducció, perillositat, toxicitat, nocturnitat i qualsevol altra). La seva quantia és fixada per l'empresa, previ informe del Comitè d'Empresa. La seva quantia mensual amb efectes del 01/01/2014 és la següent:

A: Personal tècnic amb titulació universitària superior		
A3	Cap Departament	3.714,29
A2	TGS	2.571,43
A1	TGS - Analista	1.571,43
B: Personal tècnic amb titulació universitària mitja		
B2	TGM i comandament	2.285,71
B1	TGM	1.428,57
C: Especialistes		
C4	Tècnic amb comandament	2.142,86
C3	Tècnic multiespecialista	2.064,29
C2T	Amb una especialitat + Torns	1.285,71
C2A	Amb una especialitat	1.285,71
C2B	Delineant	1.285,71
C2C	Mostrejador	1.071,43
C1T	Formació bàsica + Torns	1.035,71
C1	Formació bàsica	1.000,00
D: Tècnics i Administració		
D3	Amb especialitat i comandament	2.064,29
D2	Amb una especialitat	1.142,86
D1	Formació bàsica	1.000,00

Mitjançant acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'ha establert aquest sistema de classificació Professional dels treballadors per mitjà de grups professionals. La definició dels grups professionals es troba a l'Acta signada per la comissió paritària en data 10 de gener de 2014.

## Article 17. Complement de corba de desenvolupament

És el complement que situa al treballador al punt de la corba de desenvolupament professional segons la categoria assignada.

## Article 18. Plus de torn tancat

El plus de torn compensa específicament la variació del descans setmanal, el treball en dies festius entre setmana, la variació d'horaris i la nocturnitat. El seu import per la categoria C2T amb polivalència és de 6.300,00 euros/any i per la categoria C1T, 3.600,00 euros/any. Aquest plus es rep a les dotze pagues ordinàries i a les dues d'extraordinàries.

## Article 19. Complement ad personam

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

## Article 20. Complement salarials de caràcter variable

20.1. Plus de guàrdia al laboratori. S'entén per guàrdia el temps que el treballador o la treballadora està disponible a les dependències de l'empresa en caps de setmana o dies festius i/o el temps en què duu a terme treballs del servei com a conseqüència d'aquesta guàrdia. El seu import és de 100 euros/dia, amb un màxim de quaranta dies de guàrdia i un màxim de 2.30 h/dia de presència al laboratori.

20.2. Plus de reforç. L'adscripció d'una treballadora o d'un treballador per a la realització del reforç és voluntària, tant per part del treballador o la treballadora com la seva acceptació per part de l'empresa.

S'entén per reforç el temps durant el qual la treballadora o el treballador està a disposició de l'empresa fora de la

jornada laboral i fora del centre de treball, però localitzable en tot moment i, en cas de ser requerit/da, en disposició de presentar-se de manera immediata al centre de treball o a qualsevol altre lloc assenyalat per l'empresa. Els canvis de reforç es fan setmanalment els dimarts a les 8.00 h.

L'import del plus de reforç inclou dos conceptes: una quantitat per estar designat per actuar en un primer moment i una altra quantitat que inclou unes quatre hores d'actuació presencial.

20.3. Aquests dos complements es perceben per guàrdia o reforç realitzat i els imports corresponents s'incrementen, l'any de vigència del conveni, d'acord amb els termes continguts en aquest document.

20.4. Els treballadors/es faran guàrdia i/o reforç segons les necessitats del servei. L'empresa ha de fer un seguiment de les incidències que motivin l'actuació de l'equip de reforç o d'altre personal.

## Article 21. Pagues extraordinàries

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

## Article 22. Premi de torns

Les treballadores i els treballadors que entrin al torn de les 22 h dels dies 5 de gener i 24 i 31 de desembre percebran 200 euros. Els que entrin a les 14 h del dia de Nadal han de percebre 250 euros.

## Article 23. Ajut a dinar i quilòmetres

L'import de les despeses a percebre en cas de desplaçament fora del terme municipal de residència o del lloc de treball és d'un màxim de 15 euros.

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

L'empresa ha d'abonar a tota persona que faci servir el seu vehicle la quantitat de 0,40 euros per quilòmetre.

## Article 24. Roba i eines de treball

24.1. El CAT ha de facilitar roba de treball a tots els treballadors i les treballadores que hi tinguin dret, els i les quals estan obligats/des a utilitzar-la durant la jornada laboral i a retornar-ne la usada en el moment de la reposició. El Comitè d'Empresa juntament amb la direcció estableix la roba, la quantitat i la freqüència de reposició.

24.2. El CAT ha d'assignar un vehicle a les treballadores i els treballadors que hagin de fer desplaçaments freqüents. És obligació del personal que té adscrit un vehicle efectuar-ne un ús adequat i tenir-lo en condicions de servei, d'acord amb el protocol establert. L'empresa ha de facilitar formació en matèria de conducció de vehicles a fi de promoure'n un ús adequat i garantir una resposta correcta en casos necessaris.

24.3. El CAT ha de facilitar telefonia mòbil i eines telemàtiques, en concret, correu electrònic i accés a Internet, en tots els llocs de treball en què sigui necessari. L'empresa, d'acord amb el Comitè d'Empresa, pot fer auditories per comprovar l'ús adequat d'aquestes eines.

## Article 25. Hores extraordinàries

Atès el caràcter públic dels serveis prestats pel CAT i la seva necessària continuïtat, tot el personal està obligat a perllongar, en cas de necessitat, la jornada normal de treball.

Es consideren hores extraordinàries totes les hores de treball que es facin fora de la durada màxima de la jornada laboral fixada en conveni. El nombre d'hores extraordinàries realitzades no pot ser superior a 80 h/any.

Atès el caràcter de servei públic que té l'empresa, es consideren hores extraordinàries estructurals les següents: reparació de sinistres, circumstàncies de força major, avaries o danys extraordinaris que requereixin reparacions urgents, modificacions per afectacions de serveis o d'altres anàlogues que per la seva transcendència siguin inajornables. Aquestes hores no es tenen en compte per al còmput del nombre màxim total d'hores extraordinàries anuals.

Els treballadors i les treballadores afectats decidiran si bescanvien la percepció del seu import per dies de descans, continuant amb el criteri establert fins ara (una hora extraordinària treballada per dues hores de descans), sempre que no afecti el procés productiu normal de l'empresa. Si es tracta de personal a torns i les hores s'han realitzat en cap de setmana o festius, el descans es gaudirà en cap de setmana, o entre setmana en cas dels corretorns.

El preu de les hores és de 24 euros/h. Totes les hores realitzades es paguen el mes següent d'haver-les fet. No tenen dret a la percepció d'hores extraordinàries les treballadores i els treballadors que estiguin de reforç o de guàrdia.

S'ha de procurar reduir al mínim imprescindible el nombre d'hores extraordinàries a realitzar, i amb aquesta

finalitat l'empresa ha de revisar els seus processos de treball de manera que, en la mesura que es pugui i atenent les necessitats del servei, es puguin resoldre les incidències dins de la jornada laboral sense que calguin hores extraordinàries.

## Article 26. Jornades especials

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

## Article 27. Increment salarial.

Durant l'any 2014 els salaris no s'incrementaran, llevat l'assumpció de noves funcions i el canvi de posició a la corba de desenvolupament. L'any 2015 els salaris s'incrementaran segons l'IPC i l'any 2016, l'IPC més un punt. L'IPC a aplicar serà el de Catalunya i la present norma s'aplicarà llevat previsió legal en contrari.

Els increments s'aplicaran sobre la retribució bruta fix anual, així com sobre el component variable.

## Article 28. Pagament de retribucions

Per exigències organitzatives, les nòmines s'han de tancar el dia 15 de cada mes i s'han d'abonar el dia 25 de cada mes o hàbil anterior, en cas de ser festiu. Les pagues extraordinàries s'han de pagar els dies 15 de juny i 15 de desembre. Per als treballadors i les treballadores que ho sol·licitin es poden donar bestretes a compte dels seus havers.

## Capítol 4. Jornada, horari i calendari

### Article 29. Jornada anual

La jornada ordinària de treball pels anys 2014, 2015 i 2016 és de 1.650 hores en còmput anual, en tots els centres de treball i per a tot el personal. No obstant això, hi poden haver variacions individuals, excepte en el personal a torns, d'acord amb el que es preveu al règim de torns.

### Article 30. Calendari

El calendari laboral s'estableix d'acord amb la jornada laboral i els dies de festa fixats per l'autoritat laboral. Un cop confeccionat el calendari amb els criteris anteriors, s'hi han d'afegir com a dies festius el 24 i 31 de desembre, durant el període de vigència d'aquest conveni.

El calendari ha d'estar fixat quinze dies abans del 31 de desembre de l'any anterior al de la seva aplicació, i s'ha de publicar a la Intranet corporativa i als taulers d'anuncis de tots els centres de treball.

### Article 31. Horari

1. La jornada laboral diària es presta, de manera ordinària, en setmanes de 37,5 hores de dilluns a divendres. Segons el calendari aprovat,

a. La setmana de Nadal a Reis i Setmana Santa, serà de 6,5 hores de manera continuada.

b. La setmana ordinària: els dimarts 9 hores en jornada partida i dilluns, dimecres, dijous i divendres serà de 7,25 hores de manera continuada.

c. I les setmanes d'estiu de 7,25 hores de manera continuada.

L'horari és fixat per la direcció d'acord amb les exigències organitzatives i tenint en compte els criteris següents de flexibilitat d'entrada:

- de dilluns a dijous: entre les 7:45 i les 8:45

- els divendres (i els mesos sense dia de jornada partida) entre les 7:45 i les 8:15

- els dimarts (i el dijous, si s'escau) entre les 13:45 h i les 15.30 h.

- Queden exclosos de flexibilitat horària els dimarts (i el dijous, si s'escau) els períodes de temps compresos entre les 8:45 h i les 13:45 h i entre les 15:15 h i les 17.15 h, els dies de jornada partida.

2. El temps mínim de descans en jornada partida entre períodes de treball no pot ser inferior a 30 minuts, llevat dels desplaçaments fora dels centres de treball en què es compta un mínim d'1 hora.

3. La jornada diària no pot ser superior a 10 hores i entre el final d'una jornada i l'inici de la següent s'han de fer, com a mínim, dotze hores de descans.

### Article 32. Formació continua

Emmarcat en la voluntat de l'empresa d'aplicar una política de formació contínua, es realitzaran els cursos de formació necessaris. Aquests es realitzaran preferentment dins de la jornada laboral del treballador/a.



En els casos en què es realitzin fora de la jornada laboral es bescanviarà cada hora invertida en la formació per dues hores de descans remunerat.

## Article 33. Treballs en règim de torn tancat

Són els treballs que s'han de fer per garantir l'explotació contínua de les instal·lacions, la qual cosa requereix una variabilitat d'horari que s'ha de determinar equitativament, cobrint també els dies festius. Això implica que el descans setmanal es faci un dia variable, sense que les hores treballades en dies festius siguin considerades extraordinàries. Aquesta variabilitat d'horari ha d'estar regulada pels calendaris aprovats. Torn tancat és el que requereix activitat permanent les 24 hores del dia i els 365 dies de l'any, per la qual cosa s'estableixen 3 torns rotatius diaris de 8 hores cadascun.

L'horari dels torns és el següent:

- Torn de matí: de 06.00 a 14.00 h
- Torn de tarda: de 14.00 a 22.00 h
- Torn de nit: de 22.00 a 06.00 h

El règim de substitucions, canvis de torns i dies de desquadrament amb la jornada partida és el següent:

1. La primera absència imprevista ha d'estar coberta en 12 hores allargant el torn que surt 4 hores i avançant 4 hores el torn que entra;
  - 1.1. Si al dia següent persisteix l'absència, ha d'entrar el grup de recolzament, llevat que hagi començat el seu període de vacances i descans.
2. Es poden fer canvis de torns sempre que hi estiguin d'acord les dues parts i ho autoritzi el cap del departament corresponent.
3. Els dies de festa corresponents als dies de desquadrament amb la jornada partida es fixen de mutu acord amb el grup de recolzament i prèvia autorització del cap de departament corresponent.
4. El personal de torns gaudirà de tres dies de conciliació familiar al llarg de l'any. Per aquest motiu justificat tindrà preferència d'opció sobre altre torn.
5. Al personal a torns que hagi de perllongar la jornada laboral per cobrir una absència se'ls haurà d'abonar els tiquets presentats com a despeses de dieta. Per anar a dinar/sopar disposaran d'una hora sempre que el servei ho permeti.

## Article 34. Vacances

Les vacances són de 25 dies laborables i s'han de gaudir durant l'any natural i fins al 15 de gener de l'any següent. En cap cas es treballaran menys de 1.650 hores anuals.

Cada departament ha d'enviar un full amb les vacances previstes per al personal adscrit a aquest departament i indicar per a cadascú el nombre de dies de vacances per cada tipus de jornada i els dies assenyalats per al seu gaudi, abans del 15 de març. Aquest mateix règim regeix per als dies de desquadrament entre la jornada partida i la jornada a torns.

Podran ser destinats per recuperar hores de la jornada laboral anual una màxim de tres dies de vacances i la diferència horària contra 1.650 h/any que pugui sorgir dels tipus de dies de vacances escollits.

## Article 35. Llicències i permisos

Malgrat el dret que assisteix als treballadors i les treballadores d'absentar-se del treball, tots els permisos s'han de demanar per escrit i amb una antelació mínima de set dies, llevat dels casos imprevisibles, en els quals n'hi ha prou amb la prèvia comunicació directa al cap.

El cap, tenint en compte la disponibilitat del seu personal i únicament en els casos que la data sol·licitada sigui susceptible de canvi, pot negociar amb el treballador o la treballadora el dia més adequat per concedir-li el permís sol·licitat. En cas de veure's obligat a no autoritzar un permís, la persona interessada ha d'acudir al treball i, a continuació, pot presentar les reclamacions que consideri oportunes.

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

A. Naixement i adopció de fill/a: tres dies. Els dies són naturals i s'han de gaudir de manera simultània al fet que motiva el permís. No obstant això, almenys dos dies han de ser laborables.

A.1. El permís de paternitat serà de 13 dies naturals continuats ó de 20 en el cas de família nombrosa o quan a la família existís prèviament una persona amb discapacitat, en un grau igual o superior al 33%.

A.2. En cas de naixement de fill/a prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes (posteriors a las setze de maternitat).

A.3. Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret a permisos d'absència recuperables per a poder assistir-hi a reunions o visites en els centres educatius o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris d'aquests centres.

B. Defunció de parent fins a segon grau per consanguinitat o afinitat: tres dies. Els dies són naturals i s'han de gaudir de manera simultània al fet que motiva el permís. En el cas de consanguinitat, almenys dos dies han de ser laborables.

C. Accident o malaltia greu de parent de fins a segon grau per consanguinitat o afinitat: tres dies o el seu equivalent de vint-i-quatre hores en diversos dies.

D. Hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parent fins a segon grau per consanguinitat o afinitat: tres dies o el seu equivalent de vint-i-quatre hores en diversos dies.

Quan per algun d'aquests tres darrers motius (B, C i D) la treballadora o el treballador necessiti fer un desplaçament fora de l'àmbit autonòmic, el permís es pot perllongar fins a un màxim de quatre dies naturals.

E. Trasllet del domicili habitual: dos dies.

F. Matrimoni del treballador o la treballadora: quinze dies.

G. Defunció de parent fins al tercer grau per consanguinitat: Un dia que en qualsevol cas ha de coincidir amb el dia del funeral.

H. Per a realitzar exàmens prenats i tècniques de preparació al part per les treballadores embarassades.

I. Realització de funcions sindicals o de representació del personal.

J. Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal: pel temps indispensable. Quan consti a una norma legal o convencional un període determinat per a aquesta circumstància, s'ha d'aplicar el que disposi aquesta norma pel que fa a la durada de l'absència. Per deures relacionats amb la conciliació de la vida laboral i familiar tindrà dret a absència recuperable.

K. Concurrencia a exàmens, quan la persona que sol·licita el permís cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

L. Per anar al metge el treballador o la treballadora: el temps necessari.

L'autorització dels permisos previstos la pot concedir directament el cap de departament.

M. Per acompanyar al metge a un familiar de 1º grau: un màxim de 8h/mes, no acumulables.

L'autorització dels permisos previstos la pot concedir directament el cap de departament.

## Article 36. Jubilacions parcials

Els treballadors incorporats al Pla de Jubilació Parcial signat per l'empresa i els representants legals dels treballadors en data 15 d'abril de 2013, podran sol·licitar l'accés a la situació de jubilació parcial, acollint-se a la normativa anterior a la Llei 27/2011, quan reuneixin els requisits necessaris recollits en l'acord, i sempre de mutu acord entre les parts (empresa i treballador/a), en la forma i termini previstos en el mateix.

A aquells treballadors que vulguin accedir a la jubilació parcial amb posterioritat al 31 de desembre de 2018 (data en què finalitza la vigència del Pla de Jubilació Parcial), els serà d'aplicació la regulació prevista en la Llei 27/2011, amb les modificacions previstes en el Reial Decret Llei 5/2013 de 15 de març.

## Capítol 5. Millores socials

### Article 37. Assegurances per accident

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

1. Assegurança per cobrir el risc de mort i invalidesa absoluta per a tota activitat professional, derivades ambdues contingències d'accident (llevat d'esports de risc i d'alta competició), per un import de 210.000,00 euros.

2. Assegurança per cobrir el risc de mort i invalidesa absoluta per accident de trànsit (s'han de tenir en compte les exclusions de la pòlissa), per un import de 210.000,00 euros.

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

### Article 38. Ajut al transport

ES pacta un ajut al transport de 35 euros/mes per al 2015 i de 50 euros/mes per al 2016. Es percebrà a les dotze pagues ordinàries.

### Article 39. Incapacitat temporal

En cas d'incapacitat laboral derivada de contingències comunes:

Durant els 3 primers dies: es reconeix un complement retributiu fins arribar al 50% de les retribucions que es venien percebent en el mes anterior al de causar-ne la incapacitat.



Des del 4rt dia fins al 20è dia: es reconeix un complement retributiu que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, arribi al 75% de les retribucions del mes anterior al de la incapacitat temporal.

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

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

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

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

En cas de canvi legislatiu sobre aquesta matèria, la part empresarial considera una prioritat l'ampliació de la cobertura al 100% de la retribució bruta fixa.

## Article 40. Fons socials per a despeses mèdiques i altres ajuts

Es crea un fons social per a despeses mèdiques per un import anual màxim de 500 euros/any per treballador/a, al qual es pot acollir tot el personal (incloses les despeses per pròtesis). El fons és gestionat per la direcció juntament amb el Comitè d'Empresa i són aquests qui decideixen les assignacions. El màxim per persona ha de representar un màxim del 70% de la despesa justificada.

S'estableixen els següents ajuts social: per núpcies de 500 euros, per natalitat de 250 euros, per escoles bressol per a fills de menys de tres anys i amb un límit de 500 euros/any i un per a la pràctica de l'esport, amb un màxim del 85% de la despesa i un màxim de 40 euros/mes, sempre que s'acrediti el pagament de 4 mesos anteriors.

## Article 41. Activitats culturals.

Són activitats culturals tant la celebració del Dia Mundial de l'Aigua, amb visites a empreses similars al CAT, o la realització de jornades formatives, com l'ús social d'instal·lacions auxiliars.

## Capítol 6. Prevenció de riscos laborals

### Article 42. Salut laboral

El personal del CAT té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. Aquest dret suposa l'existència d'un deure correlatiu de l'empresa de protecció del personal al seu servei pel que fa als riscos laborals. Els drets d'informació, consulta i participació en matèria preventiva, paralització de l'activitat en cas de risc greu i imminent i vigilància del seu estat de salut, en els termes previstos en la legislació, formen part del dret del personal a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

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

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

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

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

### Article 43. Revisions mèdiques

L'empresa ha de facilitar els reconeixements mèdics següents:

- a) Un cop l'any per a tot el personal. L'empresa pot vincular l'obligatorietat del reconeixement a l'obtenció de millores socials.
- b) A tot/a treballador/a amb més de trenta dies de baixa per malaltia, o abans d'incorporar-se al lloc de treball.

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

## Capítol 7. Règim disciplinari

### Article 44. Règim disciplinari

Pel que fa al règim de faltes i sancions s'ha d'aplicar el que es preveu al Conveni nacional del sector de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua. En qualsevol cas, es consideren faltes molt greus:

1. La divulgació voluntària de dades incloses a l'àmbit de la Llei de protecció de dades personals.
2. Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant més de vuit dies al mes.
3. L'absència del lloc de treball sense autorització.
4. L'exercici d'una segona activitat remunerada sense haver sol·licitat i obtingut l'autorització de compatibilitat per part de la direcció o de gerència.
5. L'ús de mitjans materials de l'empresa per a ús particular.
6. La no-utilització dels equips de protecció individual o col·lectiva, sempre que s'hagin posat a disposició els equips i s'hagi dut a terme la formació corresponent.

Les sancions greu i molt greus es notificaran per escrit al treballador/a fent-hi constar la data i els motius que l'han originat.

### Disposició final primera

1. L'empresa té una voluntat decidida d'aplicar una política de formació contínua a fi de millorar els processos interns, com també per atendre millor els requeriments dels seus clients.
2. L'empresa té implantat un sistema de gestió mediambiental en virtut de la seva declaració de política mediambiental. Tot el personal s'adhereix a aquesta declaració i es compromet a les obligacions derivades del sistema.
3. La direcció de l'empresa ha realitzat una declaració de defensa de la propietat intel·lectual, per la qual cosa té implantat un sistema de gestió del programari original. Tot el personal s'adhereix a aquesta declaració i es compromet a les obligacions derivades del sistema. L'empresa aplicarà el sistema de gestió per fer auditories de programari instal·lat.
4. L'empresa ha impulsat un codi ètic, corporatiu i de conducta que descriu els principis que regeixen les seves accions.

### Disposició final segona

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

### Disposició final tercera

La representació de l'empresa i el Comitè d'empresa s'emplacen a negociar un reglament de règim intern sobre trasllats entre centres de treball, sobre la retribució variable així com una normativa específica que contempli algun tipus de benefici per al personal amb llarga permanència en règim de torns.