

DOCUMENTACIÓ COMPLEMENTÀRIA DEL CONCURS PER AL CONTRACTE DE CONCESSIÓ DE SERVEIS PER A LA GESTIÓ DEL SERVEI D'ABASTAMENT D'AIGUA POTABLE I DEL SERVEI DE CLAVEGUERAM DEL MUNICIPI DE PORTBOU MITJANÇANT PROCEDIMENT OBERT, AMB UNA PLURALITAT DE CRITERIS D'ADJUDICACIÓ.

DOC. NÚM. 08- CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL ADSCRIT AL SERVEI

ALTRES DISPOSICIONS

DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

RESOLUCIÓ EMT/2199/2022, de 4 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del IV Conveni col·lectiu de treball del cicle integral de l'aigua (codi de conveni núm. 79100125012014).

Vist el text del IV Conveni col·lectiu de treball del cicle integral de l'aigua, subscrit en data 5 de maig 2022, per la part empresarial per l'Agrupació de Serveis d'Aigua de Catalunya (ASAC) i per la part social, per la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CCOO), d'acord amb el que disposen 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) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 4 de juliol de 2022

Òscar Riu Garcia

Director general General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Transcripció del text signat per les parts

IV Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya. Anys 2021-2024

Capítol 1

Disposicions generals

Article 1

Naturalesa jurídica del Conveni col·lectiu, eficàcia i abast obligacional

El IV Conveni col·lectiu de treball del cicle integral de l'aigua és el resultat de la lliure negociació entre les parts signants que s'estableixen a l'article 2 d'aquest IV Conveni col·lectiu.

CVE-DOGC-A-22189069-2022

En atenció a la seva naturalesa i eficàcia, el present IV Conveni col·lectiu es remet a allò establert a l'article 1 del VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua. En aquest sentit, el present IV Conveni col·lectiu serà de compliment obligatori a totes les associacions, entitats, empreses i treballadors inclosos dins de l'àmbit del cicle integral de l'aigua i en els àmbits funcional, territorial i personal que s'estableixen als articles 3, 4 i 5 d'aquest IV Conveni col·lectiu.

Les parts signants del present Conveni col·lectiu renunciïn expressament, a les unitats de negociació sectorial d'àmbit territorial inferior, així com a negociar ulteriors convenis col·lectius sectorials concurrents amb el present.

Les condicions regulades en aquest IV Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua, seran les condicions mínimes a aplicar per a tot l'àmbit funcional regulat a l'article 3 del present conveni.

Article 2

Parts signants del present IV Conveni col·lectiu

Són parts signants del present IV Conveni col·lectiu, les següents:

D'una banda, l'Agrupació de Serveis d'Aigua de Catalunya (ASAC), en representació de la part empresarial;

D'altra banda, la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CCOO) en representació de les persones treballadores.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimació per negociar el present IV Conveni col·lectiu.

Article 3

Àmbit funcional d'aplicació

El present IV Conveni col·lectiu serà d'aplicació a tots els treballadors, treballadores i empreses o entitats de conformitat amb el que disposa l'article 3 del VI Conveni col·lectiu Estatal del cicle integral de l'aigua, aprovat per Resolució de 16 de setembre de 2019, i publicat al Butlletí Oficial de l'Estat de 3 d'octubre de 2019, que estableix:

El present Conveni col·lectiu regula les condicions de treball entre les empreses i les persones treballadores que l'activitat econòmica compregui la gestió total o parcial del denominat cicle integral de l'aigua: captació, elevació, conducció, tractament, inclosa la dessalinització, distribució d'aigües potables, tant per usos domèstics com industrials, i la evacuació mitjançant xarxes de clavegueram, sanejament i depuració d'aigües residuals, tant urbanes com industrials. La realització per les empreses d'altres activitats, complementàries a les descrites, no impedirà l'aplicació d'aquest conveni col·lectiu sempre que aquestes últimes constitueixin l'objecte principal de la seva activitat.

Pel que fa a l'activitat de captació, elevació, conducció i distribució d'aigües per a usos agrícoles, el conveni serà també d'aplicació si no existeix un altre aplicable.

A títol orientatiu, les empreses afectades per aquest conveni són les que tinguin com activitat principal les relacionades als epígrafs 36 i 37 de la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques.

El conveni resultarà d'aplicació tant en els casos de serveis públics prestats per empreses o entitats privades o públiques com en els d'activitats prestades per a empreses o particulars. Pel que fa als organismes, entitats o societats públiques o mixtes, amb o sense personalitat jurídica pròpia, que desenvolupin les activitats esmentades al paràgraf primer, el conveni els serà aplicable, llevat que realitzin la seva comesa mitjançant personal subjecte a la normativa que regula la funció pública o al que li resulti d'aplicació un altre conveni col·lectiu en atenció a la seva activitat principal.

Aplicació a l'àmbit del sector públic.

L'aplicació del conveni a organismes, entitats o societats públiques o mixtes que l'activitat es correspongui amb el seu àmbit funcional s'entén sense perjudici del respecte a les limitacions a les corresponents Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat i normes concordants, així com la resta de la normativa aplicable al sector públic. A aquests efectes, en cas de que existeixin col·lisions entre aquestes normes i les previsions del conveni han de considerar-se prevalents les primeres, que resultaran directament aplicables sense necessitat de recórrer al procediment d'inaplicació del conveni col·lectiu. De la mateixa manera, en cas de conflicte, les

CVE-DOGC-A-22189069-2022

normes legals prevaldran sobre les condicions contractuals o situacions de fet existents a l'empresa sense que calgui seguir el procediment de modificació substancial de condicions de treball.

Article 4

Àmbit territorial d'aplicació

Les disposicions del present IV Conveni col·lectiu seran d'aplicació als centres de treball ubicats a Catalunya per les empreses o entitats incloses al seu àmbit d'aplicació funcional, de conformitat amb l'article 3 d'aquest IV Conveni col·lectiu.

Article 5

Àmbit personal i d'aplicació

El present IV Conveni col·lectiu serà d'aplicació a tots els treballadors i treballadores (inclòs el personal laboral al servei d'empreses públiques) contractat per les empreses o entitats incloses en els àmbits funcional i territorial anteriors, amb excepció de les persones treballadores que mantinguin amb les empreses o entitats una relació laboral especial d'alta direcció de conformitat al Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció, o normativa que el substitueixi.

Article 6

Àmbit temporal d'aplicació. Pròrroga i denúncia del IV Conveni col·lectiu

6.1 El present IV Conveni col·lectiu tindrà una vigència de 4 anys, de l'1 de gener de 2021 al 31 de desembre de 2024.

El present IV Conveni col·lectiu, en defecte de denúncia, es prorrogarà anualment, fins a la signatura d'un nou conveni col·lectiu que el substitueixi i d'acord amb l'article 86 de l'Estatut dels treballadors o normativa que el substitueixi. Les pròrrogues, per absència de denúncia o per denúncia fora de termini, implicaran el manteniment de les retribucions definitives que s'haguessin percebut a l'any de finalització.

6.2 La denúncia del present IV Conveni col·lectiu haurà de tenir lloc entre els 120 dies i els 30 dies abans de la finalització de la vigència del IV Conveni col·lectiu o de qualsevol de les seves pròrrogues i la part que formuli la denúncia ho haurà de comunicar a l'altre part per escrit i després registrar la denúncia al Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya.

En el cas que s'efectuï la denúncia, les parts signants es comprometen a constituir la mesa de negociació o comissió negociadora del següent conveni col·lectiu dintre del període del mes següent a comptar des de la denúncia realitzada. L'inici de les negociacions del nou Conveni col·lectiu tindrà lloc dins dels quinze dies següents a la constitució de la comissió negociadora.

Sense perjudici del desenvolupament i solució final dels procediments de mediació i arbitratge de l'article 86 de l'Estatut dels treballadors, si no hi ha pacte, quan hagi transcorregut el procés de negociació sense assolir-se un acord, es mantindrà la vigència del conveni col·lectiu.

Article 7

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades al present IV Conveni col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment en el seu còmput anual.

En el cas de què l'autoritat laboral resolgui no aprovar el present IV Conveni col·lectiu, o en el cas de què mitjançant resolució judicial o administrativa es declari la nul·litat d'alguna de les seves clàusules, la totalitat del conveni quedarà sense eficàcia i la Comissió negociadora haurà d'examinar la totalitat del text del present IV Conveni col·lectiu per tal de dur a terme l'adaptació i reajustament dels acords, de forma que suprimeixin, eliminin o variïn els motius de la denegació de l'homologació.

Article 8

Compensació i absorció

Les retribucions que estableix aquest IV Conveni col·lectiu, considerades anualment, absorbeixen i compensen automàticament en concepte anual totes les retribucions directes o indirectes que les persones treballadores percebin de les empreses respectives per tots els conceptes, i s'hauran de respectar *ad personam* els drets econòmics i condicions més beneficioses que els treballadors i treballadores tinguin reconeguts a títol personal o per pacte col·lectiu que excedeixin el que es pacta en aquest IV Conveni col·lectiu.

L'absorció i compensació no operarà si hi ha pacte en contrari.

Article 9

Prelació de normes

El present conveni prevaldrà sobre disposicions reguladores del salari i altres disposicions de caràcter laboral, constituint una font jurídica en sentit propi i de dret necessari, amb força legal d'obligatorietat, sempre que aquelles no resultin més favorables, valorades en el seu conjunt per a la persona treballadora i no es vulnerin preceptes de dret necessari i absolut.

Per a tot el que no s'estipula específicament en aquest IV Conveni col·lectiu, cal atènyer-se al que disposa el VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua.

Les referències que es realitzen al VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua s'estendran tant al període de ultra activitat del mencionat Conveni col·lectiu estatal, com al Conveni col·lectiu que el substitueixi.

Article 10

Comissió paritària d'interpretació i Comissió paritària de formació

1. Comissió paritària d'interpretació

Es crea una Comissió paritària, que es regirà per la normativa que li sigui aplicable en cada moment, que vetllarà per la interpretació de la regulació continguda en el present IV Conveni col·lectiu, formada per 4 persones en representació de la part empresarial i 4 persones en representació de la part social, que hagin participat i subscrit el present IV Conveni col·lectiu. Ambdues parts podran designar assessors, sempre que ho considerin oportú.

El domicili de la Comissió paritària d'interpretació és el de l'Associació de Serveis d'Aigua de Catalunya (ASAC), situat al carrer Nord, núm. 88, de Terrassa.

La Comissió paritària es reunirà amb caràcter ordinari una vegada a l'any i amb caràcter extraordinari quan qualsevol de les parts mencionades en el paràgraf primer d'aquest article ho demani amb un preavís de 15 dies hàbils a la data de la reunió, o quan se li hagi sotmès una consulta relativa a la interpretació del present IV Conveni col·lectiu, o qualsevol altra matèria de la seva competència. De tota reunió que mantingui la Comissió paritària, s'aixecarà la corresponent acta.

La Comissió paritària prendrà els seus acords per majoria simple dels membres que la componen.

En cas de que no hi hagi acord en el si de la Comissió paritària, en el màxim de 7 dies laborables des de la reunió de la Comissió, les divergències es sotmetran als procediments establerts a l'article 11 d'aquest IV Conveni col·lectiu.

Estan legitimades per promoure qüestions derivades de l'aplicació i de la interpretació del present IV Conveni col·lectiu: (i) la representació de les persones treballadores en el si de les empreses, o (ii) les organitzacions sindicals signants del present IV Conveni col·lectiu, així com (iii) les pròpies empreses subjectes a l'àmbit d'aplicació del present IV Conveni col·lectiu. En tot cas, les consultes que es plantegin davant de la Comissió paritària hauran de ser presentades per mitjà de les organitzacions signants del present IV Conveni col·lectiu.

Així mateix la Comissió paritària serà informada quan les empreses, per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, plantegin la inaplicació de les condicions de treball (article 82.3 ET) o la modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu (article 41 ET)

2. Comissió paritària formació

CVE-DOGC-A-22189069-2022

És una aposta decidida de totes les parts potenciar a tots els efectes la Formació Professional sectorial. Per aquest motiu, s'acorda la creació d'una Comissió paritària de Formació Professional sectorial a l'objecte de desenvolupar tots aquells aspectes que es considerin necessaris amb l'objectiu comú entre les parts que les persones treballadores del sector puguin formar-se i professionalitzar-se per tal de poder anar adaptant-se a l'evolució i exigències constants del sector.

La composició i funcionament intern d'aquesta comissió serà l'establert i acordat per la mateixa el dia de la seva constitució.

La Comissió paritària aquí establerta assumirà les tasques de promoció i impuls de les activitats de formació contínua en el marc del IV Acord Nacional de Formació Contínua o acord que el substitueixi. Aquesta comissió paritària serà l'única per a tot el territori de Catalunya.

La Comissió paritària va promoure un Pla de Formació sectorial que tenia com a finalitat, oferir a les persones treballadores la possibilitat d'obtenció del Certificat de qualificació professional i promoure la inclusió dins dels plans de formació de les empreses, actuacions que permetin la obtenció dels Certificats de Professionalitat que estiguin regulats i siguin propis dels àmbits funcionals del present IV Conveni col·lectiu, que actualment són pel que fa al personal del àrea funcional operària:

Certificat de Professionalitat en Organització i control del muntatge i manteniment de xarxes i instal·lacions d'aigua i sanejament.

Certificat de Professionalitat en Operació d'estacions de tractament d'aigües.

Certificat de Professionalitat en muntatge i manteniment de xarxes d'aigua.

Derivat del I i II Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya es van engegar processos d'Acreditació de competències mitjançant la RESOLUCIÓ ENS/2824/2015, de 12 de novembre, la RESOLUCIÓ ENS/1126/2017, de 25 d'abril i la RESOLUCIÓ PRE/1304/2019, de 8 de maig, per les quals es convocaven tres procediments d'avaluació i acreditació de competències professionals adquirides a través de l'experiència laboral o de vies no formals de formació, en règim de convocatòria específica, en l'àmbit dels serveis d'aigua.

El reconeixement i acreditació de competència professional serà un factor a considerar a efectes d'una possible reclassificació professional, així com un factor a valorar positivament en els sistemes de promoció professional.

Aquesta comissió també treballarà en tots els aspectes que consideri necessaris per tal de garantir i potenciar la formació professional sectorial i que aquesta pugui arribar a tots els col·lectius de treballadors i treballadores que formen part d'aquest sector en igualtat de condicions.

Aquesta comissió també treballarà totes aquelles qüestions que acordin els seus membres com d'interès per les persones treballadores del sector, com per exemple: nous processos d'acreditació de competències, la obligatorietat de la formació, els PIF's, les ajudes i subvencions de l'Estat a la formació, la FP Dual, nous programes de formació més adients amb l'evolució del sector (digitalització i medi ambient), etc.

Article 11

Submissió als procediments de resolució de conflictes del Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present IV Conveni col·lectiu, en representació de les persones treballadores i de les empreses incloses dins de l'àmbit d'aplicació del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació, mediació i arbitratge, exigint-se en aquest darrer cas mutu acord, del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'indole col·lectiu o plural que puguin suscitar-se, als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei de la Jurisdicció Social, així com per resoldre aquelles discrepàncies que puguin sorgir per no aplicar les condicions de treball a que es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol 2

Organització del treball i formació professional

Article 12

CVE-DOGC-A-22189069-2022

Organització del treball

L'organització tècnica i pràctica de l'activitat de les empreses i de la seva plantilla és facultat i responsabilitat exclusiva de la direcció de cadascuna de les empreses, que la durà a terme mitjançant l'exercici regular de les seves facultats de direcció i control del treball.

Les facultats d'organització tècnica i pràctica de l'activitat comprenen, entre d'altres qüestions, l'assignació dels llocs de treball definits per cada empresa o organització, la modificació d'aquests llocs de treball, les destinacions, així com l'establiment i modificació de l'adscripció de la plantilla als horaris vigents, en tot cas, amb respecte a la legislació vigent aplicable.

L'objectiu de l'organització del treball consisteix en procurar que les empreses assoleixin uns nivells adequats de productivitat, eficiència i qualitat en la prestació dels seus serveis. Per aconseguir aquest objectiu les empreses han de poder utilitzar òptimament els recursos dels què disposen, ja siguin humans o materials. La consecució d'aquest objectiu només podrà tenir lloc amb una actitud activa, bona fe, diligència i responsabilitat de totes les parts implicades: d'una banda les empreses, i d'altra banda, la plantilla de cadascuna de les empreses.

Les empreses podran adaptar en cada moment els seus sistemes de producció a les circumstàncies tecnològiques i hauran de procurar, primordialment, la capacitat del personal de la seva plantilla per al desenvolupament i l'aplicació dels nous procediments.

Tant en els processos de reestructuració com en els d'introducció de les noves formes d'organització del treball es faran respectant els drets d'informació i consulta, i competències establerts a l'article 64 de l'Estatut dels treballadors. Aquests drets adquireixen encara més rellevància quan els canvis i adaptacions requereixen regulacions d'ocupació.

Respecte la subcontractació d'obres i serveis s'estarà a allò regulat a l'article 42 de l'Estatut del treballadors.

Article 13

Rendiment

Cadascuna de les empreses subjectes a l'àmbit d'aplicació del present IV Conveni col·lectiu procedirà a la determinació del rendiment normal que cal desenvolupar en cada lloc de treball. Les remuneracions que s'estableixen en aquest IV Conveni col·lectiu corresponen a un rendiment normal.

Com a principi general s'entén per rendiment normal el que correspon a una persona treballadora o a un equip de treball perfectament capacitat i coneixedor de la seva funció durant la jornada laboral, i que actua amb la competència i la diligència que exigeix la naturalesa de la comesa, la funció o el lloc de treball.

Per a la determinació de rendiments, la saturació del treball en els llocs, i la fixació si s'escau d'incentius, les empreses, respectant els drets d'informació i consulta i competències establerts a l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, poden mesurar les feines en el cas que sigui viable, tenint en compte factors tant qualitius com quantitatius.

Article 14

Productivitat

Els factors que incideixen en la productivitat són, entre altres: el clima laboral i la situació de les relacions de treball, la política salarial i la incentivació material, la qualificació i la adaptació del capital humà, i l'absentisme.

En els plans de millora de la productivitat que es puguin aplicar, es tindran en compte aquests factors i els criteris següents:

- a. Informació prèvia als representants de les persones treballadores.
- b. Que, objectivament, aquests plans no suposin discriminació d'unes persones treballadores envers d'altres.
- c. Establiment de períodes de prova i d'adaptació, quan s'introdueixin nous sistemes, garantint a les persones treballadores que es vegin afectades pel canvi, durant aquests períodes, les percepcions habituals que els han estat abonades amb anterioritat.

CVE-DOGC-A-22189069-2022

d. Es procurarà una efectiva millora de les condicions de treball, segons els procediments de la normativa aplicable en cada cas. En aquest sentit, s'aplicaran els convenis amb l'OIT.

e. Els representants legals de les persones treballadores hauran de ser consultats de conformitat amb el que estableixi la normativa vigent i, en concret, l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

f. Necessitat de quantificar les causes de l'absentisme i reduir-lo.

Article 15

Plena ocupació de la jornada laboral

En cas que concorrin condicions que facin possible i convenient l'execució simultània o successiva, dins la jornada laboral, de funcions corresponents a diversos llocs de treball d'un grup professional anàleg o inferior, aquestes funcions es poden encarregar a un sol treballador fins arribar a l'ocupació plena de la seva jornada. En aquest cas es mantindrà la retribució del grup professional al qual pertany la persona treballadora.

De la mateixa manera, les empreses promouran pactes amb els representants de les persones treballadores per tal d'evitar mesures més dràstiques o que es produeixin acomiadaments en empreses que tenen places d'inferior categoria vacants.

Article 16

Obligatorietat de la formació professional

Les empreses tenen l'obligació de formar a la seva plantilla. S'entén que l'objectiu general és millorar la formació de les persones treballadores i possibilitar els sistemes d'accés a la promoció professional i impulsar la política de prevenció en Seguretat i Salut Laboral.

D'acord amb la previsió de vacants de la plantilla es procurarà que el personal sigui format de tal manera que, en igualtat d'oportunitats, pugui accedir a llocs de treball de superior grup o responsabilitat que hagin quedat vacants.

Els plans de formació seran elaborats anualment per l'empresa amb la col·laboració del Comitè d'empresa o la representació de les persones treballadores per facilitar l'anàlisi de les necessitats de formació de les persones treballadores, amb l'objecte de millorar de forma continuada la formació del conjunt de les persones treballadores, d'acord amb l'evolució de la tecnologia i dels sistemes de treball i de manera que puguin accedir a llocs de treball de superior grup professional, nivell o responsabilitat que hagin quedat vacants.

Als efectes oportuns, es valorarà constituir una Comissió de formació a cada empresa a aquest efecte.

Els plans de formació de les empreses inclouran tant la inscripció de les persones treballadores en els processos d'acreditació de competències professionals del sector com la posterior formació requerida per a l'acreditació completa de les mateixes.

En cas que la formació professional tingui lloc durant la jornada ordinària, la persona treballadora haurà d'assistir obligatòriament i ha d'aprofitar tant com pugui els ensenyaments que s'hi imparteixin.

En qualsevol cas, el temps esmerçat en la realització de cursos serà computat com a jornada laboral. Tanmateix, no es considerarà jornada laboral als efectes la superació del límit d'hores extraordinàries atès que serà compensada per períodes de descans equivalents.

Les persones treballadores que certifiquin la realització de cursos per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals que expedeixin una titulació oficial, sempre que els cursin amb regularitat, podran gaudir dels permisos necessaris per concórrer a exàmens i, sempre que organitzativament sigui viable. A més del permís retribuït de l'article 30.1.m) d'aquest conveni:

a. Podran sol·licitar l'adaptació del seu horari laboral, sense variar el nombre d'hores de la jornada durant el període del curs, i/o

b. Tindran preferència per triar torn de treball, si aquest és el règim instaurat en el centre de treball.

c. Tindran dret a gaudir del període de vacances de forma continuada o partida per poder preparar exàmens finals o proves d'aptitud.

d. Tindran dret a sol·licitar el corresponent Permís Individual de Formació (PIF).

CVE-DOGC-A-22189069-2022

En tots els cursos promoguts i organitzats per l'empresa, les despeses ocasionades pel desplaçament de les persones treballadores aniran a càrrec de les empreses.

Capítol 3

Classificació professional

Article 17

Plantilla

La plantilla serà la que a cada moment resulti adequada per al correcte desenvolupament de l'activitat de l'empresa i per tal de donar compliment a tota la normativa vigent.

Els treballadors i les treballadores tenen l'obligació de conèixer i acomplir les feines necessàries per dur a terme correctament les tasques que els hi han estat encarregades, en l'àmbit del seu lloc de treball, grup professional i àrea funcional.

L'empresa, si ho considera necessari, contractarà el personal suficient per suplir els llocs de treball que per circumstàncies de la producció, vacances i/o incapacitat temporal de llarga durada, es donin.

Article 18

Grups professionals

La classificació professional dels treballadors i treballadores inclosos en els àmbits d'aplicació del present IV Conveni col·lectiu s'establirà d'acord amb els articles 14 i 15 del VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua. Les situacions que impliquin mobilitat funcional dels treballadors es regiran per allò que disposa el VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua.

Les persones treballadores que presten la seva activitat en l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu seran classificats en atenció a les seves aptituds professionals, titulacions i contingut general de la seva prestació.

Es tindrà especial atenció en que la determinació de les persones enquadrades al GP 1 compleixin amb els factors d'enquadrament d'aquest grup professional.

S'estableix que el personal que ocupi el lloc de treball d'operador de planta depuradora, d'ETAP o d'IDAM no podrà estar enquadrat més d'un any dins el GP1.

Les persones treballadores incloses dins el GP1 no realitzaran tasques en solitari d'operador de planta d'Idam's, Edar's y Etap's ni tampoc podran realitzar guàrdies o reforços (retens) en solitari.

Article 19

Exercici del comandament

El personal amb comandament, amb la autoritat i la responsabilitat consegüent, haurà d'assolir el rendiment i la eficàcia del personal sota la seva responsabilitat. Són funcions inherents a tot comandament de l'empresa, entre d'altres, la formació del personal sota la seva responsabilitat per aconseguir mantenir-ne i millorar-ne el nivell professional.

Les relacions entre els comandaments i els treballadors al seu càrrec, i entre els mateixos companys de feina, es desenvoluparan amb educació i respecte, per afavorir la eficiència i la eficàcia en el desenvolupament de les tasques.

Article 20

Mobilitat funcional. Funcions superiors i inferiors

CVE-DOGC-A-22189069-2022

Pel que fa a la mobilitat funcional serà d'aplicació la regulació que en aquesta matèria contingui l'article 16 del VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua.

La realització de funcions de superior o inferior grup professional, es farà d'acord amb allò disposat a l'article 39 de l'Estatut dels treballadors i amb allò establert en els articles 17 i 18 del VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua i dins dels límits de les àrees funcionals.

Concretament l'article 17 del Conveni col·lectiu estatal estableix:

Treballs amb funcions de grup professional o nivell superior

1. Per raons tècniques o organitzatives, la persona treballadora podrà ser destinada a ocupar un lloc de grup professional o nivell superior al que tingui reconegut per un termini que no excedeixi de sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, tenint dret a percebre, mentre es trobi en aquesta situació, la remuneració corresponent a la funció efectivament desenvolupada.
2. Transcorregut el període anterior, la persona treballadora podrà reclamar de l'empresa la classificació professional adequada i, si aquesta no es resolgués favorablement al respecte, en el termini de quinze dies i previ informe, en el seu cas, de la RLT, podrà reclamar-la davant la jurisdicció competent, produint efectes, si la reclamació és estimada i una vegada sigui ferma la resolució corresponent, a partir del dia en que la persona interessada va demanar, per escrit, la seva adequada classificació.
3. Quan es realitzin funcions de grup professional o nivell superior, però no precedeixi el canvi de grup per no reunir la persona interessada els requisits necessaris al respecte, aquesta tindrà dret a percebre la diferència retributiva que existeixi entre el grup assignat i el de la funció que efectivament estigui realitzant.
4. No s'aplicarà la regulació dels apartats anteriors quan la persona treballadora realitzi treballs de grup professional o nivell superior, de comú acord amb l'empresa, amb el fi de preparar-se per un canvi de grup professional o nivell o per que la persona desitgi adquirir experiència pràctica en funcions de nivell superior.
5. Tampoc s'aplicarà la regulació anterior, menys en el que fa referència a la retribució, en els supòsits de substitució de persones amb suspensió de contracte que tinguin reconeguda reserva de lloc de feina, en que la substitució comprendrà tot el temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivat.

Article 21

Promoció professional i cobertura de vacants

Les empreses contribuiran eficaçment a l'aplicació del principi de no discriminació, tracte equitatiu i no arbitrari i al seu desenvolupament sota els conceptes d'igualtat de condicions en treballs d'igual valor, desenvolupant una acció positiva particularment en les condicions de contractació, formació i promoció.

Tot el personal subjecte a aquest conveni té, en igualtat de condicions, drets de preferència per ocupar les vacants de personal de nivell o grup professional superior que tinguin lloc a l'empresa, amb excepció dels llocs de treball de lliure designació de l'empresa.

En relació amb la cobertura de vacants, caldrà atènyer-se a la regulació que, en aquesta matèria, conté l'article 27 del VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua i al que estableix l'article 24 de l'Estatut dels treballadors.

La cobertura de vacants del GP2 o GP3 (quan no ostenti aquest últim funcions de comandament) en les empreses quan s'escaigui, es farà preferentment mitjançant la promoció interna entre els seus treballadors enquadrats en grups o nivells professionals inferiors de la mateixa àrea funcional.

Capítol 4

Temps de treball

Article 22

Jornada màxima anual

CVE-DOGC-A-22189069-2022

1. La jornada màxima anual pactada pel sector durant els anys 2021 i 2022 serà de 1.744 hores. A partir de l'any 2023, la jornada màxima anual serà de 1.736 hores.

La jornada anual pactada és jornada de feina efectiva.

Els dissabtes seran considerats dia laborable a tots els afectes.

Distribució irregular de la jornada: d'acord amb allò que estableix l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors, s'estableix un percentatge de la jornada de treball de cadascuna de les persones treballadores que es podrà distribuir de forma irregular durant l'any. Aquest percentatge serà d'un màxim d'un 5%. En tot cas s'haurà de respectar la normativa que regula la jornada, així com els descansos establerts legalment. La distribució irregular de la jornada la decidirà segons les necessitats productives, l'empresari, prèvia informació als representants dels treballadors, i haurà de ser comunicada amb una antelació mínima, a la persona treballadora, de 5 dies. En tot cas, sempre es respectaran els dies de descans previstos en el calendari de la persona treballadora de manera que no podran ser incrementats el nombre de jornades anuals establerts en el mateix.

2. Registre de jornada

En aplicació del RDL 8/2019, de Mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball, les empreses establiran un sistema que permeti a les persones treballadores afectades pel present Conveni col·lectiu, amb les particularitats que més endavant es diran, registrar la jornada diària realitzada.

S'entendrà per jornada diària realitzada per la persona treballadora el nombre total d'hores destinades pel mateix a la realització de treball efectiu, bé s'hagi produït en el centre de treball o fora d'aquest. En el cas de les persones treballadores que, usualment o amb una certa freqüència, hagin de prestar serveis en diferents centres de treball o en diferents províncies, el començament i finalització de la jornada es produirà en el lloc on efectivament es fa el treball.

Per al còmput de la jornada, la persona treballadora haurà d'introduir en el mitjà o sistema proporcionat per l'empresa les hores d'entrada i sortida al treball en aquest dia. Per raons degudament justificades i amb caràcter excepcional, podrà dur-se a terme el registre l'endemà.

En el cas de persona treballadora sotmesa a un horari determinat i estable de prestació de serveis, quan el nombre d'hores de treball efectiu que vagin a registrar-se excedeixin del nombre d'hores que comprèn el seu horari de treball, serà necessària la conformitat escrita per part del responsable directe de la persona treballadora.

L'obligació de registre de jornada s'estén a totes les persones treballadores afectades pel present Conveni col·lectiu.

Les empreses conservaran el registre durant un termini màxim de 4 anys, quedant a la disposició del treballador així com de la seva representació. En el cas de sol·licitud d'accés al registre, l'empresa haurà de posar tal informació a la disposició del sol·licitant.

Article 23

Horari

En funció de les necessitats del servei, els horaris vigents actualment als diversos centres de treball no es modifiquen. No obstant això, les empreses que a causa del calendari oficial anual hagin de modificar el seu horari poden introduir, racionalment, les adaptacions necessàries, prèvia consulta amb la representació legal de les persones treballadores.

A les empreses on sigui possible, s'intentarà promoure la utilització de la jornada continuada, l'horari flexible o altres maneres d'organització del temps de treball i dels descansos que permetin la major compatibilitat entre el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores i la millora de la productivitat a les empreses.

Si les necessitats del servei aconsellen alguna modificació substancial de caràcter general en l'horari o per a un grup professional determinat, es farà d'acord amb l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Article 24

Vacances anuals

24.1 Vacances anuals

El període de vacances anuals retribuïdes serà de 26 dies laborables (sobre la base de la setmana laboral de 6 dies, és a dir, incloent dissabtes). Per a les persones treballadores que no hagin prestat serveis durant tot l'any natural les vacances seran proporcionals en funció al temps treballat durant l'any natural.

El període de gaudi de les vacances a cada centre de treball s'establirà, dintre dels tres primers mesos de cada anualitat, en el si de cadascuna de les empreses, de comú acord entre l'empresa i la persona treballadora. Per una millor organització del servei i la confecció dels calendaris anuals, s'aconsella determinar els períodes de vacances abans de la finalització de l'any anterior.

Sempre que les necessitats del servei ho permetin, les empreses procuraran atendre les peticions que formulin els treballadors, procurant concedir com a mínim 15 dies naturals dintre del període sol·licitat per la persona treballadora. En cas de desacord així com en tot allò no regulat en aquest article, cal atènyer-se a la regulació de l'article 38 de l'Estatut dels treballadors.

24.2 Retribució de vacances

La retribució de les vacances comprendrà els següents conceptes, regulats en el Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya:

1. Salari base (article 38).
2. Antiguitat consolidada (article 40.1).
3. Antiguitat (article 40.2).
4. Plus conveni (article 41).
5. Plus lloc de treball (article 42).
6. Complement personal (article 43).
7. Plus de treball a torn (article 44).
8. Menyscapte de diners (article 48.1).
9. Complement per atenció als usuaris front-office (article 48.2).
10. Bonificació rebut aigua província de Tarragona (article 49).
11. Ajuda per fills/es amb discapacitat (article 55).
12. Plus de treball nocturn (article 45).
13. Garantia ad personam plus tòxic (disposició addicional 1a lletra i).
14. Garantia ad personam plus disponibilitat (disposició addicional 1a lletra l).
15. Garantia ad personam reforç (disposició addicional 1a lletra b).
16. Garantia ad personam reforç (disposició addicional 1a lletra c).
17. Garantia ad personam complement d'ajust 1, 2 i 3 (disposició addicional 2a).
18. Guàrdies (article 28 a).
19. Reforços (article 28 b).
20. Plus primera sortida diària reforços (article 28 b).
21. Hores extres derivades de la realització del reforç (article 28 b).

Per al càlcul dels conceptes llistats del 12 al 21, ambdós inclosos, s'obtindrà el valor sobre la base de les quantitats percebudes pels esmentats conceptes en el període comprès entre l'1 d'agost de l'any anterior i el 31 de juliol de l'any en curs. En aquest càlcul no s'inclouran els conceptes que ja s'abonen de forma fixe per 12 mensualitats.

Els altres conceptes, llistats de l'1 a l'11, ambdós inclosos, seran percebuts amb el seu mateix nom, tal com ja estableix el Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya.

CVE-DOGC-A-22189069-2022

Aquestes quantitats, amb independència de les dates concretes del gaudi de les vacances, seran abonades al mes d'agost de l'any corresponent en concepte d'Abonament variables vacances.

La fórmula per al càlcul serà:

Suma de conceptes variables llistats compresos a l'acord (del 12 al 21 ambdós inclosos, tret que s'abonessin per dotze mensualitats), d'1 agost a 31 de juliol/11 = Abonament variables vacances. Aquest concepte, lògicament, no s'inclourà per fer el càlcul i per això la necessitat de dividir per onze.

El període de meritació del concepte Abonament variables vacances coincideix amb el període de càlcul d'aquest concepte, que va de l'1 d'agost de l'any anterior al 31 de juliol de l'any en curs, abonant-se aquest concepte a la nòmina d'agost de l'any en curs.

En el supòsit que una persona treballadora sigui subrogada a un altre empresa durant el transcurs del període de càlcul i meritació establert pel concepte abonament variables vacances, cada empresa haurà de liquidar la part proporcional que li correspon per període meritat d'aquest concepte segons la següent fórmula:

Les quantitats percebudes pels conceptes variables llistats del 12 al 21 (ambdós inclosos, tret que s'abonessin per dotze mensualitats) durant el període meritat, dividit entre 11.

Article 25

Feines de durada superior a la jornada laboral

Vist el caràcter públic dels serveis que es presten per les empreses incloses en aquest conveni col·lectiu i la necessària continuïtat de la seva activitat, tot el personal està obligat a prolongar en cas necessari la jornada normal de treball.

Si els treballs extraordinaris es prolonguen arribant a l'horari habitual de dinar o sopar i la índole del treball no permeti la interrupció de dos hores perquè l'àpat es pugui fer al domicili de la persona treballadora, aplicarà l'article 50 (dietes i quilometratge) d'aquest conveni. Les dues hores durant les quals estigui interrompuda la jornada no seran abonables i, en tot cas no podrà meritarse menys d'una hora per la continuïtat del treball.

La compensació de les hores efectuades per aquest article es regirà per l'article 26 (hores extraordinàries) d'aquest conveni.

Article 26

Hores extraordinàries

A aquest efecte, cal atènyer-se al que disposa l'article 45 apartats 1 i 3 del VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua.

1. L'import econòmic corresponent a les hores extraordinàries en dies laborables o festius per a l'any 2021 serà el que s'estableix a la següent taula, i serà incrementat els anys següents segons l'article 36 d'aquest conveni:

Grup professional i nivell	H.E. dies feiners	H.E. dies festius	H.E. nocturnes dies feiners	H.E. nocturnes dies festius
A partir de GP 3A	19,17€	24,00€	21,29€	26,12€
GP 3B	18,03€	22,54€	20,15€	24,64€
GP 2A	16,91€	20,96€	19,02€	23,07€
GP 2B	15,78€	19,50€	17,90€	21,61€
GP 1	14,66€	18,03€	16,77€	20,15€

CVE-DOGC-A-22189069-2022

Quan es percebin hores extres nocturnes, no es percebrà el plus de feina nocturna establert a l'article 45.

2. En cap cas el valor de l'hora extraordinària podrà ser inferior al valor de la hora ordinària, prenent com a base de càlcul de l'hora ordinària: les percepcions salarials de caràcter fix establertes a l'article 36 del conveni, més aquells complements fixes que les persones treballadores tinguin reconeguts a títol personal o per pacte col·lectiu.

3. Les parts signants consideren positiu acordar i acorden la possibilitat de compensar les hores extraordinàries per un temps de descans, a raó de: 1 hora i $\frac{1}{4}$ h de descans per 1 hora treballada en dies laborables, i d'1 hora i $\frac{3}{4}$ h de descans per 1 hora treballada, en diumenges i festius intersetmanals,

4. Serà facultat de la persona treballadora optar pel descans en lloc de la compensació monetària, tenint que pactar el seu gaudi amb la direcció de l'empresa, sempre i quan les necessitats del servei ho permetin.

5. La representació legal de les persones treballadores de les empreses serà informada mensualment del número d'hores extraordinàries realitzades, d'acord amb el que s'estableix a l'Estatut dels treballadors i a la Disposició Addicional 3a del RD 1561/1995, de jornades especials de treball.

6. Vist el caràcter públic del servei que es presta i les limitacions normatives respecte les hores extraordinàries, les parts acorden que les hores extres que excedeixin de les 80h/anuals seran compensades a raó de 1 hora de descans més una compensació de 6,5€ per 1 hora treballada en dies laborables, i d'1 hora de descans més una compensació de 9€ per 1 hora treballada en diumenges i festius intersetmanals o en horari nocturn, tot plegat dintre dels quatre mesos següents a la seva realització perquè no computin dintre del tope de les 80 hores anuals esmentat d'acord amb l'Estatut dels treballadors. Aquests imports seran per a l'any 2021 i serà incrementat els anys següents segons l'article 36 d'aquest conveni.

Article 27

Hores complementàries

D'acord amb el que es preveu a l'Estatut dels treballadors, el nombre d'hores complementàries que podrà realitzar la plantilla contractada a temps parcial no podrà excedir, en cap cas, el 60% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.

La suma de les hores ordinàries i les hores complementàries no podrà excedir el límit legal definit perquè el contracte pugui ser considerat a temps parcial.

La distribució i forma de realització de les hores complementàries seran les pactades entre les parts en el contracte de treball. En absència de pacte, regirà el que s'estableix a l'Estatut dels treballadors.

Article 28

Guàrdies i reforços

Atès el caràcter públic del servei que desenvolupen les empreses, la realització de guàrdies o reforços serà obligatòria per a tot el personal que sigui designat per a realitzar-les en atenció a les funcions que desenvolupen.

Les persones treballadores podran canviar entre elles, sempre que no quedi en cap cas descobert el servei i l'empresari ho autoritzi, tant la guardia com el reforç.

Els imports aquí indicats son els corresponents a l'any 2021. Per als anys següents seran actualitzats amb els increments pactats a l'article 36 del present conveni.

a. Guàrdia

S'entén per guàrdia el temps que la persona treballadora es troba treballant a les dependències de l'empresa i/o realitzant treballs del servei com a conseqüència d'aquesta guàrdia, fora de l'horari habitual de treball en dies de descans setmanal i/o festius.

Les empreses poden establir calendaris de guàrdia que han de ser acompanyats obligatòriament pels treballadors adscrits al servei en què s'estableixi la guàrdia, i que seran repartides equitativament entre ells. S'establiran sistemes organitzatius que permetin que aquest servei no estigui assignat permanentment a una única persona.

CVE-DOGC-A-22189069-2022

El personal que realitzi una guàrdia tindrà dret a un descans equivalent i ha de percebre una retribució com a compensació per la variació de la data de gaudi del dia de descans setmanal o festiu.

En cas de no poder gaudir del descans dins de la setmana següent, aquest descans s'haurà de pactar entre l'empresa i la persona treballadora. En tot cas, s'haurà de realitzar el descans en els quatre mesos següents a la realització de la guàrdia que origina el descans.

Els imports econòmics corresponents a les hores de guàrdia són:

Any 2021: 8,50€/hora

La compensació per les hores de guàrdia que es realitzin en els 14 festius inter setmanals, segons el calendari de cada empresa o centre de treball, correspondrà al preu indicat al paràgraf anterior incrementat en un 40%, és a dir, al 2021 es pagaran a 11,90 €/hora.

b. Reforç (retén)

S'entén per reforç el temps durant el qual la persona treballadora es troba a disposició de l'empresa fora de la jornada laboral, però localitzable en tot moment i en cas de ser avisada preparada per desplaçar-se el més aviat possible al centre de treball o a qualsevol altre lloc assenyalat, segons procediments d'actuació establerts a cada empresa o centre de treball, que es faran respectant els drets d'informació i consulta, i competències establerts a l'article 64 de l'Estatut dels treballadors. Aquest servei serà repartit de forma equitativa. S'establiran sistemes organitzatius que permetin que aquest servei no estigui assignat permanentment a una única persona.

Per tal de procurar la seva localització, l'empresa facilitarà els mitjans necessaris (telèfon mòbil, etc.) a la persona treballadora que realitzi reforç i mentre aquest duri.

El temps d'intervenció es computa des del moment en que es rep la trucada fins el retorn del treballador al seu domicili, sempre i quan s'hagi produït la corresponent sortida.

Es pagarà quilometratge als treballadors que hagin d'utilitzar el seu vehicle particular per sortir estant de reten des del domicili habitual del treballador al lloc de l'actuació i la posterior tornada al domicili.

Depenent de la organització diària o setmanal dels reforços, les persones treballadores que els realitzin rebran un import per cadascun dels dies o setmanes.

L'import econòmic corresponent als dies o setmanes de reforç, serà:

Any 2021: 17,86 €/dia o 125,00 €/setmanals.

La compensació pels reforços que es realitzin en els 14 festius intersetmanals, segons calendari de festes de cada empresa o centre de treball, s'incrementaran en un 40% del preu diari establert al paràgraf anterior.

Les persones treballadores percebran per a l'any 2021 per la primera sortida diària un import de 40,76 € en dies laborables i 45,05 € en dies festius en concepte de plus de primera sortida reforç, que inclou la compensació de les dues primeres hores d'actuació de la primera sortida.

A partir de la tercera hora, inclosa, i per la resta de sortides diàries, seran hores extraordinàries i s'aplicarà la regulació de l'article 26.

El dret a cobrar el plus sortida reforç el marcarà exclusivament que l'avís s'ha produït després de la finalització de la jornada ordinària del treballador.

Els sistemes automàtics d'emissió d'alarmes o avisos, on n'hi hagués, han d'estar ajustats o programats per evitar que el treballador de reforç rebí avisos automàtics no significatius que no impliquin una sortida d'intervenció.

Article 29

Treball a torns

De conformitat amb l'article 36.3 de l'Estatut dels treballadors, s'entén per treball a torns tota forma d'organització del treball segons la qual la persona ocupa de forma rotativa els mateixos llocs de treball, implicant per a la persona treballadora la necessitat de prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dia o de setmanes. S'entén per procés continu el treball que a causa de necessitats tècniques o organitzatives es realitza 24 hores al dia i durant tots els dies l'any, establint-se torns rotatius de 8 hores amb variació periòdica del torn (torn tancat).

CVE-DOGC-A-22189069-2022

S'establiran els corresponents calendaris per aquest sistema de treball.

En cas d'absència imprevista, la persona treballadora que realitzi la seva activitat en un sistema de torns, tindrà la obligació de romandre al seu lloc de treball mentre la persona treballadora que l'hagi de rellevar no hagi arribat. En tot cas es respectarà el descans mínim de 12 hores entre el final de la jornada i el principi de la següent.

Per tal d'afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar del col·lectiu de treballadors i treballadores assignats a aquest sistema de treball, podran canviar entre elles el torn, sempre que no quedi descobert en cap cas el servei i l'empresari ho autoritzi.

La retribució per a la realització de treballs a torn tancat 24 hores per 365 dies serà la que s'estableix a l'article 44 d'aquest conveni.

En aquells centres de treball on sigui possible, es podrà crear un sistema de corretorns per cobrir les absències del torn. En aquests casos es pactaran les condicions i funcionalitat.

Article 30

Permisos

1. Permisos retribuïts

El treballador o treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per alguns dels motius i pel temps següent:

a. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o formalització de parella de fet.

b. La persona treballadora progenitora, adoptant, guardadora o acollidora a qui fa referència l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, que no es pugui beneficiar de la prestació per naixement i cura de menor per manca de cotitzacions a la Seguretat Social, ni tampoc es pugui beneficiar del subsidi no contributiu pel mateix motiu, tindrà dret a gaudir d'un permís retribuït de 3 dies.

c. Tres dies per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de cònjuge o parella de fet, o fills. Quan per tal motiu la persona treballadora requereixi fer un desplaçament a l'efecte de, al menys, 250 quilòmetres d'anada i uns altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.

d. Dos dies per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu la persona treballadora requereixi fer un desplaçament a l'efecte de, al menys, 250 quilòmetres d'anada i uns altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.

e. Quatre dies per defunció de cònjuge o parella de fet, o fills/filles. Quan per tal motiu la persona treballadora requereixi fer un desplaçament a l'efecte de, al menys, 250 quilòmetres d'anada i uns altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.

f. Tres dies per defunció de pares i/o germans. Quan per tal motiu la persona treballadora requereixi fer un desplaçament a l'efecte de, al menys, 250 quilòmetres d'anada i uns altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.

g. Dos dies per defunció de la resta de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu la persona treballadora requereixi fer un desplaçament a l'efecte de, al menys, 250 quilòmetres d'anada i uns altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.

h. Un dia per trasllat de domicili habitual.

i. Un dia per matrimoni de fill/filla o pares.

j. Pel temps indispensable, per l'acompliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent l'exercici del sufragi actiu, d'acord amb l'establert a la legislació vigent.

k. Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts a la legislació vigent.

l) Per al temps indispensable per a la mare per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives

CVE-DOGC-A-22189069-2022

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 els casos, que s'hagin de realitzar dins de la jornada laboral.

m. D'acord amb el que estableix l'article 23 de l'Estatut dels treballadors, l'empresa donarà els permisos necessaris per a la realització d'exàmens a aquelles persones treballadores que estiguin cursant estudis per l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, o estudis relacionats amb el lloc de treball. Aquest permís serà de mitja o d'una jornada completa en funció del lloc on s'hagi de realitzar l'esmentat examen. La persona treballadora haurà de comunicar aquesta circumstància amb un preavís de 5 dies i haurà de justificar la seva absència amb un document oficial del centre on hagi realitzat l'examen dintre de les 24 hores següents a la seva realització.

n. 3 dies d'assumptes propis. Els dies de permís retribuït per assumptes propis s'hauran de comunicar a l'empresa amb una antelació de 2 dies laborables i no es podran acumular a les vacances, llevat que l'empresa ho autoritzi. L'empresa haurà d'autoritzar el gaudi del permís sempre que el normal desenvolupament del servei ho permeti, sense que es pugui denegar sistemàticament. A petició per part del treballador, i sempre que la organització de l'empresa ho permeti, es podran fraccionar aquests dies d'assumptes propis, en permisos de 4 hores.

En cap cas es podrà gaudir de forma acumulada a l'annualitat següent, ni serà compensat si no es fa ús d'aquest permís.

Els dies d'assumptes propis, igual que la resta de permisos regulats a l'article 30.1, formen part dels permisos retribuïts i per tant descompen de la jornada anual establerta per aquest conveni.

o. 12 hores de permís retribuït a l'any per assistència al metge: El treballador o treballadora, avisant amb la antelació suficient, tindrà permís retribuït per absentar-se de la seva feina, en els següents casos, sempre que es mostri que no existeix la possibilitat de programar les visites mèdiques fora de la jornada laboral:

a. Visites del treballador o treballadora al metge de capçalera o especialista.

b. Visites al metge de capçalera o especialista per:

Fills o filles menors d'edat

Fills o filles amb discapacitat que estiguin a càrrec de la persona treballadora

Familiars de primer grau de consanguinitat que tinguin reconeguda la situació de dependència per resolució de la Administració, segons requisits establerts per Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció d'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.

Aquest permís de 12 hores no serà aplicable als treballadors que estiguin gaudint d'una condició més beneficiosa en aquesta matèria.

p. Permís retribuït de 8h per acompanyament a la tramitació de certificat de reconeixement de dependència per a familiar de primer grau.

Inici dels dies de permís: el gaudi dels permisos indicats als apartats b), c), d), e), f), g) i h) s'iniciaran el dia del fet causant. En cas que el fet causant es produeixi en un dia no laborable, segons el calendari de la persona treballadora, el permís s'iniciarà el primer dia laborable següent.

Els permisos per hospitalització dels apartats c) i d) es podran gaudir en dies discontinus, mentre duri aquesta hospitalització.

Justificació dels permisos: en tots els casos anteriors, a excepció dels apartats k) i n), els permisos s'hauran de justificar amb la documentació corresponent.

2. Permisos no retribuïts

Temps recuperable per assistència al metge: el treballador o treballadora, avisant amb la antelació suficient, tindrà permís per absentar-se de la seva feina, en els següents casos, sempre que es mostri que no existeix la possibilitat de programar les visites mèdiques fora de la jornada laboral:

a. Visites del treballador o treballadora al metge de capçalera o especialista de la Seguretat Social.

b. Visites al metge de capçalera o especialista de la Seguretat Social per:

Fills o filles menors d'edat.

Fills o filles amb discapacitat que estiguin a càrrec de la persona treballadora.

CVE-DOGC-A-22189069-2022

Familiars de primer grau de consanguinitat que tinguin reconeguda la situació de dependència per resolució de la Administració, segons requisits establerts per Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció d'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.

3. Permís sense sou

Una llicència de 10 dies naturals consecutius, no acumulables a vacances i amb un preavis de 15 dies. L'empresa haurà d'autoritzar el gaudi del permís sempre que el normal desenvolupament del servei ho permeti.

4. Permís de lactància

En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, podrà optar per substituir-lo per una reducció de la seva jornada laboral en mitja hora amb la mateixa finalitat fins que el menor tingui nou mesos o acumular aquest permís de lactància, gaudint de 15 dies laborables de permís retribuït, a la finalització del permís de maternitat o de paternitat. En cas de lactància múltiple, el permís de lactància acumulat serà de 18 dies laborables.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

En els casos de naixements de fills/filles prematurs/es o que, per qualsevol motiu, tinguin que continuar hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora diària. Igualment, tindran dret a reduir la seva jornada laboral fins un màxim de dues hores diàries, amb la disminució proporcional del salari. Pel gaudiment d'aquest permís s'estarà al que es disposa a l'apartat 3 d'aquest article.

5. Reducció de jornada

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

Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la atenció directe d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per ell mateix, i que no desenvolupi activitat retribuïda.

La persona progenitora, adoptant, guardadora amb fins d'adopció o acolliment permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, al menys, la meitat de la durada d'aquella, per la cura, durant la hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altre malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua i permanent, acreditada per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els vint-i-tres anys. Les parts, empresa i persona treballadora, podran acordar la acumulació de la reducció de jornada en dies complerts i les condicions que regulin dita acumulació.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret per la mateixa persona causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

6. La concreció horària i la determinació del període de gaudiment dels permisos de lactància i de la reducció de jornada, previstos als apartats 4 i 5 d'aquest article, correspondrà a la treballadora o treballador, dintre de la seva jornada ordinària. Els beneficiaris d'aquests permisos hauran de comunicar-ho a l'empresa amb quinze dies d'antelació a la data que vulgui reincorporar-se a la seva jornada ordinària.

Pel no regulat en aquest article, regirà l'establert la regulació del VI Conveni estatal del sector o, en el seu defecte, la regulació de l'Estatut dels treballadors.

Article 31

Absències

1. Si una persona treballadora no pot assistir a la feina per raó de malaltia, ho ha de fer avinent a l'empresa dins les 2 primeres hores de la seva jornada al centre de treball on és adscrit.

L'incompliment d'aquesta obligació, de la qual només pot ser eximit per causes de força major degudament justificades, faculta l'empresa a considerar que l'absència a la feina és injustificada i en conseqüència, no s'abonarà el salari corresponent al dia d'absència injustificada.

2. En cas de malaltia, el personal haurà de justificar tots i cadascun dels dies d'absència amb el corresponent document oficial d'incapacitat temporal. De conformitat amb la legislació vigent, un cop la persona treballadora tingui al seu poder el document oficial de baixa (des de l'inici de l'absència) l'ha de remetre a l'empresa en un termini màxim de 72 hores.

3. Els dies d'absència que no estiguin coberts pel document oficial de baixa es consideraran dies d'absència injustificada i, en conseqüència, no s'abonarà el salari corresponent al dia d'absència injustificada.

4. L'empresa podrà verificar l'estat de malaltia o accident al·legat pel treballador per justificar la seva inassistència al treball, mitjançant reconeixement del personal sanitari de l'empresa o de la Mútua. L'obstrucció de la feina del personal sanitari de l'empresa o de la Mútua es considera falta molt greu.

Article 32

Excedències voluntàries

El personal amb una antiguitat mínima d'una anualitat a l'empresa té dret a que se li reconegui la possibilitat de gaudir d'una excedència voluntària per un període de temps que no podrà ser inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. Aquest dret només podrà ser sol·licitat una altra vegada per cadascuna de les persones treballadores sempre que hagin transcorregut quatre anys des de la finalització de l'excedència anterior.

La persona treballadora que vulgui gaudir d'una excedència haurà de comunicar-ho a l'empresa amb un preavís d'un mes per tal de que l'empresa pugui reorganitzar els seus recursos.

La persona treballadora que sol·liciti una excedència voluntària mantindrà exclusivament un dret preferent al reingrés en una vacant d'igual o similar categoria que es produís a l'empresa, a qualsevol dels seus centres de treball. En tot cas, el treballador haurà de comunicar a l'empresa, amb un mes d'antelació a la finalització del període d'excedència la seva intenció de reincorporar-se en el moment en que hi hagi una vacant. L'absència de la citada comunicació implicarà la renúncia del treballador al seu dret de reincorporació preferent.

Article 33

Altres excedències

Les excedències que no es corresponguin amb el supòsit acordat a l'article anterior es regiran per allò que estableix l'Estatut dels treballadors.

Capítol 5

Règim econòmic

Article 34

Règim econòmic

El règim econòmic entre l'empresa i el seu personal serà el que es pacta en l'articulat d'aquest IV Conveni col·lectiu.

CVE-DOGC-A-22189069-2022

Les retribucions de qualsevol caràcter pactades en aquest IV Conveni col·lectiu, establertes reglamentàriament o convingudes, ja sigui individual o col·lectivament en grup, es refereixen al treball realitzat a temps complert i tenen caràcter brut. L'Impost General sobre la Renda de les Persones Físiques, la quota obrera de cotització a la Seguretat Social i qualsevol altra càrrega que hi hagi o que, si escau, s'estableixi legalment sobre la retribució són a càrrec de la persona treballadora.

El personal que treballi amb jornada reduïda o a temps parcial percebrà les seves retribucions en proporció a la seva jornada.

Article 35

Cobrament de la nòmina

Les retribucions meritades per les persones treballadores s'han de satisfer mitjançant transferència bancària de l'import corresponent a l'entitat bancària que designi el treballador. Les retribucions es pagaran el penúltim dia laborable de cada mes.

El rebut de la nòmina es lliurarà tal i com estableix l'article 29.1 de l'Estatut dels treballadors.

Per a major comoditat i rapidesa en el lliurament del rebut de nòmina, es procurarà que, en els terminis necessaris i amb les garanties adequades, les empreses puguin posar a disposició de les persones treballadores el rebut de nòmina a través dels mitjans electrònics que tinguin establerts a cada empresa.

Article 36

Increment salarial anys 2021, 2022, 2023 i 2024

Les taules salarials vigents i definitives a 31 de desembre de 2020 es revisaran i actualitzaran de la següent manera:

2021: increment del 3,1% d'acord amb les taules de l'annex del conveni (els endarreriments es pagaran segons l'article 75 d'aquest conveni)

Atesa la incertesa actual, l'increment del preu dels combustibles, els materials i l'energia amb els conseqüents impactes negatius en els resultats de les empreses, així com l'Índex de Preus al Consum, les dues parts acorden negociar la revisió del 2022 i els increments i possibles revisions del 2023 en el mes de gener i febrer del 2023, i per l'any 2024, es negociarà en el mes de gener i febrer l'any 2024. Aquesta negociació estarà sota el principi de la bona fe negociadora, i donarà resposta a criteris d'equilibri i raonabilitat tant pels interessos de les empreses com pels seus treballadors.

Excepcionalment, per a l'any 2022, es farà un increment del 3% a pagar un cop estigui publicat el conveni col·lectiu en el DOGC amb efectes retroactius a 1 de gener de 2022. Aquest increment serà revisat a l'alça, si fos necessari, com s'ha descrit al segon paràgraf.

Article 37

Estructura de la retribució i complements salarials

Són retribucions salarials les remuneracions de les persones treballadores en diners o en espècie que reben per la prestació professional dels serveis laborals per compte aliè.

L'estructura retributiva dels treballadors incloses a l'àmbit d'aplicació d'aquest IV Conveni col·lectiu estarà constituïda per retribucions de caràcter salarial i extrasalarial.

1. Conceptes que comprenen les retribucions salarials:

A. Fixes:

Salari base

Gratificacions extraordinàries

Antiguitat consolidada

Antiguitat

CVE-DOGC-A-22189069-2022

Plus Conveni

Plus de lloc de treball

Complement personal

Plus de treball de torn

Retribució de vacances

B. Variables

Plus de treball nocturn

Complement per guàrdia o reforç

Complement de Nadal i Any Nou

Hores extres

Plus primera sortida reforç

2. Conceptes extrasalarials

Dietes

Quilometratge

Article 38

Salari base

El salari base del personal afecte al present IV Conveni col·lectiu és el que es determina per cada grup professional i nivell a les taules de l'Annex I, d'acord amb el que disposa l'article 26 de l'Estatut dels treballadors i de conformitat amb els grups professionals establerts pel VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua.

Article 39

Gratificacions extraordinàries

El personal tindrà dret a rebre dues gratificacions extraordinàries. La primera gratificació extraordinària es farà efectiva junt a la nòmina del mes de juny i la segona el 15 de desembre, en proporció al temps de permanència a l'empresa en el semestre corresponent.

La gratificació extraordinària del mes de juny merita en el semestre que va de l'1 de gener al 30 de juny de l'any en curs i la gratificació extraordinària del mes de desembre merita en el semestre que va de l'1 de juliol al 31 de desembre del mateix any.

Les gratificacions extraordinàries estaran formades pel salari base, antiguitat consolidada, antiguitat, plus conveni i plus lloc de treball.

L'empresa i la representació de les persones treballadores podran pactar que les gratificacions extraordinàries es prorrategin durant les dotze mensualitats.

Article 40

Antiguitat

40.1 Antiguitat consolidada

L'import anual que les persones treballadores venien percebent en concepte de complement d'antiguitat i plus vinculació (quinquennis) del conveni provincial de Girona, va quedar congelat i consolidat a la data d'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu. Aquesta antiguitat s'abonarà a la nòmina del personal sota el concepte Antiguitat consolidada, en les dotze mensualitats i les dues gratificacions extraordinàries.

CVE-DOGC-A-22189069-2022

40.2 Antiguitat

A partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni, quan el personal compleixi nous anys d'antiguitat a l'empresa percebrà un premi d'antiguitat anual per l'import anual de 68,00 €/anuals per tota la durada del conveni, que s'abonarà prorratejat a les dotze mensualitats i les dues gratificacions extraordinàries següents per cada nou any que es compleixi a partir d'aquella data i aquest import s'acumularà al de l'any anterior.

La meritació del premi d'antiguitat es produirà en el mes que la persona treballadora compleixi cada any nou d'antiguitat.

Excepcionalment, per aquelles persones que ja portéssin més d'un any d'antiguitat l'1 de gener de 2014, la meritació es produirà segons el semestre d'ingrés a les empreses. Es a dir, per a les persones ingressades d'1 de gener a 30 de juny, la meritació serà l'1 de gener de cada any, i per a les persones ingressades d'1 de juliol a 31 de desembre, la meritació serà l'1 de juliol de cada any.

Article 41

Plus conveni

El Plus conveni es defineix de conformitat amb l'article 34 del VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua.

Tot el personal inclòs a l'àmbit d'aplicació del IV Conveni col·lectiu tindrà dret a rebre un complement salarial denominat Plus conveni segons l'import que s'estableix a l'Annex I per a cada grup professional i nivell.

Article 42

Plus lloc de treball

El lloc de treball es defineix, de conformitat amb l'article 33 del VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua, com el complement salarial del lloc de treball que retribueix i compensa les condicions relatives al lloc de treball.

Tot el personal inclòs a l'àmbit d'aplicació del present IV Conveni col·lectiu tindrà dret a rebre un complement salarial mensual denominat Plus lloc de treball segons l'import que s'estableix a l'Annex I per a cada grup professional.

Article 43

Complement personal

És la retribució de caràcter fix que reconeix una empresa a una persona treballadora, de forma voluntària, o com a pacte i amb caràcter individual.

Article 44

Plus torn de treball

Les persones treballadores que realitzin la seva activitat en el sistema de torns definit a l'article 29 d'aquest conveni, 24 hores 365 dies, tindran dret a rebre el complement salarial de Plus de treball de torn mensual següent:

Barcelona, 2021: 205,90 €/mes. Aquest plus serà incrementat els anys següents de conformitat amb l'article 36 del present conveni.

Tarragona, Lleida i Girona

2021 = 150,00 €/mes

2022 = 175,00 €/mes

Per a l'any 2023 l'import de Tarragona, Lleida i Girona s'equiparà al de Barcelona i la seva revisió.

CVE-DOGC-A-22189069-2022

En cas de que hi hagués personal que de forma esporàdica realitzés treballs a torns per substitució d'un altre treballador, percebrà la part proporcional al temps treballat a torns.

Article 45

Plus de treball nocturn

El Plus de treball nocturn es defineix, de conformitat amb l'article 35 del VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua, com el complement salarial que retribueix les hores compreses entre les 22:00 h de la nit i les 6:00 h del matí, exceptuant les hores extraordinàries nocturnes regulades en l'article 26 del present conveni.

El personal inclòs a l'àmbit del present IV Conveni col·lectiu, amb excepció del personal contractat específicament per prestar serveis durant la nit o part de la nit exclusivament, tindrà dret a rebre un complement salarial denominat plus de feina nocturna per cadascuna de les hores nocturnes que realitzi. Les fraccions d'hora s'abonaran amb un import proporcional al temps treballat.

També percebran aquest import les persones que treballin en règim de torn tancat 24 h per 365 dies, quan pel seu calendari laboral, treballin en torn de nit (de 22 h a 6 h).

L'import econòmic corresponent al plus de feina nocturna per a l'any 2021, serà de 2,05 €/hora. Aquest plus serà incrementat els anys següents de conformitat a l'article 36 del present conveni.

Article 46

Complement de Nadal i Any Nou

Tot el personal, excepte el de guàrdia, que pel seu calendari laboral, presti serveis efectius entre les 22 hores del dia 24 de desembre i les 22 hores del dia 25 de desembre així com entre les 22 hores del dia 31 de desembre fins a les 22 hores del dia 1 de gener, percebran un complement salarial addicional que consistirà en un import de 87,64€/dia. L'import a percebre serà proporcional a les hores de prestació efectiva de feina.

Aquest plus serà incrementat els anys següents de conformitat a l'article 36 del present conveni.

Article 47

Bestretes/préstecs

47.1 Bestretes: les persones treballadores podran demanar bestretes sobre la totalitat de la remuneració que tinguin meritada, incloent la part corresponent a la gratificació extraordinària. Hauran de sol·licitar la mateixa per escrit, i sempre que l'empresa no tingui problemes de liquiditat estarà obligada a concedir-la en el termini més breu possible, sense que s'afecti als procediments administratius normals de l'empresa.

Es consideraran bestretes exclusivament aquelles permeses a l'article 29 de l'Estatut dels treballadors, o sigui, a compte del treball ja realitzat i que per tant es regularitzin dins del mateix mes o dins de la propera paga extraordinària.

47.2 Préstecs: en cas de necessitat acreditada, les persones treballadores poden sol·licitar un préstec per un import màxim del 10% dels havers anuals fixos acreditats pel sol·licitant. Aquest préstec meritara l'interès legal del diner que es publica anualment a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat espanyol, que tindrà la consideració de retribució en espècie, havent-lo de tornar en un període màxim de dotze mesos. Per a la concessió d'aquest préstec, el treballador ha de disposar de l'informe favorable, que ha de ser vinculat, del Comitè d'empresa o dels delegats de personal.

El saldo de les bestretes i préstecs concedits pendents d'amortització no pot superar a cada centre de treball el 0,6% de la nòmina d'aquest centre referida a havers fixos; en cas d'arribar a aquest percentatge, no és obligatori que la empresa en faci la concessió, encara que el sol·licitant tingui l'informe favorable abans esmentat.

Article 48

Menyscapte de diners i complement per atenció a les persones usuàries front-office

CVE-DOGC-A-22189069-2022

Els valors aquí indicats son per a l'any 2021. Per als anys posteriors aquests complements seran incrementats de conformitat a l'article 36 del present conveni.

48.1 Menyscapte diners

El personal que dins de les seves funcions habituals realitzi tasques de cobraments de rebuts, percebrà un import per a l'any 2021 de 310,00 €/any, prorratejat en les dotze mensualitats.

Aquest import es deixarà de percebre si deixa de fer aquestes funcions.

48.2 Complement atenció a les persones usuàries front office:

El personal de l'àrea d'atenció a les persones usuàries de forma directa front office, percebrà un import per a l'any 2021 de 310,00 €/any, prorratejat en les dotze mensualitats.

Aquest import serà incompatible amb la percepció del menyscapte de diners i es deixarà de percebre si deixa de fer aquestes funcions.

Article 49

Bonificació rebut de l'aigua per a la província de Tarragona

A les persones treballadores en actiu de les empreses de la província de Tarragona amb l'activitat de subministrament i distribució d'aigua, i que hagin superat el període de 6 mesos d'antiguitat a l'empresa, se'ls abonarà en la nòmina com a retribució consum aigua l'equivalent a 15,33 metres cúbics mensuals d'aigua de la tarifa oficial del lloc on resideixin, excloent taxes i impostos.

Com a conseqüència d'això, cada persona treballadora abonarà directament a la companyia subministradora d'aigua, l'import del seu rebut, no percebent per part de l'empresa cap altra compensació. En els casos en els que es donés la coincidència de que dues persones treballadores compartissin el mateix subministrament d'aigua en un mateix domicili, l'empresa només abonarà a un d'ells la quantitat corresponent a un sol subministrament.

Article 50

Dietes i quilometratge

Si, per raó del servei i a requeriment de l'empresa, la persona treballadora ha de dinar o sopar fora del seu domicili, percebrà una dieta de 14,00 € per àpat. En cas de mutu acord es podrà substituir la dieta pel pagament del tiquet del dinar. Aquest import es mantindrà invariable per tota la vigència del conveni.

Els desplaçaments que, per necessitats del servei i requeriment de l'empresa, hagi de realitzar la persona treballadora amb el seu propi vehicle seran compensats a raó de 0,21 euros per quilòmetre l'any 2021 i de 0,22 euros per quilòmetre l'any 2022, prèvia justificació per la persona treballadora del desplaçament i dels quilòmetres recorreguts. Aquest import serà incrementat els anys següents de conformitat a l'article 36 del present conveni.

Capítol 6

Règim assistencial

Article 51

Concepte de règim assistencial

El règim assistencial que es pacta en aquest IV Conveni col·lectiu és el conjunt de mesures que complementen l'acció protectora que té el règim general de la Seguretat Social del personal que presta el seu servei a les diferents empreses incloses a l'àmbit d'aplicació del present IV Conveni col·lectiu i que s'especifiquen en aquest capítol.

Article 52

Naturalesa del règim assistencial

El règim assistencial que es pacta en aquest Conveni té la naturalesa de millora voluntària de l'acció protectora de la Seguretat Social prevista als articles 42 a 46 i 155 a 249 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre (BOE de 31 d'octubre de 2015), les normes de desenvolupament i els articles d'aquest IV Conveni col·lectiu continguts en aquest capítol.

Article 53

Millora de les prestacions per incapacitat temporal

En cas d'incapacitat temporal les empreses faran efectius pagaments complementaris en els següents supòsits:

Si la incapacitat temporal deriva d'accident laboral, malaltia d'origen laboral, malaltia comuna o accident no laboral de la persona treballadora, les empreses complementaran les prestacions per incapacitat temporal, des del primer dia d'aquesta incapacitat temporal.

El complement que les empreses hauran d'abonar es correspondrà amb la diferència entre la prestació d'incapacitat temporal i el salari fix mensual que la persona treballadora percebia en el moment d'inici de la incapacitat temporal, prenen com a base de càlcul del salari fix, les percepcions salarials de caràcter fix establertes a l'article 37 d'aquest IV Conveni col·lectiu, més aquells complements fixes que les persones treballadores tinguin reconeguts a títol personal o col·lectiu.

Les empreses hauran de tenir en compte les gratificacions extraordinàries per càlcul d'aquest complement de forma íntegra, sense que siguin penalitzades o minorades per haver percebut durant el període de la seva meritació una prestació d'incapacitat temporal.

Article 54

Assegurança d'accidents

L'empresa mantindrà contractada al seu càrrec una assegurança d'accidents que ha de cobrir els casos de mort, gran invalidesa i incapacitat permanent absoluta, independentment del sistema de protecció de la Seguretat Social.

Aquesta assegurança haurà de garantir que la persona treballadora, sempre que compleixi els requisits que s'estableixin en aquest article, i que pateixi un accident que doni lloc a qualsevol de les circumstàncies citades al paràgraf anterior rebi un pagament per import de:

En cas de mort: 24.000 euros que s'abonaran als beneficiaris designats per la persona treballadora o, en el seu defecte, als hereus legals.

En cas de gran invalidesa: 24.000 euros.

En cas d'incapacitat permanent absoluta: 24.000 euros.

Aquesta assegurança d'accident es vincula a la permanència de la persona assegurada a l'empresa. El cessament en l'empresa, per qualsevol motiu, donarà lloc a la baixa del treballador en la pòlissa d'aquesta assegurança, sense que la persona treballadora conservi dret algun a percebre l'import del capital. Per al coneixement de les persones treballadores, la representació legal dels treballadors podrà disposar d'una còpia del certificat en vigor de la pòlissa.

Les empreses procuraran l'adaptació del lloc de treball en cas d'incapacitat permanent parcial sempre i quan sigui possible.

A partir de la data de publicació del present Conveni col·lectiu al DOGC, les empreses contractaran una assegurança d'accidents de treball pel cas de incapacitat permanent total derivada d'accident de treball o malaltia professional que s'hagi produït o declarat respectivament a partir d'aquesta data de publicació, que garanteixi el pagament a la persona treballadora d'una indemnització de 24.000,00 €.

Article 55

CVE-DOGC-A-22189069-2022

Ajut per fills o filles amb discapacitat

El personal que tingui al seu càrrec un fill o filla amb una discapacitat física o psíquica, igual o superior a un 33%, tindrà dret a rebre a les dotze pagues ordinàries, un complement per valor de 150 €/mes.

Aquesta ajuda es mantindrà mentre el fill/a sigui menor d'edat o si continua estant a càrrec de la persona treballadora i no té cap altre ingrés derivat d'una relació laboral.

La persona treballadora haurà de comunicar aquesta circumstància a l'empresa i acreditar oficialment la existència de la disminució. La manca de comunicació a l'empresa d'aquesta circumstància implicarà que l'empresa no hagi d'abonar el pagament que es regula en aquest article per qualsevol període anterior a la comunicació.

En cas que els dos progenitors treballin a la mateixa empresa, només un d'ells podrà percebre aquest ajut.

Capítol 7

Contractació, subrogació i jubilació obligatòria

Article 56

Període de prova i modalitats de contractació

Pel que fa al període de prova així com a les modalitats de contractació, serà d'aplicació la regulació que estableix el VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua.

Article 57

Contractació

En les qüestions generals s'estarà a allò disposat en el VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua i la normativa vigent.

Article 58

Teletreball

En relació amb el teletreball, s'estarà a allò que disposi la legislació actual, concretament el Real Decret-Llei 28/2020, de 22 de setembre de treball a distància, així com la normativa posterior.

Article 59

Subrogació convencional

A les empreses incloses en l'àmbit funcional d'aquest Conveni, els hi serà d'aplicació el que disposa el capítol IX del VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua, pel que s'estableixen les condicions de treball en els supòsits de subrogació empresarial

Article 60

Jubilació obligatòria

En quant a la jubilació obligatòria serà d'aplicació la regulació que estableix l'article 24 del VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua.

CVE-DOGC-A-22189069-2022

Capítol 8

Salut laboral

Article 61

Seguretat i Salut laboral, vigilància de la salut i Comissió tècnica de seguretat i salut

S'aplicarà el que disposi el VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua.

Les empreses, la representació de les persones treballadores així com el personal, hauran d'atenir-se i complir allò que disposa l'Estatut dels treballadors, la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals actualitzada i desenvolupada per la Llei 54/2003 de 12 de desembre i el Real Decret 171/2004 de 30 de gener, així com tota la normativa específica de desenvolupament o altres normes legals que apareguin en un futur de caràcter estatal o autonòmic, tenint especial cura del compliment, en el seu cas, de les següents normes:

R.D. 664/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics durant la feina.

R.D. 374/2001, de 6 d'abril, sobre la protecció de la salut i seguretat dels treballadors contra els riscos relacionats amb els agents químics durant la feina.

R.D. 681/2003, de 12 de juny, sobre la protecció de la salut i la seguretat dels treballadors exposats als riscos derivats d'atmosferes explosives al lloc de treball.

R.D. 396/2006, de 31 de març, per el que s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut aplicables als treballs amb risc d'exposició a l'amiant.

Igualment, d'acord amb el que disposa l'article 4.7 de la Llei de prevenció de riscos laborals, s'hauran de tenir en consideració els factors de risc derivats de la organització i ordenació del treball i, per tant, les empreses hauran d'incloure els riscos psicosocials a les seves avaluacions.

Article 62

Revisions mèdiques

Les empreses han de garantir la vigilància periòdica de la salut del personal d'acord amb la legislació vigent. En aquest sentit, han d'establir en la planificació de l'activitat preventiva de l'empresa les revisions mèdiques que siguin procedents en funció dels riscos inherents a cada lloc de treball.

En el cas que les revisions mèdiques es facin fora de les instal·lacions de treball, les despeses ocasionades pel desplaçament de les persones treballadores aniran a càrrec de les empreses.

Article 63

Roba de treball

La direcció de cadascuna de les empreses acordarà amb la representació de les persones treballadores, en base a les concretes característiques de la explotació, les peces de roba de treball que s'han d'utilitzar en cada servei així com les entregues de roba de feina que les empreses hauran de realitzar per a la correcta prestació del servei.

En aquells centres de treball sense representació legal de les persones treballadores s'acordarà amb els propis treballadors i treballadores.

S'estableix que el lliurament de la roba d'estiu es farà abans del 15 de maig i la d'hivern abans de l'1 d'octubre.

Les botes de seguretat i les peces de roba no tant habituals (anoracs, polars, equips d'aigua, etc...) es renovaran quan sigui necessari per a la correcta prestació del servei.

Les empreses proveiran dels mitjans de protecció necessaris per tal d'evitar els riscos laborals d'acord amb l'avaluació de riscos de cada lloc de treball.

En els casos establerts per la normativa de prevenció de riscos laborals, les empreses es responsabilitzaran de

CVE-DOGC-A-22189069-2022

la neteja de la roba de treball.

Capítol 9

Drets sindicals

Article 64

Representació de les persones treballadores

Les competències i garanties de la representació de les persones treballadores així com els drets sindicals es regiran per tot allò establert a l'Estatut dels treballadors i la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

Les persones treballadores tenen dret a fer reunions i assemblees als locals de l'empresa un cop acabada la jornada laboral. Per fer aquestes reunions, els representants de les persones treballadores que s'hagin constituït legalment a l'empresa han de sol·licitar el permís corresponent amb dos dies laborables d'anticipació com a mínim i després d'haver lliurat prèviament l'ordre del dia. Si l'empresa ho autoritza es podran fer les assemblees dins la jornada laboral.

L'empresa ha de facilitar, en la mesura de les seves possibilitats, un espai adequat per la celebració de les assemblees. L'empresa haurà de respectar el dret de les persones treballadores a sindicar-se lliurement.

Les persones treballadores afiliades a un sindicat podran recaptar quotes i distribuir informació sindical, sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa. L'empresa procedirà al descompte de la quota sindical corresponent al personal que ho sol·liciti sempre que prèviament la persona treballadora remeti un escrit signat en que s'expressi amb claredat la seva voluntat de que es realitzi el descompte esmentat, la central sindical i la quantia de la quota.

No es condicionarà l'ocupació o la promoció d'un treballador a que s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical, així com tampoc es podrà acomiadar o perjudicar de qualsevol forma, per aquesta causa.

Article 65

Col·laboració entre les direccions i els Comitès d'empresa

Atès que el manteniment del millor clima en les relacions entre l'empresa i el seu personal és un bé desitjable i que el diàleg necessari a aquest efecte ha de tenir lloc entre els òrgans representatius de totes dues parts en la relació laboral, o sigui, direccions i comitès d'empresa, totes dues parts reconeixen expressament les personalitats i les condicions respectives i manifesten la seva intenció en ferm de resoldre mitjançant la negociació totes les qüestions i diferències que, si s'escau, apareguin, tot això amb el compliment més estricte de la legislació vigent.

Article 66

Acumulació d'hores sindicals

Els membres dels Comitès d'empresa i els delegats de personal del mateix sindicat poden acumular, individualment o entre ells, només dintre de cada unitat de representació i per trimestres naturals, el crèdit d'hores sindicals mensuals que la llei determina o tinguin pactades. Aquesta acumulació haurà de ser notificada a l'empresa amb caràcter previ.

Capítol 10

Disposicions finals

Article 67

Règim disciplinari

Serà d'aplicació el règim disciplinari que estableixi el Capítol VIII del VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua.

Article 68

Igualtat efectiva de dones i homes

En relació a aquesta matèria cal atènyer-se a tot allò que disposa el RD 901/2020 del 13 d'octubre mitjançant el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva d'homes i dones, Llei 17/2015 del 21 de juliol d'igualtat efectiva de homes i dones i d'una manera especial allò establert a l'article 67 del VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua en relació als plans d'igualtat.

Les parts signants d'aquest IV Conveni col·lectiu promouran la plena igualtat d'homes i dones en tots els aspectes de l'àmbit laboral. Ambdues parts consideren que és necessari l'establiment d'un marc normatiu general per a garantir el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats en el si de l'empresa.

Amb aquesta finalitat, i per tal d'avançar en el desenvolupament de polítiques d'igualtat, les empreses subjectes a l'àmbit d'aplicació del present IV Conveni col·lectiu procuraran:

L'establiment de pautes i directrius en relació a l'elaboració, estructura i procediment del pla d'igualtat amb la finalitat d'optimitzar els recursos humans i evitar qualsevol tipus de discriminació.

En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereixen els apartats anteriors s'hauran de dirigir a l'elaboració i a l'aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest article, que també ha de ser objecte de negociació en la forma que es determini i en la legislació laboral, tot plegat d'acord amb la Disposició Transitòria dotzena de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

Igualtat col·lectiu LGTBI.

Les parts signatàries del present Conveni col·lectiu, a fi de donar compliment i desenvolupament a l'establert en la Llei 11/2014, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en particular l'establert en els seus articles 20 i 21, recomanem l'adopció de mesures dirigides a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, del col·lectiu LGTBI.

Persones amb diversitat funcional

Cal atènyer-se a tot allò que disposa el RD legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.

Article 69

Igualtat retributiva entre homes i dones

Per combatre la bretxa salarial, les empreses quedaran sotmeses a tot el que disposa el RD 902/2020 del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Article 70

Conciliació i corresponsabilitat

Les persones treballadores afectades per aquest conveni han de veure afavorida la possibilitat de compatibilitzar la seva faceta professional i la seva vida personal i familiar, de forma que pugui desenvolupar de forma plena en ambdós àmbits. Per a això, les empreses promouran accions que facilitin la sensibilització en matèria de corresponsabilitat i conciliació en les seves plantilles.

Amb independència de les mesures de conciliació legalment establertes, les persones treballadores afectades per aquest Conveni col·lectiu tindran dret a reduir la jornada al 50 % sense pèrdua de retribució per

CVE-DOGC-A-22189069-2022

hospitalització de fill/a menor de 18 anys durant un període màxim de 7 dies hàbils l'any. Aquesta hospitalització ha de comportar sempre la pernocta del menor al centre hospitalari.

Article 71

Violència de gènere

En matèria de protecció a la víctima de la violència de gènere i assetjament cal atènyer-se a tot allò que disposa la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i la Llei catalana 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i qualsevol altra normativa que es dicti així com la legislació i disposicions d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i moral.

La condició de víctima de violència de gènere s'haurà de fer avinent i acreditar front l'empresa, de conformitat amb la normativa vigent en la matèria, mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció. Excepcionalment es podrà acreditar aquesta situació mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis fins i tot que el jutge dicti l'esmentada ordre de protecció. Serà suficient per considerar justificada l'absència o falta de puntualitat de la persona treballadora víctima de la violència de gènere un dictamen dels serveis socials o de salut.

Les empreses hauran de procurar la protecció de la víctima de violència de gènere. Les persones víctimes de violència de gènere gaudiran de tots aquells drets que a l'àmbit laboral els hi reconegui la normativa vigent, entre d'altres que es puguin establir:

A la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari entre, almenys una vuitena part i un màxim de tres quartes parts, de la durada d'aquella. La concreció horària de la reducció s'acordarà entre l'empresa i la persona treballadora afectada i en cas de desacord correspondrà a la persona treballadora, que haurà de triar-la en la franja que li sigui més convenient.

A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari conforme al que estableixin de mutu acord l'empresa i la persona treballadora afectada.

A ocupar preferentment un altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria professional equivalent, en el supòsit que la persona treballadora hagi d'abandonar el lloc de treball a la localitat on presti els seus serveis, quan l'empresa tingui vacants en altres centres de treball d'altres localitats. L'empresa es compromet a comunicar a la persona treballadora les vacants existents en el moment en què expressi la seva voluntat d'exercir el dret. La durada inicial del desplaçament serà de sis mesos durant els quals la persona treballadora conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen. Transcorreguts els sis mesos la persona treballadora haurà d'optar entre el retorn al lloc de treball anterior o a continuar en el nou amb renúncia al seu dret de reserva.

A la suspensió del seu contracte de treball quan la persona treballadora es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència, per un període d'una durada no superior a sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereixi la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió, per períodes de 3 mesos, fins un màxim de divuit mesos, amb reserva del seu lloc de treball.

En els casos en els que es menciona l'existència d'acord entre l'empresa i la persona treballadora, si no s'arriba a cap acord, el dret es concedirà de conformitat amb la sol·licitud de la persona treballadora.

Article 72

Assetjament

Les empreses i la representació de les persones treballadores, quan s'escaigui hauran de crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual del conjunt de persones que treballen en el seu àmbit, evitant i perseguint aquelles conductes que vulnerin els drets fonamentals protegits per la Constitució espanyola i la resta de l'ordenament jurídic.

En conseqüència, queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta que impliqui qualsevol tipus d'assetjament. La direcció de les empreses es comprometen a que, tan bon punt se'ls hi comuniqui una possible situació d'assetjament, es realitzin les investigacions que siguin oportunes per determinar l'existència d'una situació d'assetjament.

En el cas de que les investigacions portades a terme determinin l'existència de qualsevol tipus d'assetjament, les empreses es comprometen a adoptar les mesures disciplinàries que siguin procedents. Tot això, a efectes

CVE-DOGC-A-22189069-2022

de protegir al personal de les situacions d'assetjament que poden tenir lloc a l'àmbit laboral.

Article 73

Desconnexió digital en l'àmbit laboral

La revolució digital, l'alça de les noves tecnologies de la informació i la comunicació (TICs) i els processos d'automatització i globalització, suposen un repte i un canvi de paradigma en tots els àmbits i especialment en el de les relacions laborals.

La implementació de les TICs en el context laboral hauria de ser beneficiosa, i de fet, així ho evidencien les moltes avantatges que suposa (per exemple, l'increment de l'eficiència i la productivitat, i la millora de la flexibilitat). Però, també han posat de manifest una sèrie d'inconvenients (per exemple, el risc a una connectivitat permanent i a una sobre exposició a la informació), que cal tenir en compte i solucionar.

Tot això ha provocat un intens debat sobre la necessitat d'instaurar i regular el dret a la desconnexió digital, que ha portat a la inclusió d'un article específic (l'article 88) a la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, i a un nou article 20 bis al Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Atenent a tot això, i en el marc sectorial del conveni autonòmic, les parts que el firmen, es comprometen a respectar i fer respectar el dret a la desconnexió digital en l'àmbit laboral, buscant un major consens entre les empreses i les representacions sindicals, d'acord amb la legislació vigent i més concretament l'article 88 de la citada llei orgànica:

Article 88. Dret a la desconnexió digital en l'àmbit laboral.

1. Els treballadors i els empleats públics tindran dret a la desconnexió digital per tal de garantir, fora de el temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar.
2. Les modalitats d'exercici d'aquest dret atendran la naturalesa i objecte de la relació laboral, potenciaran el dret a la conciliació de l'activitat laboral i la vida personal i familiar i se subjectaran al que estableix la negociació col·lectiva o, si no, a l'acordat entre l'empresa i els representants dels treballadors.
3. L'ocupador, prèvia audiència dels representants dels treballadors, ha d'elaborar una política interna adreçada a treballadors, inclosos els que ocupin llocs directius, en la qual definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i de sensibilització amb el personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica. En particular, es preservarà el dret a la desconnexió digital en els supòsits de realització total o parcial de la feina a distància així com en el domicili de l'empleat vinculat a l'ús amb fins laborals d'eines tecnològiques.

Article 74

Normalització lingüística

A les empreses tots els anuncis o avisos han de ser redactats en català. Això no obstant, si convé per a la correcta comprensió de les persones treballadores, es redactaran també en castellà. El personal i els empresaris tenen dret a fer ús oral i escrit del català en totes les activitats que es realitzin en el si de l'empresa, sense cap limitació ni restricció.

Article 75

Endarreriments

Els endarreriments que, si escau, s'han meritat des de la data de vigència d'aquest Conveni col·lectiu s'han de satisfer dins dels tres mesos següents a la data de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Disposicions addicionals

Primera

Garanties ad personam derivades dels convenis provincials

A continuació s'especifiquen quins conceptes o condicions regulats dels anteriors convenis provincials es respectaran, a títol individual, les quanties o drets reconeguts que les persones treballadores tinguin reconegudes a 31 de desembre de 2013.

a. Hores extraordinàries

Es respectaran com a garantia ad personam les condicions més beneficioses que les persones treballadores tinguin reconegudes a títol personal a 31 de desembre de 2013, just abans de l'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu, segons la regulació dels antics convenis provincials.

El valor personal de les hores extraordinàries a 31 de desembre de 2013 quedarà fixe fins que la regulació establerta per aquest Conveni col·lectiu superi aquest import personal, moment a partir del qual es començaria a cobrar segons la nova regulació.

b. Reforç (retén) regulació conveni provincial Tarragona:

Es mantindrà com a garantia ad personam la compensació mínima de 2 hores per cadascuna de les sortides que s'establia a l'article 45 de l'anterior conveni provincial de Tarragona per aquelles persones treballadores que ho vinguessin percebent a 31 de desembre de 2013, just abans de l'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu.

c. Guàrdies i reforços

Es respectaran com a garantia ad personam les condicions més beneficioses que les persones treballadores tinguin reconegudes a títol personal o per pacte col·lectiu, a 31 de desembre de 2013, just abans de l'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu, segons la regulació dels antics convenis provincials.

La regulació o compensació a títol individual de guàrdies i reforços a 31 de desembre de 2013, es mantindrà fins que la regulació establerta per aquest Conveni col·lectiu superi aquest import personal, moment a partir del qual es començaria a cobrar segons la nova regulació.

d. Menyscapte de diners:

Es respectaran les condicions que les persones treballadores tinguin reconegudes en matèria de menyscapte de diners just abans de l'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu, tot això sense perjudici de la incompatibilitat amb el complement per atenció a les persones usuàries front-office.

La compensació per menyscapte de diners a 31 de desembre de 2013 quedarà fixe fins que la regulació establerta per aquest Conveni col·lectiu superi aquest import personal, moment a partir del qual es començaria a cobrar segons la nova regulació.

Si a partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni es produeix el cessament en la realització de les funcions definides a l'article 49 d'aquest conveni, això comportarà la pèrdua de qualsevol pagament en aquest concepte.

e. Ajut per fills o filles amb discapacitat (conveni provincial Tarragona)

Es mantindrà com a garantia ad personam la compensació per ajut per fills o filles amb discapacitat que s'establia a l'article 53 de l'anterior conveni provincial de Tarragona per aquelles persones treballadores que ho vinguessin percebent a 31 de desembre de 2013, just abans de l'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu.

La compensació per ajut per fills o filles amb discapacitat a 31 de desembre de 2013 quedarà fixe fins que la regulació establerta per aquest Conveni col·lectiu superi aquest import personal, moment a partir del qual es començaria a cobrar segons la nova regulació.

f. Millora de prestacions per vellesa, viudetat i orfandat al Conveni provincial de Girona

Es mantindran com a garantia ad personam exclusivament les millores de prestacions que s'establien als articles 38 i 39 del conveni provincial de Girona per aquelles persones treballadores que estiguessin sota l'àmbit del conveni provincial de Girona a 31 de desembre de 2013.

g. Premis de vinculació (convenis provincials Tarragona i Girona)

Es mantindrà com a garantia ad personam els premis de vinculació regulats als convenis provincials de Tarragona (art. 43) i de Girona (article 27.2) a 31 de desembre de 2013, és a dir, just abans de l'entrada en

CVE-DOGC-A-22189069-2022

vigor del I Conveni col·lectiu, pel col·lectiu de persones d'alta en aquella data.

h. Complement personal (conveni provincial Tarragona)

Es mantindrà com a garantia ad personam la regulació del complement personal que les persones treballadores tenien a 31 de desembre de 2013 en virtut del conveni provincial de Tarragona (article 33), és a dir, just abans de l'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu.

i. Ad personam Plus tòxic – Conveni provincial Girona

Es continuarà mantenint com a garantia ad personam l'import que percebien algunes persones treballadores a 31 de desembre de 2013, és a dir, just abans de l'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu (article 24 conveni provincial de Girona).

j. Ad personam Disposició Addicional Conveni provincial Barcelona

Es continuarà mantenint com a garantia ad personam l'import que percebien algunes persones treballadores a 31 de desembre de 2013, és a dir, just abans de l'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu, en virtut de la Disposició Addicional del conveni provincial de Barcelona.

k. Assegurança conveni Tarragona

Es mantindran com a garantia ad personam exclusivament, i de forma alternativa al que estableix l'article 54 d'aquest conveni, les condicions més beneficioses que establia el règim d'assegurança a l'article 51 del conveni provincial de Tarragona per aquelles persones treballadores que estiguessin sota l'àmbit del conveni provincial de Tarragona a 31 de desembre de 2013.

l. Plus disponibilitat conveni provincial Tarragona

Es mantindrà com a garantia ad personam la regulació del plus disponibilitat que les persones treballadores tenien a 31 de desembre de 2013 en virtut del conveni provincial de Tarragona (article 35), és a dir, just abans de l'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu.

Segona

Garanties ad-personam derivades del I Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua.

a. Complementos d'ajust 1, 2 i 3

Complement d'ajust 1: aquest complement és el diferencial que va resultar en l'import de les taules salarials acordades en el I Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya, en el seu conjunt, respecte de les taules salarials dels anteriors conveni provincials. Aquest complement d'ajust 1 només l'han de percebre aquells treballadors que estaven d'alta a les empreses abans de l'1 de gener de 2014. No serà compensable ni absorbible, i serà revaloritzable d'acord amb els increments pactats a l'article 36 del present conveni. Es percebrà en les dotze mensualitats ordinàries. Els imports del Complement d'ajust 1 per aquest any 2021 són els següents:

G.P. 2A-Barcelona	55,32 €
G.P. 2B-Barcelona	82,38 €
G.P. 1-Barcelona	134,71 €
G.P. 6-Girona	293,91 €
G.P. 5-Girona	293,37 €
G.P. 4-Girona	396,45 €
G.P. 3A-Girona	263,07 €
G.P. 3B-Girona	84,67 €

CVE-DOGC-A-22189069-2022

G.P. 4-Tarragona operaris	95,23 €
G.P. 3A-Tarragona operaris	40,02 €
G.P. 4-Tarragona tècnics/administratius	95,23 €
G.P. 3A-Tarragona tècnics/administratius	40,02 €
G.P. 3B-Tarragona tècnics/administratius	161,63 €
G.P. 2A-Tarragona tècnics/administratius	61,67 €
G.P. 2B-Tarragona tècnics/administratius	23,67 €

Complement d'ajust 2

Aquest complement d'ajust 2 només l'han de percebre aquells treballadors que estaven d'alta a les empreses abans de l'1 de gener de 2014. No serà compensable ni absorbible, i serà revaloritzable d'acord amb els increments pactats a l'article 36 del present conveni.

A les persones donades d'alta durant l'any 2014 se'ls aplicarà un terç (1/3) del complement d'ajust 2 de la seva província i grup professional corresponent.

Es percebrà en les dotze mensualitats ordinàries. Els imports del Complement d'ajust 2 per aquest any 2021 són els següents:

G.P. 5-Barcelona	18,78 €
G.P. 4-Barcelona	18,78 €
G.P. 3A-Barcelona	18,78 €
G.P. 3B-Barcelona	33,59 €
G.P. 2A-Barcelona	63,41 €
G.P. 2B-Barcelona	63,41 €
G.P. 1-Barcelona	63,41 €
G.P. 5-Girona	18,78 €
G.P. 4-Girona	18,78 €
G.P. 3A-Girona	18,78 €
G.P. 3B-Girona	63,41 €
G.P. 2A-Girona	9,25 €
G.P. 4-Tarragona operaris	18,78 €
G.P. 3A-Tarragona operaris	18,78 €
G.P. 3B-Tarragona operaris	27,29 €
G.P. 4-Tarragona tècnics/administratius	18,78 €

CVE-DOGC-A-22189069-2022

G.P. 3A-Tarragona tècnics/administratius	18,78 €
G.P. 3B-Tarragona tècnics/administratius	63,41 €
G.P. 2A-Tarragona tècnics/administratius	63,41 €
G.P. 2B-Tarragona tècnics/administratius	63,41 €
G.P. 1-Tarragona tècnics/administratius	56,69 €

En cas de promoció a un grup professional superior, els imports dels complements d'ajust 1 i 2 que ha de mantenir la persona promocionada són els que venia percebent fins al moment del seu canvi de grup professional, amb els increments que correspongui.

Complement d'ajust 3

Aquest complement d'ajust només l'han de percebre aquells treballadors que estaven d'alta a les empreses abans de l'1 de gener de 2014. Aquest complement és el diferencial que va resultar del plus de feina de torn pactat a l'article 44 del I Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya i el valor d'aplicació definitiu a 31 de desembre de 2013 segons la regulació de l'article 39 del conveni provincial de Barcelona. Aquest complement d'ajust 3 no serà compensable ni absorbible i es percebrà en les dotze mensualitats ordinàries.

Tercera

Plus adaptació Conveni

És voluntat de les parts signants del conveni regular de manera expressa l'adaptació de l'estructura retributiva de les persones treballadores que s'incorporin al present conveni col·lectiu provinents de convenis col·lectius d'empresa o bé per qualsevol causa legal que motivi aquesta incorporació.

En conseqüència, les empreses que s'incorporin a l'àmbit d'aplicació del present conveni col·lectiu, des de la seva entrada en vigor, procediran a l'adaptació de l'estructura retributiva establerta al conveni col·lectiu d'origen a la determinada en aquest conveni, adaptant els conceptes retributius Convencional d'aplicació anterior a l'estructura, conceptes i quanties contingudes en aquest Conveni en el moment de la seva adscripció, garantint que no es produeixi cap mena de minvament econòmic per l'esmentada adscripció.

Per això, tots els drets econòmics i altres retribucions que vinguessin percebent els les persones treballadores establerts pel seu Conveni col·lectiu de procedència, seran substituïts per les retribucions i conceptes contemplats en aquest Conveni, modificant el rebut de salaris i els conceptes continguts en aquest des de data d'adscripció.

Una vegada adaptats i substituïts els conceptes retributius del Conveni col·lectiu de procedència en la seva totalitat pels establerts a les taules salarials vigents d'aplicació del present Conveni, si existís un excés de retribució fixa en còmput anual a favor de la persona treballadora, aquest excés es retribuirà mitjançant el complement salarial denominat Plus adaptació conveni Catalunya, de manera que es garanteixi a la persona treballadora la quantia total de la retribució anual fixa que, derivada dels conceptes salarials del seu anterior Conveni d'aplicació, tingués establerta. Aquesta adaptació s'aplicarà a tots els conceptes salarials que poguessin tenir les empreses recollits i que derivin del Conveni col·lectiu de procedència, amb independència de la seva denominació, índole o naturalesa, i no suposarà aquesta adaptació una modificació substancial de condicions de treball.

A partir d'aquest moment, els conceptes corresponents a l'estructura retributiva del present Conveni s'incrementaran d'acord amb allò pactat en cada moment, excepte per al Plus adaptació conveni Catalunya revaloritzable regulat en el paràgraf 7 d'aquest article, no sent possible aplicar per aquest motiu absorció i compensació del Plus adaptació conveni Catalunya, el qual s'abonarà en les 12 mensualitats de l'any.

Respecte a l'excés de retribució fixa en còmput anual regulat al paràgraf quart i que correspongui a les meritacions i/o qualsevol tipus de retribució de naturalesa compensable i absorbible que el treballador o la treballadora vingués percebent derivat de conveni o acord col·lectiu o bé acord o condició individual,

CVE-DOGC-A-22189069-2022

mantindran la mateixa naturalesa contemplats en el seu conjunt i còmput anual, i es retribuiran els mateixos a través d'un plus denominat Plus adaptació conveni Catalunya compensable/absorbible.

Respecte a l'excés de retribució fixa en còmput anual regulat al paràgraf quart i que corresponguin a les meritacions i/o qualsevol tipus de retribució que el treballador o la treballadora vingués percebent derivat de conveni o acord col·lectiu o bé acord o condició individual i que en origen fora revaloritzable, mantindran la mateixa naturalesa contemplats en el seu conjunt i còmput anual, i es retribuiran els mateixos a través d'un plus denominat Plus adaptació conveni Catalunya revaloritzable, excepte pacte col·lectiu en contra. Aquest complement s'incrementarà a partir d'aquell moment en el mateix percentatge que s'incrementi el salari base.

Els conceptes salarials que vinguessin percebent els treballadors en funció del treball realitzat per qualsevol concepte variable, (exemple: guàrdia, reforç, hores extres...), en quantia superior a l'establerta en el present conveni, es mantindran en la seva quantia i mantindrà la seva naturalesa; si era revaloritzable ho seguirà essent.

Annex

Taules salarials definitives 2021				
Grups i nivells	Salari base (x14)	Plus conveni (x14)	Plus lloc de treball (x14)	Total anual
6	1.683,40 €	386,45 €	250,95 €	32.491,20 €
5	1.558,85 €	362,28 €	209,60 €	29.830,22 €
4	1.419,09 €	338,15 €	94,84 €	25.929,12 €
3A	1.345,82 €	313,99 €	92,89 €	24.537,80 €
3B	1.257,89 €	289,85 €	142,98 €	23.670,08 €
2A	1.173,37 €	265,69 €	155,86 €	22.328,88 €
2B	1.078,68 €	241,53 €	207,10 €	21.382,34 €
1	960,90 €	217,39 €	270,92 €	20.288,94 €

Altres conceptes salarials				
Article 26				
Hores extraordinàries				
Grup professional i nivell	H.E. dies feiners	H.E. dies festius	H.E. nocturnes dies feiners	H.E. nocturnes dies festius
A partir de GP 3A	19,17 €	24,00 €	21,29 €	26,12 €
GP 3B	18,03 €	22,54 €	20,15 €	24,64 €
GP 2A	16,91 €	20,96 €	19,02 €	23,07 €
GP 2B	15,78 €	19,50 €	17,90 €	21,61 €
GP 1	14,66 €	18,03 €	16,77 €	20,15 €

CVE-DOGC-A-22189069-2022

Compensació amb descans (inferior a 80h/any)	1h treb = 1h i 1/4 de descans	1h treb = 1h i 3/4 de descans	1h treb = 1h i 1/4 de descans	1h treb = 1h i 3/4 de descans
Compensació amb descans (superades les a 80h/any)	6,50 €/h + 1 hora descans	9,00 €/h + 1 hora descans	6,50 €/h + 1 hora descans	9,00 €/h + 1 hora descans

Article 22

Jornada

1.744 h/any

Article 28

Guàrdies i reforços

Guàrdia normal	8,5 €/hora
Guàrdia en els 14 dies festius intersetmanals	11,90 €/hora
Reforç diari	17,86€/dia
Reforç setmanal	125,00€/setmana
Reforç en els 14 festius intersetmanals	25,00€/dia
Plus primera sortida dia laborable	40,76€/dia
Plus primera sortida dia festiu	45,05 €/dia

Article 40.2

Antiguitat x14

Antiguitat: 68,00 €/any

Article 44

Plus feina de torn

Barcelona	205,90 €/mes
Resta de províncies	150,00 €/mes

Article 45

Plus de feina nocturna

2,11 €/hora (22h-6h)

Article 46

Complement Nadal i Any Nou

Tots menys guàrdies (reforç, part proporcional màxim 8h) : 87,64 €/dia (8h)

Article 48

Menyscapte de diners i complement per atenció a les persones usuàries front-office

Menyscapte de diners	310 €/any
Complement per atenció a les persones usuàries front-office	310 €/any

Article 50

Dietes i kilometratge

0,21 €/km

Article 55

Ajut per fills o filles discapacitats/ades

150€/mes

Disposició addicional tercera

Garanties ad-personam derivades del I Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua

Complement d'ajust 1		Complement d'ajust 2	
GP2A Barcelona	55,32 €	GP5 Barcelona	18,78 €
GP2B Barcelona	82,38 €	GP4 Barcelona	18,78 €
GP1 Barcelona	134,71 €	GP3A Barcelona	18,78 €
GP6 Girona	293,91 €	GP3B Barcelona	33,59 €
GP5 Girona	293,37 €	GP2A Barcelona	63,41 €
GP4 Girona	396,45 €	GP2B Barcelona	63,41 €
GP3A Girona	263,07 €	GP1 Barcelona	63,41 €
GP3B Girona	84,67 €	GP5 Girona	18,78 €
GP4 Tarragona operaris	95,23 €	GP4 Girona	18,78 €

CVE-DOGC-A-22189069-2022

GP3A Tarragona operaris	40,02 €	GP3A Girona	18,78 €
GP4 Tarragona tècnics/administratius	95,23	GP3B Girona	63,41 €
GP3A Tarragona tècnics/administratius	40,02 €	GP2A Girona	9,25 €
GP3B Tarragona tècnics/administratius	161,63 €	GP4 Tarragona operaris	18,78 €
GP2A Tarragona tècnics/administratius	61,67 €	GP3A Tarragona operaris	18,78 €
GP2B Tarragona tècnics/administratius	23,67 €	GP3B Tarragona operaris	27,29 €
--	--	GP4 Tarragona tècnics/administratius	18,78 €
--	--	GP 3A Tarragona tècnics/administratius	18,78 €
--	--	GP3B Tarragona tècnics/administratius	63,41 €
--	--	GP2A Tarragona tècnics/administratius	63,41 €
--	--	GP2B Tarragona tècnics/administratius	63,41 €
--	--	GP1Tarragona tècnics/administratius	56,69

Taules salarials provisionals 2022

Grups i nivells	Salari base (x14)	Plus conveni (x14)	Plus lloc de treball (x14)	Total anual
6	1.733,90 €	398,04 €	258,48 €	33.465,94 €
5	1.605,62 €	373,15 €	215,89 €	30.725,13 €
4	1.461,66 €	348,29 €	97,69 €	26.706,99 €
3A	1.386,19 €	323,41 €	95,68 €	25.273,93 €
3B	1.295,63 €	298,55 €	147,27 €	24.380,18 €
2A	1.208,57 €	273,66 €	160,54 €	22.998,75 €
2B	1.111,04 €	248,78 €	213,31 €	22.023,81 €
1	989,73 €	223,91 €	279,05 €	20.897,61 €

Altres conceptes salarials

Article 26

Hores extraordinàries

CVE-DOGC-A-22189069-2022

Grup professional i nivell	H.E. dies feiners	H.E. dies festius	H.E. nocturnes dies feiners	H.E. nocturnes dies festius
A partir de GP 3A	19,75 €	24,72 €	21,93 €	26,90 €
GP 3B	18,57 €	23,22 €	20,75 €	25,38 €
GP 2A	17,42 €	21,59 €	19,59 €	23,76 €
GP 2B	16,25 €	20,09 €	18,44 €	22,26 €
GP 1	15,10 €	18,57 €	17,27 €	20,75 €
Compensació amb descans (inferior a 80h/any)	1h treb = 1h i 1/4 de descans	1h treb = 1h i 3/4 de descans	1h treb = 1h i 1/4 de descans	1h treb = 1h i 3/4 de descans
Compensació amb descans (superades les a 80h/any)	6,7 €/h + 1 hora descans	9,27 €/h + 1 hora descans	6,7 €/h + 1 hora descans	9,27 €/h + 1 hora descans

Article 22

Jornada

1744 h/any

Article 28

Guàrdies i reforços

Guàrdia normal	8,76 €/h
Guàrdia en els 14 dies festius intersetmanals: (+40)	12,26 €/h
Reforç diari	18,39 €/dia
Reforç setmanal	128,75 €/setmana
Reforç en els 14 festius intersetmanals	25,75 €/dia
Plus primera sortida dia laborable	41,98 €/dia
Plus primera sortida dia festiu	46,40€/dia

Article 40.2

Antiguitat x14

Antiguitat: 68,00 €/any

Article 44

Plus de feina de torn

Barcelona	212,08 €/mes
Resta de províncies	175,00 €/mes

Article 45

Plus de feina nocturna

2,11€/h (22h-6h)

Article 46

Complement Nadal i Any Nou

Tots menys guàrdies (reforç part proporcional màxim 8 h: 90,27 €/dia (8h)

Article 48

Menyscapte de diners i complement per atenció a les persones usuàries front-office

Menyscapte de diners	319,30 €/any
Complement per atenció a les persones usuàries front-office	319,30 €/any

Article 50

Dietes i kilometratge: 0,22 €/km

Article 55

Ajut per fills o filles discapacitats/ades

150€/mes

Disposició addicional tercera

Garanties ad personam derivades del I Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua

Complement d'ajust 1		Complement d'ajust 2	
GP2A Barcelona	56,98 €	GP5 Barcelona	19,34 €
GP2B Barcelona	84,85 €	GP4 Barcelona	19,34 €
GP1 Barcelona	138,75	GP3A Barcelona	19,34€

CVE-DOGC-A-22189069-2022

GP6 Girona	302,73	GP3B Barcelona	34,60 €
GP5 Girona	302,17 €	GP2A Barcelona	65,31 €
GP4 Girona	408,34 €	GP2B Barcelona	65,31 €
GP3A Girona	270,96 €	GP1 Barcelona	65,31 €
GP3B Girona	87,21 €	GP5 Girona	19,34 €
GP4 Tarragona operaris	98,09 €	GP4 Girona	19,34 €
GP3A Tarragona operaris	41,22 €	GP3A Girona	19,34 €
GP4 Tarragona tècnics/administratius	98,09 €	GP3B Girona	65,31 €
GP3A Tarragona tècnics/administratius	41,22 €	GP2A Girona	9,53 €
GP3B Tarragona tècnics/administratius	166,48 €	GP4 Tarragona operaris	19,34 €
GP2A Tarragona tècnics/administratius	63,52 €	GP3A Tarragona operaris	19,34 €
GP2B Tarragona tècnics/administratius	24,38 €	GP3B Tarragona operaris	28,11 €
--	--	GP4 Tarragona tècnics/administratius	19,34€
--	--	GP3A Tarragona tècnics/administratius	19,34 €
--	--	GP3B Tarragona tècnics/administratius	65,31 €
--	--	GP2A Tarragona tècnics/administratius	65,31 €
--	--	GP2B Tarragona tècnics/administratius	65,31 €
--	--	GP1Tarragona tècnics/administratius	58,39 €

(22.189.069)