

**RESOLUCIÓ**

*TRE/3357/2007, de 10 d'octubre, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal Mixta d'Aigües de Tarragona, SA (EMATSA), per als anys 2007-2009 (codi de conveni núm. 4300222).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal Mixta d'Aigües de Tarragona, SA (EMATSA), subscrit per les parts negociadores en data 25 de juliol de 2007, i presentat per les mateixes parts en data 12 de setembre de 2007, 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, i els articles 68.5 i 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

**RESOLC:**

—1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal Mixta d'Aigües de Tarragona, SA (EMATSA), per als anys 2007-2009 (codi de conveni núm. 4300222), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Tarragona.

—2 Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 10 d'octubre de 2007

JOSEP MARIA SOLANES SEGURA  
Director dels Serveis Territorials a Tarragona

*Transcripció del text literal signat per les parts*

**CONVENI**

*col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal Mixta d'Aigües de Tarragona, SA (EMATSA) per als anys 2007 - 2009*

**CAPÍTOL I**  
*Àmbit d'aplicació***Article 1**  
*Àmbit funcional*

Aquestes normes regiran a l'Empresa Municipal Mixta d'Aigües de Tarragona, SA (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 ciutat de Tarragona.

#### Article 4

##### *Àmbit temporal*

El present Conveni col·lectiu serà vigent des del primer de gener de 2007, i tindrà una duració de tres anys, a partir de l'1 de gener del 2007 i fins al 31 de desembre del 2009. Aquest termini es prorrogarà any rere any, mentre qualsevol de les parts no comuniqui a l'altra, amb una antelació mínima d'un mes, el venciment del primer termini o qualsevol de les seves pròrrogues, la seva voluntat de donar-lo per acabat.

#### CAPÍTOL II

##### *Organització del treball i formació professional*

#### Article 5

##### *Norma general*

L'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.

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 que es garanteixi el dret al lloc de treball dels treballadors afectats. 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.

#### Article 7

##### *Prestació del treball*

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

En el cas que un treballador fes tasques corresponents a diversos oficis o categoria professional, es valorarà segons la disposició de la normativa vigent. Quan per necessitats de l'activitat de l'empresa el treballador estigui obligat a realitzar tasques corresponents a una categoria laboral inferior a la seva, se li mantindrà en tot moment la retribució i altres drets derivats de la seva categoria 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 sol treballador 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 l'estiu i l'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:

- Dos pantalons.
- Dues caçadores.
- Un jersei.
- Una camisa de màniga curta.
- Dues camises de màniga llarga.
- Unes sabates i unes botes de seguretat.

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

- Un jersei.
- Una granota.
- Un parell de mocassins.
- Un parell de sabates de seguretat.

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

- Tres camises de màniga curta.
- Sis camises de màniga llarga.
- Sis pantalons.
- Sis caçadores.
- Tres jerséis.

Unes sabates i unes botes de seguretat.

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

També, per a tot el personal que s'ha relacionat, es lliurarà un anorac 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.

#### Article 12

##### *Formació professional*

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

Els plans de formació seran elaborats anualment per l'empresa amb la col·laboració del Comitè d'Empresa i amb l'objectiu de millorar la formació del conjunt dels treballadors de forma continuada, d'acord amb l'evolució de la tecnologia i dels sistemes de treball. Als efectes oportuns, es constituirà una comissió de formació amb participació dels representants dels treballadors.

En els casos que la formació tingui lloc en jornada ordinària, l'assistència pel treballador és obligatòria.

També serà obligatòria l'assistència en aquells casos que 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.

El treballador, en cas que li interessi acudir a centres oficials per a millorar la seva formació professional, ho sol·licitarà per escrit a la Direcció de l'empresa, la qual ho analitzarà conjuntament amb el Comitè d'Empresa.

### CAPÍTOL III

#### *Classificació professional*

##### Article 13

###### *Classificació professional*

A fi i efecte de classificar professionalment el personal, es tindrà en compte les categories i definicions establertes en el conveni estatal, puntualitzant que per accedir a les categories primera, segona, tercera, quarta i cinquena del grup professional obrer, el treballador haurà de tenir un ofici i desenvolupar-lo amb la gradació que preveu el conveni estatal. O sigui que un oficial de tercera ha de tenir la formació professional elemental d'un ofici, l'oficial de segona haurà de superar en formació, habilitat i pràctica l'oficial de tercera, i l'oficial de primera haurà de conèixer i portar a la pràctica les tècniques més depurades d'un ofici.

##### Article 14

###### *Caps de l'equip administratiu*

Quan les circumstàncies organitzatives ho aconsellin, els oficials de primera administratius podran ser anomenats caps d'equip, sense modificar la situació en l'escalafó ni canviar de nivell retributiu per categoria. Aquest nomenament faculta per a l'exercici del comandament respecte al personal que tingui adscrit. El nomenament és de lliure designació de l'empresa.

##### Article 15

###### *Oficial 3a operador*

Estan equiparats econòmicament tots els oficials de tercera operadors amb els oficials de tercera de manteniment. Així la jornada serà de 1.596 hores efectives de treball en endavant, efectives de treball en règim de torns. A més realitzaran funcions pròpies de vigilància d'instal·lacions i dipòsits: posada en marxa i parada de bombes i estacions en general, moviment de vàlvules, control de nivells de dipòsits, realitzant els treballs administratius derivats de l'adequat control de les instal·lacions i de totes aquelles funcions o treballs que puguin realitzar els oficials tercera de manteniment, (sempre i que aquesta tasca es realitzi a la xarxa), previ reciclatge professional.

##### Article 16

###### *Assimilació del personal*

Tanmateix l'empresa podrà, quan les circumstàncies ho aconsellin o bé quan ho consideri oportú, atorgar la categoria immediatament superior a la que tinguin els

treballadors de primera categoria B i segona categoria del grup primer, i els de segona categoria i tercera del grup segon, de les categories que es fixen en els annexes I i II d'aquest Conveni col·lectiu; 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 la categoria indiqui.

#### Article 17

##### *Ascens*

S'estableix el que disposa el conveni estatal.

#### CAPÍTOL IV

##### *Jornada, horari, hores extraordinàries, vacances, dies festius, llicències i malalties*

#### Article 18

##### *Jornada*

La jornada de treball serà de 1.596 hores anuals, les quals s'assimilen a la jornada setmanal de 35 hores de treball efectiu.

#### Article 19

##### *Horari*

L'horari d'hivern és el següent: de 8 a 13 h i de 15 a 18 h

Excepte:

Departament d'enginyeria i obres, comunicacions i sistemes informàtics, qualitat i PRL serà: de 8 a 14 h i de 16 a 18 h, o bé de 15 a 17 h.

Administració, clients i sistemes i oficina comercial serà: de 8 a 14 h i de 15 a 17 h, o bé 16 a 18 h.

L'horari de jornada intensiva serà de 8 a 14 h.

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 i de 22 a 6 h.

Operadors EDAR: de 7 a 14 h i de 14 a 21 h.

Laboratoris, personal a torns: de 8 a 15 h, de 14 a 21 h.

Al mes de desembre es fixaran els calendaris de l'any següent per als diferents centres de treball. Per al 2007, es mantindran vigents els horaris establerts a l'inici de l'any, excepte el que s'especifica en l'article 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 dona dret a cap reclamació econòmica.

Es manté la pausa diària de quinze minuts per a tot el personal al llarg de la jornada, pausa que serà fruïda en el lloc on s'estigui treballant.

Les vacances es determinaran al llarg del primer trimestre de cada any

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 dels Serveis Territorials del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya a la província de Tarragona, a proposta de l'empresa i oïda la representació dels treballadors legalment constituïda.

#### Article 20

##### *Treball per 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 treballadors, que gaudiran d'un descans setmanal en una jornada variable, sense que tingui qualificació d'hores extraordinàries les treballades en diumenge o bé en festa intersetmanal.

Continua igual l'establiment com a treball a torns per al departament de laboratoris, el qual es desenvoluparà de la forma següent:

a) El personal que desenvolupa tasques d'analista o auxiliar de laboratori del Departament de Laboratoris treballarà a torns de dilluns a divendres amb el següent horari:

Torn de matí de 8 a 15.

Torn de tarda de 14 a 21.

b) El personal que desenvolupa tasques d'analista o auxiliar de laboratori del departament de laboratori treballarà els caps de setmana amb el següent horari:

Primer festiu després de laborable: d'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 per torns del laboratori, quan treballi en primer festiu, percebrà un complement de 18 euros per dia treballat per al 2007.

Quan treballi en segon festiu o tercer festiu, el treballador percebrà per dia l'import de 9 euros per al 2007.

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 treballador.

#### Article 21

##### *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 cap de la secció que correspongui. A més també serà necessària l'autorització per a deixar el lloc de treball i desplaçar-se pels edificis i instal·lacions.

Els representants dels treballadors legalment constituïts en l'empresa gaudiran de les garanties que la legislació vigent té establertes en aquests casos.

#### Article 22

##### *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 treballador. Per tant, en aquest cas no es pagaran.

Respecte als 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, si s'escau, 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 treballador 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 treballador pugui menjar, bé en el seu domicili o en el lloc de treball o proximitats.

#### Article 23

##### *Vacances*

Els treballadors de plantilla gaudiran d'unes vacances anuals de vint-i-sis dies laborals, entenent com a tals, aquells dies no considerats 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 la divisió en dos del seu període de vacances.

El calendari de vacances es fixarà de comú acord entre l'empresa i la representació dels treballadors legalment constituïda, dins dels tres primers mesos de cada any. En establir-se aquest calendari, es procurarà atendre les peticions dels treballadors, si bé regirà, amb caràcter subsidiari, l'establert en l'article 38 de l'Estatut dels treballadors.

Cada treballador 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 24

##### *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 primer divendres del mes de juny.

#### Article 25

##### *Llicències*

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

Matrimoni del treballador: 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 treballador necessiti realitzar un desplaçament a tal efecte.

Accident o malaltia greu, defunció de familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat: dos dies naturals, que podran ampliar-se fins a tres dies més quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament a aquest efecte.

Defunció de familiars polítics o consanguinis: un dia natural.

Naixement d'un fill: tres dies naturals, que podran ampliar-se fins a dos més quan el treballador 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 treballador, 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 26

##### *Baixa per malaltia o accident no laboral*

Quan el treballador estigui malalt i no pugui anar a treballar, haurà de donar a

conèixer la seva situació al 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. Si no és 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 haurà d'obtenir la baixa del seu metge de capçalera i enviar-la al seu cap immediat, perquè aquesta 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 27

### *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 pel treballador, es refereix a continuació i a grans trets els punts més destacables i d'interès de les lleis esmentades:

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 ús de la totalitat o, si s'escau, 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 perquè 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 completes 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 vuit 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 treballadors 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 treballador estigui en situació de excedència, serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, 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 categoria equivalent.

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

a) La dels treballadors 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 que hagin sol·licitat un dels permisos anteriorment mencionats.

#### Article 28

##### *Paternitat*

Segons la Llei d'igualtat 3/2007, que modifica el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i introdueix l'article 48 bis, en els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'art. 45.1.d) d'aquesta llei, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze 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 mínim del 50% de reducció, i previ acord amb l'empresa. El treballador haurà de preavisar de l'exercici de la suspensió a temps parcial amb almenys quinze dies d'antelació.

#### Article 29

##### *Cura de familiars*

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, els treballadors 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 treballadors 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 30

##### *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 treballador 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 31

##### *Taula de retribucions*

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

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

Sou base.

Participació de beneficis, calculada sobre el salari base.

Plus conveni.

3. En l'annex 1 es detalla per cada categoria la taula de retribucions que regirà a l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu. No es reflecteix la participació en beneficis calculada sobre el sou base, perquè s'obté l'import de l'operació aritmètica per l'import que s'explica en l'article 37 excepte en el que es reflecteix en la columna III que ja ho estableix.

#### Article 32

##### *Retribució diària*

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

#### Article 33

##### *Nivells de retribució*

1. Nivell anual de retribució per categoria: 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 a la categoria, 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 34

##### *Increment*

La seva aplicació serà proporcional per totes les categories excepte el període d'antiguitat, participació en beneficis i plus o prima de disponibilitat. En el cas del plus o prima de disponibilitat serà potestatiu de la Direcció de l'empresa.

L'augment queda pactat de la manera següent:

Per al 2007, es realitzarà un augment de l'IPC estatal previst més el 0,5% per a tots els conceptes salarials, excepte la bossa de Nadal i vacances, amb imports que es pacten expressament. Els annexos I, II i III estan calculats per a aquest any 2007.

Per al 2008, es realitzarà un augment de l'IPC estatal previst més el 0,6% per a tots els conceptes salarials. S'introdueix una nova paga de nivell per import de 417,- euros (art. 53).

Per al 2009, es realitzarà un augment de l'IPC estatal previst més el 0,6% per a tots els conceptes salarials, excepte la bossa de Nadal, vacances i paga de nivell, amb imports que es pacten expressament.

Es pacta expressament una clàusula de revisió salarial per cada any de vigència d'aquest Conveni en el cas d'excés de l'IPC estatal real respecte del previst a l'inici de cada any.

#### Article 35

##### *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 36

##### *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 categoria 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 treballador ha de desenvolupar per a aconseguir que la seva tasca s'ajusti al rendiment que correspon a l'activitat normal.

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

#### Article 37

##### *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 aconseguït, 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 treballador compleixi 65 anys, no continuarà acumulant el premi d'antiguitat, quedant fixat l'import del premi aconseguït fins llavors.

#### Article 38

##### *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 39

##### *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 comú acord el caràcter de "consolidable" d'aquest complement.

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

Cada categoria tindrà una remuneració econòmica denominada "complement personal".

El concepte "complement personal sanejament" dels treballadors destinats a les EDAR i clavegueram serà de 105,69 euros mensuals per al 2007. Aquest import només es mantindrà mentre el treballador estigui destinat a algun d'aquests departaments.

**Article 40***Plus de 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 a tot el personal que efectuï el treball durant el torn de nit i que estigui adscrit al centre de treball amb activitat anual de 24 hores al dia, quan desenvolupi la tasca en règim de torn.

L'import de dita gratificació serà per a l'any 2007 de: 16,73 euros per nit treballada i persona.

**Article 41***Plus de treball per torns 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 2007 de 151,92 euros mensuals. S'aplicarà la proporcionalitat mensual en cas d'activitat fraccionada a raó de 5,06 euros el 2007 per dia de treball i persona. En cas que aquests treballadors no realitzin torns, pel fet d'estar disponibles cobriran per a l'any 2007: 70,96 euros al mes, o fracció equivalent.

**Article 42***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 treballador 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 43***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 dates de pagament de les gratificacions extraordinàries seran:

- El penúltim dia laborable del mes de març.
- El penúltim dia laborable del mes de juny.
- El penúltim dia laborable del mes de setembre.
- El quinze de desembre.

**Article 44***Primes de lectura i cobrament*

L'empresa podrà proposar als treballadors que facin treballs de lectura i cobrament, establir unes tarifes de prova que es pactaran de mutu acord.

Aquestes primes tindran el caràcter de complement salarial, segons el previst a l'article 26.3 de l'Estatut dels treballadors.

**Article 45***Prima de conduir*

Considerant la 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.

L'esmentada activitat queda compensada per una major remuneració econòmica, acumulable al sou base, d'aplicació a tots els treballadors que acreditin com a mínim la disponibilitat del carnet de conduir classe B1 i ho realitzin habitualment.

#### Article 46

##### *Hores extraordinàries*

La base de l'hora extraordinària serà, per a cada categoria, 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 47

##### *Recàrrec de les hores extraordinàries*

Les hores extraordinàries es pagaran a preu d'hora extra base, no tenint per tant cap recàrrec.

#### Article 48

##### *Aperduament de moneda*

Als efectes d'aperduament de moneda, es fixa la quantitat de 195,64 euros anuals per al 2007, per als responsables de caixa i cobradors; persones que realitzin aquesta funció de forma esporàdica cobraran la part proporcional. Sense perjudici de respectar les quanties superiors que puguin estar reconegudes individualment.

#### Article 49

##### *Import de les dietes*

El treballador que per necessitats de l'empresa, es desplaci fora del terme municipal de Tarragona, percebrà en concepte de dietes per al 2007:

Dietes per sopar o dinar: 14,04 euros.

Dietes per habitació i esmorzar: 14,57 euros.

Km recorregut amb vehicle propi: 0,23 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 50

##### *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 obrer oficial 1a d'explotació i SATC, sota la dependència orgànica del tècnic de guàrdia; aquest servei es realitza fora de les dependències de l'empresa perfectament localitzables.

Aquestes guàrdies les realitzaran de forma obligatòria els oficials 1a d'explotació i el SATC 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.

Els oficials de 2a d'explotació i SATC podran 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 a la categoria d'oficial 1a, renunciant expressament a reclamar la categoria d'oficial 1a per aquest motiu.

La petició d'aquests oficials 2a serà sempre anterior a l'1 de gener de l'any que entri en vigor.

La resta de categories del personal de producció que no estiguin especificades anteriorment podran realitzar amb caràcter voluntari les guàrdies com a ajudants. La petició per a realitzar les guàrdies com a ajudant 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 cap de guàrdia o al personal delegat per aquest, en cas d'absència. El cap de guàrdia confirmarà la viabilitat d'aquest canvi si és possible, en 48 hores.

La remuneració serà la següent:

Les d'oficial: 276,55 euros per setmana per a l'any 2007.

Les d'ajudant: 156,72 euros per setmana per a l'any 2007.

#### Article 51

##### *Borsa de vacances*

La borsa de vacances és una gratificació addicional que s'abonarà a tot el personal que estigui d'alta a l'empresa en el moment del seu pagament. L'import acordat per a l'any 2007 és de 433 euros anuals, i per a l'any 2009 serà de 629 euros.

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 52

##### *Borsa de Nadal*

La "borsa de Nadal" que es liquidarà conjuntament amb la paga extra de desembre, serà de 433 euros per l'any 2007, i per a l'any 2009 serà de 629 euros.

#### Article 53

##### *Paga de nivell*

L'empresa estableix a partir de l'any 2008 una paga de nivell que serà de 417 euros per al 2008 i de 465 euros per al 2009, que es farà efectiva amb la nòmina del mes de febrer.

#### Article 54

##### *Premi de vinculació*

Quan el treballador 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 55

##### *Bestretes*

La Direcció de l'empresa, a instància dels treballadors, anticiparà imports que no excedeixin el 90% del net de la nòmina mensual. 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 56

##### *Préstecs*

L'empresa, per la compra o construcció del primer habitatge en propietat, podrà concedir un préstec per un import màxim per al 2007 de 3.329,05 euros.

També per atencions diverses, podrà concedir un préstec per un import màxim per al 2007 de 1.109,69 euros en cada ocasió.

Aquestes quantitats s'actualitzaran anualment amb els mateixos percentatges previstos per l'augment de salaris pactat en aquest Conveni.

#### Article 57

##### *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 33.938,84 euros per al 2007.
4. El préstec per la compra o construcció del primer habitatge en propietat només podrà ser concedit una sola vegada al treballador que ho sol·liciti.

#### Article 58

##### *Concessió dels préstecs*

Es crea una comissió mixta per al control dels préstecs constituïda pel Comitè d'Empresa i el personal que designi la Direcció de l'empresa.

Aquesta comissió portarà l'ordre i control dels préstecs, conforme se sol·liciten.

La concessió dels préstecs requerirà informe de la comissió mixta, i seran concedits, si l'informe és positiu, sempre que s'acompleixin les condicions anteriors.

#### Article 59

##### *Interessos, terminis i forma d'amortització*

L'interès dels préstecs serà del 3% anual.

La diferència entre l'interès legal de diner establert anualment, que per a l'any 2007 és del 5%, 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 als 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 60***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 treballadors de l'empresa.

**Article 61***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<sup>a</sup>, article 191, del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovada per Reial decret número 1/1994 de 20 de juny.

**Article 62***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 treballador, 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 treballador que es trobi en aquesta situació:

Per a l'any 2007, la totalitat del salari fix dels set primers dies en el moment de produir-se la primera baixa de l'any.

Per a l'any 2008, la totalitat del salari fix dels vuit primers dies en el moment de produir-se la primera baixa de l'any.

Per a l'any 2009, 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 incapacitat temporal, 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 63***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 a l'any 2007:

a) Mort natural, fins al límit dels 65 anys d'edat: 14.795,75 euros que s'abonaran directament per la companyia asseguradora als beneficiaris que lliurement designi l'assegurat.

b) Mort per accident, fins al límit de 65 anys d'edat: 14.795,75 euros, que s'abonaran directament per la companyia asseguradora als beneficiaris que lliurement designi l'assegurat.

c) Mort per accident de trànsit fins al límit de 65 anys d'edat: 18.494,72 euros, que s'abonaran directament per la companyia asseguradora als beneficiaris que lliurement designi l'assegurat.

d) Invalidesa total i permanent, fins el límit dels 65 anys d'edat: 14.795,75 euros que s'abonaran al treballador en declarar-se la invalidesa total.



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 treballadors, per part seva, poden millorar les prestacions bàsiques.

#### Article 64

##### *Vinculació a l'assegurança de vida*

L'assegurança de vida a què es refereix l'article està vinculada a la permanència del treballador 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 al seu dia.

#### Article 65

##### *Reconeixement mèdic*

Anualment, a les dates que l'empresa indiqui, i al seu càrrec, els treballadors seran sotmesos a un reconeixement mèdic, consistent a la determinació de la pressió arterial, prova de reflexos, i també el grau d'albúmina i glucosa, a més de totes les proves necessàries determinades per les característiques del treball que desenvolupi el treballador 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 a cada treballador.

En cas que en aquest reconeixement mèdic recomanessin efectuar alguna anàlisi específica a algun treballador, el seu cost anirà a càrrec de l'empresa.

### CAPÍTOL VIII

#### *Drets sindicals*

#### Article 66

##### *Norma general*

Quant a les funcions i garanties dels representants dels treballadors legalment constituïts a l'empresa, ens acollim al que es disposa en l'Estatut dels treballadors.

#### Article 67

##### *Assemblees*

Els treballadors 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 els representants dels treballadors de l'empresa legalment designats, sol·licitaran a la Direcció de la mateixa el corresponent permís amb una anticipació de vint-i-quatre hores com a mínim i previ lliurament de l'ordre del dia.

#### Article 68

##### *Quota sindical*

Si els treballadors afiliats a una central sindical ho demanen, l'empresa descomptarà de la nòmina d'aquests treballadors l'import de la quota sindical corresponent.

El treballador interessat 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 treballador 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 69

##### *Tauler d'anuncis*

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

#### Article 70

##### *Propaganda sindical*

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

#### Article 71

##### *Ingrés a l'empresa*

El personal que hagi estat vinculat a l'empresa, amb un contracte de treball temporal o eventual d'una durada mínima de dotze mesos i a plena satisfacció de la Direcció d'EMATSA, que en l'actualitat estigui en situació d'atur i no hagi estat treballant en altres empreses, tindrà preferència, prèvia petició, a ser contractat en el període màxim dels dotze mesos posteriors al cessament i en igualtat de condicions que qualsevol altre candidat extern, sempre que els treballs per desenvolupar siguin els mateixos que en l'anterior contractació i no es perjudiqui la possible promoció econòmica del personal existent.

D'igual manera el Comitè d'Empresa haurà de conèixer els models de contractes escrits que s'utilitzen a l'empresa, així com la durada de la relació laboral.

### 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 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 que disposa i preveu la Llei de prevenció de riscos laborals 31/1995, de 8 d'octubre, actua el preceptiu Comitè de Seguretat i Salut.

#### Article 74

##### *Subministrament d'aigua potable als treballadors*

Els treballadors de l'empresa, una vegada superat el període de prova, estaran exempts de pagament en el seu domicili habitual dels quinze primers metres cúbics d'aigua al mes, i pagaran la resta de consum (si es dona 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 farà lliurament d'un exemplar a cada treballador.

## 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 treballadors 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.

Per als treballadors: a designar pel Comitè d'Empresa.

## 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 seva vigència, 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 següent a 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.

## ANNEX I

## Taula salarial 2007

	Salari base		Plus conveni Col. II	Col. III	Col. IV
	Col. I Conducció	No cond.			
Primer grup					
Personal titulat i tècnic					
1. Primera categoria A					
Titulats de grau superior amb comandament	1.415,88	1.373,31	175,74	27.311,54	1,406
2. Primera categoria B					
Titulats de grau superior, titulats de grau mitjà amb comandament de servei	1.424,67	1.369,38	159,91	27.278,05	1,404
3. Segona categoria					
Titulat de grau mitjà, cap de servei	1.291,72	1.248,91	172,74	25.065,50	1,290
4. Tercera categoria					
Topògrafs 1a, encarregat de secció	1.219,13	1.176,33	176,54	23.818,99	1,226
Delineant projectista	1.219,13	1.176,33	176,54	23.818,99	1,226
5. Quarta categoria					
Topògrafs 2a, delineant	1.144,94	1.102,24	146,86	22.142,25	1,140
Analista	1.144,94	1.102,24	146,86	22.142,25	1,140
Inspector o zelador d'obres	1.144,94	1.102,24	146,86	22.142,25	1,140
6. Cinquena categoria					
Auxiliar tècnic, calçador	995,98	953,36	15,81	17.918,16	0,922
Auxiliar laboratori	995,98	953,36	15,81	17.918,16	0,922
-	597,57	572,01	9,49	10.750,63	0,553
Segon grup					
Personal administratiu					
Subgrup primer: administratius					
7. Primera categoria					
Cap de grup administratiu	1.411,97	1.369,38	159,90	27.051,87	1,392
8. Segona categoria					
Cap de secció o negociat	1.291,61	1.248,91	172,74	25.063,54	1,290
9. Tercera categoria					
Cap de delegació, sots-cap de secció o negociat, analista d'aplicacions	1.219,14	1.176,33	176,54	23.819,17	1,226
10. Quarta categoria					
Oficial 1a administratiu, programador	1.169,23	1.126,66	146,86	22.574,61	1,162
11. Cinquena categoria					
Oficial 2ª administratiu, operador ordinadors	1.071,96	1.029,35	108,43	20.382,05	1,049
12. Sisena categoria					
Auxiliar administratiu, perforista	1.020,62	978,02	15,80	18.356,64	0,945
13. Setena categoria					
Aspirant administratiu	0,00	610,13	0,00	0,00	0,000
Subgrup segon: auxiliars d'oficina					
14. Primera categoria					
Encarregat cobradors auxiliars caixa, encarregat lectors, inspector subministrament, encarregat magatzem	1.096,70	1.054,02	58,26	20.220,38	1,041

	Salari base		Plus conveni Col. II	Col. III	Col. IV
	Col. I Conducció	No cond.			
15. Segona categoria Cobrador auxiliar caixa, llister, lector, magatzemer	1.020,62	978,02	20,06	18.407,76	0,948
16. Tercera categoria Telefonista	1.020,62	978,02	5,83	18.237,00	0,939
Tercer grup Personal obrer					
17. Primera categoria Capatàs, encarregat de taller, grup muntador mecànic i electricista	1.219,13	1.176,33	176,54	23.818,99	1,226
18. Segona categoria Sots-capatàs	1.157,83	1.114,96	235,95	23.440,77	1,207
19. Tercera categoria Oficial 1a manteniment	1.096,11	1.053,38	303,45	23.152,16	1,192
20. Quarta categoria Oficial 2a manteniment	1.048,83	1.006,04	298,30	22.248,77	1,145
21. Cinquena categoria Oficial 3a, operador	1.033,12	990,34	292,43	21.898,70	1,127
22. Sisena categoria Peó especialista	1.028,49	985,71	165,96	20.298,64	1,045
23. Setena categoria Peó	993,60	950,82	145,07	19.426,92	1,000
24. Vuitena categoria Aprent	0,00	595,83	0,00	0,00	0,000
Quart grup Personal subaltern					
25. Primera categoria Conserge	1.048,74	1.006,05	88,34	19.727,65	1,015
26. Segona categoria Porter, ordenança, guarda, vigilant, sereno	1.028,40	985,72	0,00	18.305,52	0,942
27. Tercera categoria Personal de neteja	985,63	950,82	13,42	17.705,25	0,911

Nota: la columna III del nivell salarial anual i la columna IV de coeficients, estan calculades sobre el nivell anual salarial del no conductor

## ANNEX II

### Valor de les hores extres del personal

Euros/hora extra  
Any 2007

Analista .....	17,54
Auxiliar laboratori .....	13,94
Auxiliar tècnic .....	9,71
Delineant .....	17,54
Delineant projectista .....	13,03
Inspector .....	15,56
Inspector subministrament .....	13,63
Oficial 1a .....	14,93

---

	Euros/hora extra Any 2007
Oficial 2a .....	14,04
Oficial 3a, vigilant .....	13,42
Peó .....	12,39
Peó especialista .....	12,39
Vigilant .....	13,42

## ANNEX III

*Relació de complements personals per a l'any 2007*

Personal titulat i tècnic	
Analista .....	607,20
Auxiliar laboratori .....	607,20
Cap de secció .....	243,95
Cap de servei .....	608,90
Delineant projectista .....	349,40
Inspector d'instal·lacions .....	166,88
TGM .....	608,90
Personal administratiu	
Aspirant administratiu .....	0,00
Auxiliar administratiu .....	56,42
Encarregat de magatzem .....	90,70
Inspector subministraments .....	180,82
Oficial 1a .....	243,95
Oficial 2a .....	170,14
Programador .....	243,95
Personal obrer	
Capatàs .....	166,89
Sots-capatàs .....	166,89
Oficial 1a manteniment .....	138,30
Oficial 2a manteniment .....	55,47
Oficial 3a .....	55,47
Peó especialista .....	54,21
Peó .....	54,55
Personal subaltern	
Neteja .....	0,00
(07.292.147)	

---

**RESOLUCIÓ**

*TRE/3359/2007, de 21 d'agost, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del Patronat Municipal d'Educació física i Esports de l'Ajuntament de Martorell (codi de conveni núm. 0805332).*

Vist el text de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del Patronat Municipal d'Educació física i Esports de l'Ajuntament de Martorell, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 d'abril de 2007, i de conformitat amb el que disposen 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.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

**RESOLC:**

—1 Disposar la inscripció l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del Patronat Municipal d'Educació física i Esports de l'Ajuntament de Martorell (codi de conveni núm. 0805332) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 21 d'agost de 2007

p. s. de la directora (Decret 326/1998, de 24 de desembre, article 5è)

BEATRIU LABOR I SAMSÓ

Secretària tècnica dels Serveis Territorials a Barcelona

*Transcripció literal del text signat per les parts*

**ACTA**

*de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu del personal del Patronat Municipal d'Educació Física i Esports de l'Ajuntament de Martorell*

Acord de la Comissió de Seguiment del vuitè Conveni col·lectiu del personal del Patronat Municipal d'Esports de data 27 d'abril de 2007.

Vista la Llei 8/2006, de 5 juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Vist el redactat del vuitè Conveni col·lectiu en el que refereix els articles que aquesta Llei afecta.