



RESOLUCIÓ de 18 de juny de 2019 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 2019-2022 (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 22 de febrer de 2019 i 10 de maig de 2019, i presentat per les mateixes parts en data 2 d'abril de 2019 i 31 de maig de 2019, 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 Consorci d'aigües de Tarragona, per als anys 2019-2022, 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.

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

Tarragona, 18 de juny de 2019

La cap del Servei de Coordinació, e.f.

Marta Cassany Virgili

(Per suplència del director/a dels Serveis Territorials,
d'acord amb l'article 41.1 a) del Decret 289/2016, de 30 d'agost,
de reestructuració del Departament de Treball Afers Socials i Famílies)

Transcripció del text literal signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci d'Aigües de Tarragona, pels anys 2019-2022

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 des de l'1 de febrer de l'any 2019 i fins al 31 de desembre de l'any 2022. Aquest conveni tindrà validesa fins que se'n signi un de nou.

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 estarà 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 i treballadores. 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.

Ambdues parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació davant 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)

Del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei del Estatut dels Treballadors.

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 V 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.

Serán 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.

El càlcul d'hores retribuïdes dels membres del comitè es calcularà de manera semestral, sempre que les necessitats del servei estiguin cobertes.

Els drets de representació del personal els ha d'exercir el Comitè d'Empresa, segons el que disposa el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei del 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 a 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 que 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, farà 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 exigeixin 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.

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

La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional només serà possible si existeixen, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció. L'empresari haurà de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors.

La realització de treballs de categoria superior donarà lloc al dret del treballador i treballadora 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 i preavís

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 preavís 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 corba de desenvolupament. El salari brut fix anual s'obté

de la suma de l'estructura bàsica i la resta de complements salarials aplicables a cada cas.

15.1. Exclusivitat

Les retribucions pactades en aquest conveni s'estableixen sobre la base de jornada complerta de treball i en règim d'exclusivitat, no restant autoritzat el treball per a altres empreses o corporacions, de forma continuada o de forma regular en períodes repetitius.

Article 16. Salari base

El salari base és el que correspon a la categoria professional de cada treballador i treballadora 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.

Mitjançant acord entre l'empresa i els representants dels treballadors i treballadores, s'ha establert un sistema de classificació professional dels treballadors per mitjà de grups professionals. La definició dels grups professionals i la seva quantia mensual va ser aprovada en la sessió de la Comissió Paritària del mes de febrer de 2019.

Article 17. Complement de corba de desenvolupament

És el complement que situa al treballador i treballadora al punt de la corba de desenvolupament professional segons la categoria assignada. La seva quantia mensual va quedar aprovada en la sessió de la Comissió Paritària del mes de febrer de 2019.

Article 18. Complementos de tornos

18.1 Definició

El complement de torn tancat compensa específicament la variació del descans setmanal, el treball en dies festius entre setmana, la variació d'horaris i la nocturnitat.

18.2 Import

El seu import per la categoria C2T amb polivalència és de 6.300 euros/any i per la categoria C3T, 4.200,00 euros/any. Aquest plus es rep a les dotze pagues ordinàries i a les dues d'extraordinàries.

Article 19. Complement ad personam

Aquest complement és la suma dels 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 105,00 euros al dia, amb un màxim de quaranta dies de guàrdia i un màxim de 2,50 h/dia de presència al laboratori. I un complement per reten de telèfon de 70€/setmana.

20.2 Plus de reforç.

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'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.

L'import del plus de reforç és de 275.00 €/u.

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, a partir de la quarta hora el temps designat es compensarà el temps invertit en el doble de descans remunerat.

20.3 Percepció, revisió i seguiment.

Aquests dos complements es perceben per guàrdia o reforç realitzat i es duran a terme segons les necessitats del servei. L'empresa farà un seguiment de les incidències que motivin l'actuació de l'equip de reforç o d'altre personal.

20.4 Complement per millores

Es crea un complement de caire variable per a tota la plantilla que es donarà per aportar idees que posades a la pràctica modificant procediments o implantant de nous, impliquin millores en processos, guanys en productivitat o altres avantatges que puguin ser valorades i quantificades. En el procés d'assignació participarà el Comitè d'Empresa. El seu import podrà ser d'un salari base i anirà en funció de la possibilitat d'implantació.

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. Ajut a dinar i quilòmetres

22.1 Import de la dieta

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€.

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

22.2 Ús vehicle propi

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

Article 23. Roba i eines de treball

23.1 Roba laboral.

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.

23.2 Vehicle assignat

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.

23.3 Mitjans telemàtics.

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 24. Hores extraordinàries

24.1 Obligatorietat

Atès el caràcter públic i essencial 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.

24.2 Hores estructurals.

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.

24.3 Opció: descans/cobrament

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 corre torns.

24.4 Preu €/hora

El preu de les hores és de 25,00 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.

24.5 Reducció a mínims.

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 25. 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 26. Increment salarial.

Durant l'any 2019 s'aplicarà l'increment salarial que estableix la Llei de Pressupostos Generals en referència al sector públic. Els increments s'aplicaran sobre la retribució bruta fixa anual.

En el període 2020 - 2022 s'aplicarà l'increment salarial que estableix la Llei de Pressupostos Generals en referència al sector Públic sobre els següents conceptes: Salari Base, Complement de Corba, Plus de torns i altres plusos afectes al lloc de treball.

Article 27. 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 28. Jornada anual

La jornada ordinària de treball pels anys 2019, 2020, 2021 i 2022 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, 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. Pels anys 2021-2022 s'incorporarà un dia festiu a escollir per la Comissió Paritària.

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

31.1 Competència.

L'horari és fixat per la direcció d'acord amb les exigències organitzatives

31.2 Setmana mitja de 37,5 hores

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

La setmana de Nadal a Reis i Setmana Santa, serà de jornada intensiva i aproximadament de 7 hores.

31.3 Flexibilitat d'entrada i sortida

A fi de facilitar la conciliació familiar i laboral, es fixen els següents criteris de flexibilitat a l'entrada:

En jornada partida :

- Entrada pel matí: entre 7:45 h i 8:45 h
- Entrada pel la tarda: entre 14:15 h i 15:30 h.

Queda exclòs de flexibilitat els períodes compresos entre 08:45 h i 13:45 h en els dies de jornada partida.

El calendari ordinari es compondrà de jornades continuades dels dilluns, dimecres, dijous i divendres. El calendari d'estiu és íntegrament de jornada continuada (de Sant Joan a Santa Tecla aproximadament).

31.4 Temps mínim de descans.

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.

31.5 Jornada màxima.

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. Teletreball

Entenem per teletreball la modalitat de prestació de serveis on es desenvolupa una part de la jornada laboral en un sistema no presencial i des d'un lloc de treball on es garanteixin les condicions exigides en matèria de prevenció de riscos laborals de seguretat social, de privacitat i protecció i confidencialitat de les dades mitjançant l'ús dels mitjans electrònics. Tot això, sempre i quan ho permetin les necessitats del servei. La direcció del CAT aprovarà, a proposta del cap de departament, la modalitat de teletreball adequada als llocs de treball que puguin acollir-se. S'estableixen 60

hores/any com hores orientatives que es podrien destinar a aquesta modalitat d'execució del treball.

Article 33. Formació contínua

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 o treballadora.

En els casos que es realitzin fora de la jornada laboral es bescanviarà el temps invertit en la formació en el doble de descans remunerat.

Article 34. Treballs en règim de torns i corre torns

34.1 Definició.

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.

34.2 Horari de torns.

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

Es poden fer canvis de torns sempre que hi estiguin d'acord les dues parts i ho autoritzi el cap del departament corresponent.

34.3 Canvis, desquadrament i conciliació familiar.

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.

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.

34.4 Règim de substitucions.

El règim de substitucions va quedar aprovat en la sessió de la Comissió Paritària de febrer de 2019

34.5 Compensació temps de solapament.

El personal en règim de Tornos Tancat disposarà de 16 hores/any en compensació pel temps de solapament en els relleus, i que serà a descomptar dels dies de jornada laboral de dilluns a divendres.

34.6 Compensació incorporació extemporània.

A la persona de torns que hagi d'incorporar-se amb antelació al seu lloc de treball se li abonarà una compensació de 60€ més les hores extraordinàries efectivament treballades.

34.7 Compensació dies especials.

La persona de torns que entrin al torn de les 22:00h dels dies 5 de gener i 24 i 31 de desembre i a les a les 14:00h del dia de Nadal han de percebre 250,00 euros

34.8 Abonament de dieta i àpat.

Al personal a torns que perllongui la jornada laboral més de dues hores per cobrir una absència se'ls abonarà la dieta corresponent marcada en aquest conveni, prèvia presentació del tiquet corresponent.

Durant l'allargament de jornada l'operador disposarà del temps necessari per fer un àpat quan el servei ho permeti.

Article 35. Vacances

Les vacances són de 25 dies laborables, i s'han de gaudir durant l'any natural.

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 36. Llicències i permisos

36.1 Sol·licitud del permís

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.

37. Permisos

37.1 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:

37.2 Les festes laborals tindran caràcter retribuït i no recuperable

37.3

- a) Matrimoni del treballador o la treballadora o inscripció en el registre de parelles de fet: quinze dies naturals. El primer dia de permís serà hàbil.
- b) Per defunció, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins a segon grau per consanguinitat o afinitat: Tres dies naturals consecutius al fet que motiva el permís, sent hàbil el primer dia de permís. En el cas de consanguinitat o dia no hàbil entremig, almenys dos dies han de ser hàbils.

Per defunció fins al tercer grau de consanguinitat. Un dia que en qualsevol cas ha de coincidir amb el dia del funeral.

En tot cas la persona treballadora podrà sol·licitar per motius de conciliació familiar la distribució de vint-i-quatre hores en diversos dies laborables, en cas d'accident, malaltia gre, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parent fins a segon grau per consanguinitat o afinitat.

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

- c) Trasllat del domicili habitual: dos dies consecutius. Un dels quals almenys, serà hàbil.
- d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencional.

f) Pel temps indispensable per a la realització al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots el casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

37.4. Naixement i adopció de fill/a

a) tres dies naturals i s'han de gaudir de manera consecutiva al fet que motiva el permís. El primer dia de permís serà hàbil, almenys dos dies han de ser hàbils.

b) El permís de maternitat/paternitat serà del màxim que permeti la normativa més una setmana.

Per deures relacionats amb la conciliació de la vida laboral i familiar es tindrà dret a absència recuperable.

c) 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.

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

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

37.5. 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 les setze de maternitat).

37.6.

a) Qui per raons de guarda legal tingui a la teva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exercici una activitat retribuïda tindrà dret a un reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

b) 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.

37.7. El treballador o treballadora amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret al fet que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys.

Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador/a si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència voluntària.

37.8. En tots els casos de llicències i permisos retribuïts per afinitat, aquests es faran extensius a les parelles inscrites en el registre corresponent.

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

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 225.000 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 225.000 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 50 €/mes. 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 75% de les retribucions que es venien percebent en el mes anterior de causar-ne la incapacitat.

Des del 4rt dia fins el 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 el 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 dels mes anterior al de la incapacitat temporal.

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

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

40.1. Despeses mèdiques.

Es crea un fons social per a despeses mèdiques per un import anual màxim de 500€/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. Es podrà agrupar l'import de l'ajut per quatre anys en un. Les despeses han de ser pròpies del personal de plantilla, cònjuge i descendents declarats en el M145.

Resten inclosa l'ortopèdia de primera compra.

40.2. Pràctica de l'esport

Es crea un ajut social per fomentar a la pràctica de l'esport, amb un màxim del 85% de la despesa i un màxim de 40€/mes, sempre que s'acrediti el pagament de 4 mesos anteriors.

40.3. Matrimoni

Es crea un ajut social per núpcies o inscripció en el registre de parelles de fet de 500€.

40.4. Natalitat

Es crea un ajut social per natalitat (o adopció) de 500€.

40.5. Escoles bressol

Es crea un ajut social per escoles bressol per a fills de menys de tres anys i amb un límit de 500 €/any.

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.

Formen part del dret del personal a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball:

- 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,

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.

7. L'incompliment de les funcions assignades en el programa Compliance. Les sancions greu i molt greus es notificaran per escrit al treballador o treballadora fent-hi constar la data i els motius que l'han originat.

Article 45. Jubilació obligatòria

Amb la finalitat de possibilitar la creació de noves ocupacions, s'estableix la jubilació obligatòria a l'edat de 65 anys. En conseqüència, un cop complerts els 65 anys, el treballador causarà baixa de la plantilla de l'empresa, llevat que no reuneixi el temps mínim de carència per causar dret a la pensió de jubilació, en aquest cas podrà continuar treballant el temps indispensable per aconseguir-ho. En cap cas es podrà procedir a amortitzar un lloc de treball per raó de jubilacions.

Disposició final primera

Es constituirà una comissió paritària que gestionarà les actuacions de la Responsabilitat Social Corporativa.

Disposició final segona

La direcció gerència del CAT consultarà amb el Comitè d'Empresa les accions de la Responsabilitat Social Corporativa, amb la finalitat que puguin introduir altres accions i valorar les proposades.

Disposició final tercera

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 quarta

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.

La empresa es compromet a implantar un Pla d'igualtat durant el primer any de vigència del present conveni.

Disposició final cinquena

El CAT continua apostant per l'evolució laboral a través de la formació. L'empresa posa a la disposició dels tots els empleats la possibilitat d'estar en formació contínua per a ajudar la seva preparació professional i acompliment laboral, per a això

anualment l'empresa aprovarà els plans de formació que estan a disposició de l'empleat, i posarà els mitjans necessaris per a la seva consecució. L'empresa analitzarà les hores de formació anual per treballador i valorarà la obligatorietat de dur-la a terme els casos que ho trobi necessari.