

Dijous, 13 de febrer de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 4 de febrer de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les empreses de captació, elevació, conducció, tractament, distribució i depuració d'aigües i el seu personal de la província de Barcelona per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 08001535011993)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de les empreses de captació, elevació, conducció, tractament, distribució i depuració d'aigües i el seu personal de la província de Barcelona, subscrit per ASAC (Agrupació de Serveis d'Aigües de Catalunya), I-CSC, UGT i CCOO el dia 24 de gener de 2014, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de les empreses de captació, elevació, conducció, tractament, distribució i depuració d'aigües i el seu personal de la província de Barcelona per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 08001535011993) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LES EMPRESES DE CAPTACIÓ, ELEVACIÓ, CONDUCCIÓ, TRACTAMENT, DISTRIBUCIÓ I DEPURACIÓ D'AIGÜES I EL SEU PERSONAL DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2011-2013.

Capítol 1. Àmbit d'aplicació.

Article 1. Àmbit funcional.

Aquestes normes s'apliquen a les empreses incloses en l'art 3. del IV Conveni col·lectiu estatal del sector de l'aigua, aprovat per Resolució de 8 d'octubre de 2013 (publicat al BOE de 21 d'octubre 2013), en el que s'estableixen les condicions de treball per a les indústries quina activitat econòmica estigui compresa dins de la gestió total o parcial de l'anomenat cicle integral dels serveis públics d'aigua a poblacions: captació, tractament, distribució, evacuació mitjançant xarxes de clavegueram i depuració de residuals, tant per a usos domèstics com industrials.

Aquest Conveni no s'aplicarà en aquelles matèries que estiguin regulades per convenis propis d'empresa.

Article 2. Àmbit personal.

Aquest Conveni regeix pel personal al servei de les empreses esmentades subjecte a relació laboral.

Article 3. Àmbit territorial.

Les disposicions que conté aquest Conveni regeixen en tots els centres de treball de la província de Barcelona de les empreses que hi són afectes.

Article 4. Àmbit temporal.

Aquest conveni entrarà en vigor el dia en que sigui signat, però té efectes econòmics a partir de l'1 de gener de l'any 2011. La durada és de tres anys i regirà fins al 31 de desembre de l'any 2013. Aquest Conveni es prorrogarà fins a la signatura d'un nou conveni i d'acord amb l'article 86 de l'Estatut dels Treballadors.

Dijous, 13 de febrer de 2014

Capítol 2. Organització de la feina i formació professional.

Article 5. Norma general.

L'organització tècnica i pràctica de la feina és facultat exclusiva de les empreses, que, en fer-se ús, retrà compte als representants dels treballadors que han estat legalment constituïts a l'empresa d'acord amb el que estableixen les lleis.

Les empreses han d'adaptar en cada moment els seus sistemes de producció a les circumstàncies tecnològiques, i han de procurar, primordialment, de capacitar el personal de la seva plantilla per al desenvolupament i l'aplicació dels nous procediments, sense que puguin tenir cap influència en detriment dels drets adquirits o d'altra mena.

Pertoca a la direcció de les empreses d'assignar i canviar els llocs de treball i les destinacions, com també d'establir i modificar l'adscripció als horaris vigents, d'acord amb la legislació vigent.

Article 6. Plantilla.

La plantilla ha de ser l'adequada en cada moment a l'explotació correcta del servei que cada empresa té encomanat.

Article 7. Prestació de la feina.

Els factors d'enquadrament dels treballadors inclosos en els àmbits d'aplicació del present Conveni s'establiran d'acord amb l'art 14 del IV Conveni col·lectiu estatal del sector.

El treballador té l'obligació de conèixer i acomplir les feines que calen per dur a terme correctament les tasques que li han estat encarregades; això, en l'àmbit del seu lloc de treball i del seu grup professional i àrea funcional.

El treballador, en cas que compleixi habitualment tasques corresponents a grups o nivells salarials diferents, ha d'acomplir la que li comporti una remuneració millor; això no vol dir que hagi de deixar l'activitat de caràcter inferior i sempre d'acord amb el que diu l'art 17 del IV Conveni col·lectiu estatal del sector.

El paràgraf anterior no té efecte si el treballador compleix algunes tasques corresponents a un grup o nivell professional superior al que es troba enquadrat i percep una compensació específica per la funció múltiple que compleix.

Si el treballador realitza tasques d'un grup o nivell professional inferior, es regirà pel que s'estableix a l'art 18 del IV Conveni col·lectiu estatal del sector.

Els treballs que es desenvolupin en horari nocturn es realitzarà per les persones que requereixi el servei.

Article 8. Rendiment.

1. Les remuneracions que s'estableixen en aquest Conveni corresponen a un rendiment normal.

2. Les empreses poden mesurar les feines, tenint en compte els factors, tant qualitius com quantitius, per determinar el rendiment, i la fixació d'objectius. Poden també establir els incentius que creguin convenient.

Article 9. Plena dedicació a la feina.

En cas que concorrin condicions que facin possible 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, mesura necessària per obtenir una productivitat òptima de tot el personal.

Article 10. Exercici del comandament.

El personal amb comandament i amb l'autoritat i la responsabilitat consegüents ha d'obtenir el rendiment i l'eficàcia del personal i del servei que té sota les seves ordres; ha d'exercir la seva autoritat d'una manera humana, educada i eficient. Són funcions inherents als comandaments de les empreses vetllar tant per la formació del personal que tenen sota les seves ordres per aconseguir d'eleva-ne el nivell tècnic i professional com per la seva seguretat.

Dijous, 13 de febrer de 2014

Article 11. Obligatorietat de la formació professional.

1. En cas que la formació professional tingui lloc dins la jornada ordinària, el treballador hi ha d'assistir obligatòriament i ha d'aprofitar tant com pugui els ensenyaments que s'hi imparteixin. Així mateix, en qualsevol cas tindrà l'obligació d'assistir-hi quan sigui necessari per a desenvolupar les tasques pròpies del seu lloc de treball a l'Empresa.
2. L'assistència als cursos que pugui establir la Direcció de l'Empresa de forma conjunta o no amb els treballadors, o part d'ells, diferents als establerts en l'apartat anterior, serà voluntària.
3. En qualsevol cas, el temps esmerçat en la realització de cursos serà computat com a jornada laboral.
4. D'acord amb el que estableix l'art 23 de l'Estatut dels Treballadors, l'Empresa donarà els permisos necessaris per a la realització d'exàmens a aquells treballadors que estiguin cursant estudis. Aquest permís serà de mitja o d'una jornada completa en funció del lloc on s'hagi de realitzar l'esmentat examen.
5. Així mateix els treballadors que certifiquin la realització de cursos acadèmics podran adaptar el seu horari laboral, sense variar el nombre d'hores de la jornada durant el període del curs.

Capítol 3. Classificació professional.

Article 12. Classificació professional.

A partir de 1er de gener de 2008 la classificació professional vigent és la regulada al IV Conveni estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, adoptant la definició de factors d'enquadrament, grups professionals i nivells dels articles 14 i 15 de dit conveni. L'adaptació de la classificació professional vigent fins l'any 2007 es va fer d'acord amb la taula d'equivalències establerta a l'Annex 2 del present conveni.

Article 13. Promoció professional.

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, excepte respecte dels llocs de treball de lliure designació de l'Empresa.

Capítol 4. Jornada, horari, hores extraordinàries, vacances, viatges, desplaçaments i malalties.

Article 14. Jornada.

La jornada laboral pactada pel sector per tota la durada del conveni serà de 1.750 hores anuals per a tot el personal.

La jornada laboral, tant en còmput setmanal com en còmput anual, s'entén de feina efectiva; consegüentment, la jornada no inclou les possibles pauses que, si s'escau, s'estableixin a cada empresa per a l'esmorzar o l'entrepà.

Pel que fa a la possible durada de la pausa que excedeixi els 15 minuts, es negociarà en cada empresa la seva inclusió o no dins la jornada anual.

Article 15. Horaris.

D'acord amb les necessitats del servei, els horaris vigents actualment als diversos centres de treball no es modifiquen. No obstant això, les empreses que a causa de la jornada fixada a l'article anterior hagin de modificar el seu horari poden introduir, racionalment, les adaptacions necessàries.

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

Sempre que les necessitats del servei ho permetin, s'ha de mirar d'implantar la jornada continuada o de reduir la durada de la interrupció en els casos de jornada partida, sempre que aquesta modificació no comporti un augment de la plantilla, la desatenció del servei, ni un increment de costos per a les empreses.

Dijous, 13 de febrer de 2014

Article 16. Compliment de l'horari.

A l'inici de la jornada laboral, el personal ha de ser al seu lloc de treball totalment preparat per exercir la seva funció, i s'ha de quedar fins a l'hora de sortir.

També es requereix una autorització per desplaçar-se cap a una altra secció que no sigui la que el treballador té assignada.

Els representants sindicals gaudeixen de les garanties que la legislació estableix a aquest efecte.

Article 17. Feines de durada superior a la jornada laboral.

A aquest efecte, cal atènyer-se al que disposa l'article 41 del IV Conveni col·lectiu estatal del sector.

Article 18. Hores extraordinàries.

La prestació d'hores extraordinàries és regida pel que disposen l'article 42 del IV Conveni Col·lectiu estatal del sector i l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors. Atès el caràcter de servei públic que tenen les empreses afectes a aquest Conveni, en cas de concórrer-hi circumstàncies justificades que no permetin la suspensió d'una feina a l'hora d'acabar la jornada laboral, el treballador l'ha d'allargar fins a cloure la feina, podent l'empresa substituir-lo per un altre treballador; l'empresa, en aquest cas, ha de concedir un permís especial per tal que el treballador pugui menjar a les hores habituals, sigui a casa seva, sigui al lloc de treball o a les rodalies. La prestació de feina en hores extraordinàries té els límits fixats per la legislació vigent.

Article 19. Hores estructurals.

Dins el sistema productiu d'aquest Conveni, es consideren hores extraordinàries estructurals les següents:

a) Secció de brigada de taller:

Les que resulten de reparacions la suspensió de les quals pot provocar una anormalitat del servei, les que resulten d'absències imprevistes i les que es duen a terme a fi i efecte d'acabar una obra per evitar de desplaçar-s'hi el dia següent.

b) Secció de lectors:

Les que resulten d'una acumulació punta d'avisos o reclamacions provocats per una avaria que afecta un sector de la població.

c) Secció d'estacions de bombament i feines de torn:

Les que resulten d'una avaria, d'una absència imprevista o d'un canvi de torn.

d) Secció de contractació i avisos:

Les que resulten d'una acumulació punta de feina provocada per avisos d'avaría o per lliurement d'habitatges.

Article 20. Hores complementàries.

a) D'acord amb el que es preveu en l'Estatut dels Treballadors, el número d'hores complementàries en els contractes a temps parcial no podrà excedir, en cap cas, del 30 % de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.

En tot cas, la suma de les hores ordinàries i les complementàries no podrà excedir del límit legal definit per a que el contracte pugui ser considerat a temps parcial.

b) La distribució i forma de realització de les hores complementàries serà la pactada entre les parts en el contracte de treball. En absència de pacte regirà el que s'estableix a l'Estatut dels Treballadors.

c) En tot el que no s'ha regulat en aquest article regirà el que s'estableix a l'Estatut dels Treballadors.

Dijous, 13 de febrer de 2014

Article 21. Guàrdies.

Les empreses poden establir torns de guàrdia per als caps de setmana i per a les festes intersetmanals, que han de ser acompanyats obligatòriament pels treballadors adscrits al servei en que s'estableixi la guàrdia. Els treballadors que fan una guàrdia un cap de setmana o un dia festiu intersetmanal tenen dret a un descans equivalent dins la setmana següent i han de percebre la retribució expressada en aquest article com a compensació de la variació de la data de gaudi del descans.

La compensació esmentada en l'apartat anterior d'aquest article és la següent: el salari hora base per calcular l'hora extraordinària multiplicat pel nombre d'hores de guàrdia i pel coeficient 0,75.

Article 22. Dietes.

Durant la vigència d'aquest conveni el treballador que faci un desplaçament per necessitats de l'empresa i no pugui dinar o sopar a casa seva a l'hora acostumada, percebrà una dieta de 12,04 EUR.

Les quantitats que es meriten per aquest concepte en tot cas cobreixen l'obligació que podria tenir l'Empresa de proporcionar els referits àpats als treballadors i són independents de l'obligació de l'Empresa de facilitar els mitjans de transport o de satisfer-ne l'import. En tot cas, la pernoctació derivada de qualsevol desplaçament serà a càrrec de l'empresa.

Article 23. Vacances.

Les vacances anuals retribuïdes són de 30 dies naturals per a tot el personal de la plantilla, d'acord amb el que estableix la Llei o la part proporcional al temps treballat durant l'any natural.

Article 24. Gaudi de les vacances.

Les empreses han d'acordar els períodes de gaudi de les vacances dins els tres primers mesos de cada any. Sempre que les necessitats dels diferents serveis ho permetin, han de mirar d'atendre les peticions que en aquest sentit elevin els treballadors. Pel que fa a tot el que no preveu aquest article, cal atènyer-se a l'article 38 de l'Estatut dels treballadors.

Les vacances a que fa referència l'article 23 es tradueixen en 26 dies feiners, sobre la base de la setmana laboral actual de 6 dies.

A l'efecte del còmput dels dies feiners, el dissabte, tant si es treballa com si no, es considera dia feiner, llevat que s'hi escaigui alguna festivitat recollida al calendari laboral que l'autoritat laboral competent publica anualment. En cas que hi hagi condicions més beneficloses en aquest capítol, cal mantenir-les "ad personam".

Article 25. Assumptes propis.

Els treballadors disposaran d'un dia a l'any per assumptes propis com a permís retribuït, no acumulable a les vacances anuals. Per gaudir-ho serà necessari el preavís amb una antelació suficient.

Article 26. Festivitat del Dissabte Sant.

El Dissabte Sant de cada any és festiu, sens perjudici de la jornada anual acordada, amb caràcter de dia de vacances complementari, independentment dels dies de gaudi de vacances reglamentàries a què fan referència els articles anteriors i sens perjudici tampoc, dels torns o les guàrdies necessaris amb vista al desenvolupament correcte del servei.

Les persones que treballin aquest dia podran optar o bé per percebre les hores extraordinàries o per un dia de vacances complementari.

Article 27. Festivitats tradicionals.

Sense perjudici del compliment de la jornada pactada en còmput anual, en el cas que no es declarin festius certs dies al calendari laboral que publica anualment l'autoritat competent, per mitjà d'aquest pacte es reconeix el caràcter no laborable de les festivitats següents:

Dilluns de Pasqua.
Dilluns de Pentecosta.

Dijous, 13 de febrer de 2014

1 de juny (festa patronal).
24 de juny Sant Joan.
26 de desembre Sant Esteve.

Atès el caràcter de servei públic de les empreses afectades a aquest Conveni, i per tal de prestar l'atenció deguda al públic i al servei encomanat, la direcció de les empreses pot acordar amb el comitè d'empresa el desplaçament de gaudi d'aquestes festes en una altra data del calendari laboral. Aquest desplaçament pot afectar a la plantilla totalment o parcialment. Pel que fa el dilluns de Pentecosta i l'1 de juny (festa patronal), l'empresa pot establir en tot cas el desplaçament i acordar-ne amb el Comitè d'empresa o amb els delegats de personal la data de substitució.

Article 28. Baixes per malaltia comuna i accident no laboral.

1. Si un treballador no pot assistir a la feina per raó de malaltia, ho ha de fer avinent dins les dues primeres hores de la seva jornada a la prefectura on és adscrit.

L'incompliment d'aquesta obligació, de la qual només en pot ser eximit per causes de força major degudament justificades, faculta l'empresa a considerar que l'absència a la feina és injustificada.

2. Si la durada de la malaltia és de més de dos dies naturals, l'interessat ha de demanar la baixa al seu metge de capçalera i trametre-la immediatament al seu cap perquè la remeti al servei corresponent per a la seva tramitació. El fet de no presentar els informes de baixa fa considerar injustificada l'absència.

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

Capítol 5. Règim econòmic.

Article 29. Norma general.

Es considera que les retribucions de qualsevol caràcter pactades en aquest Conveni, establertes reglamentàriament o convingudes, sigui individualment, sigui en grup, tenen en tot cas 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 s'escau, s'estableixi legalment sobre el salari, són a càrrec de l'empleat.

Article 30. Feina a temps parcial.

Les retribucions a les quals fa referència l'article anterior són fixades d'acord amb la jornada laboral completa. El treballador que tingui establert un règim laboral de part de jornada ha de percebre les retribucions indicades proporcionalment a la jornada completa corresponent a la seva categoria laboral.

Article 31. Taula de retribucions.

1. La taula de retribucions, que és el desglossament mensual de retribucions anual per nivell, i es compon dels conceptes retribuïdors següents:

Salari base.
Participació en beneficis corresponents al salari base.
Plus Conveni.
Plus lloc de feina.

2. A l'Annex 1 es detalla la taula definitiva de retribucions per als anys 2011, 2012 i 2013.

3. A fi i efecte d'aclarir qualsevol dubte, el total anual de la darrera columna de l'Annex 1 es calcula multiplicant el salari base per 17,8 i el Plus de Conveni i el Plus lloc de feina per 12 i sumant el resultat de totes dues operacions.

Article 32. Nivells de retribució anual.

1. Aquest nivell comprèn, en còmput anual, el Salari Base i la Participació en Beneficis que en resulta, el Plus Conveni i el Plus Lloc de feina.

Dijous, 13 de febrer de 2014

2. Nivells anuals de retribució individual o havens fixes. És el resultat d'afegir el còmput anual del premi d'antiguitat i la participació en beneficis que en resulta, com també el complement personal i les millores voluntàries que, si s'escau, es tinguin reconeguts, al nivell anual de retribucions que correspon a un empleat d'acord amb el seu Grup professional i nivell.

Article 33. Antiguitat.

El premi d'antiguitat, que té el caràcter de complement personal, d'acord amb el que disposen l'article 26 i la Disposició Addicional 4ª de l'Estatut dels Treballadors, es calcularà de la forma següent:

El premi es calcula sobre els salaris base fixats pel conveni col·lectiu per a cada nivell salarial en la data de venciment de cada premi anual.

Els imports que cada treballador tenia acreditats a data 31/12/03 van quedar consolidats en concepte de antiguitat consolidada.

A partir de l'1 de gener de 2.004 s'estableix un nou premi d'antiguitat, l'import anual del qual serà del 0,5% del salari base anual durant els primers 10 anys d'antiguitat a l'empresa i del 0,3% a partir de l'onzè any d'antiguitat a l'empresa. Tanmateix, el 0,3% es començarà a aplicar a partir de l'any 2.014, una vegada complerts 10 anys d'antiguitat des de la signatura del conveni de l'any 2004.

El premi d'antiguitat meritat cada any es manté fix pel que fa la quantia, i s'afegeix a l'import dels que s'han obtingut en anys anteriors; el premi es fixa, en vèncer l'any següent, sobre el salari base vigent el dia d'aquest venciment d'acord amb nivell salarial de cada treballador.

La data de venciment dels premis es de l'1 de gener i de l'1 de juliol de cada any, segons hagi estat l'ingrés a l'empresa en el primer o segon semestre de l'any anterior.

Quan el treballador hagi complert 65 anys no pot meritjar cap altre premi d'antiguitat i ha de romandre fix l'import del premi aconseguit fins a l'esmentada data.

Cal percebre el premi d'antiguitat en cada paga mensual i en les gratificacions extraordinàries.

Els endarreriments de les antiguitats i els seus lliscament en altres conceptes retributius dels anys 2011, 2012 i 2013, si s'escau, s'abonaran, com a molt tard, en la nòmina del mes següent a la de la publicació del conveni.

Article 34. Participació en beneficis.

1 Aquest concepte té el caràcter de complement salarial, d'acord amb el que disposen l'article 26 i la Disposició Addicional 4ª de l'Estatut dels Treballadors.

2 Consisteix en el 15% calculat sobre el salari base mensual afegint-hi l'antiguitat consolidada i la nova antiguitat que el treballador acrediti; es percep en les dotze mensualitats ordinàries, però no pas en les extraordinàries.

Article 35. Plus de conveni.

Atesa la necessitat d'augmentar tant com es pugui la productivitat a les empreses d'una manera compatible amb la qualitat indispensable del servei, les empreses es reserven el dret d'establir els sistemes de mesura i de control que calguin per obtenir el rendiment exigible en cada lloc de treball d'acord amb les seves característiques.

Com a compensació per aquest rendiment, s'estableix el complement salarial fix que, amb l'epígraf de Plus de Conveni, reflecteix per a cada nivell salarial la taula per l'any 2010.

Article 36. Plus de lloc de feina.

1. El concepte salarial denominat "Plus de Lloc de Feina" retribueix i compensa les condicions relatives al lloc de treball. L'import i l'aplicació d'aquest nou plus és el mateix per tots els grups professionals i nivells, es pagarà en les 12 mensualitats ordinàries. i no computa pel càlcul del Plus de Torn, regulat a l'article 39.

El Plus Lloc de Feina es fixa en 154,50 EUR/bruts mensuals, tal com figuren a les taules de l'any 2010.

Dijous, 13 de febrer de 2014

2. Aquest Plus de Lloc de feina substitueix i elimina la regulació del Plus de feina tòxica dels convenis provincials de Barcelona anteriors al 2007, i compensa, entre d'altres, qualsevol que es pogués percebre en concepte de penositat, toxicitat, i/o perillositat.

Article 37. Complement personal.

És la retribució de caràcter fix que reconeix una empresa a un treballador voluntàriament o com a pacte i amb caràcter individual.

Article 38. Plus per feina nocturna.

1. Consisteix aquest plus en un complement de remuneració equivalent al 25 % del salari base diari. Per obtenir el valor d'una hora de plus per feina nocturna, es calcula el 25% sobre la hora base diària, que s'obté de multiplicar el sou base mensual per 12, i dividir-lo per les hores anuals definides a l'article 14 d'aquest conveni.

2. El plus per feina nocturna té el caràcter de complement salarial no consolidable, d'acord amb l'art. 26.3 de l'Estatut dels Treballadors i l'article 34 del IV Conveni col·lectiu estatal del sector.

Article 39. Plus de feina de torn.

1. Les feines que requereixen una activitat permanent durant les 24 hores del dia i els 365 dies de l'any tenen el caràcter de feines de torn. Per aquest motiu, s'hi estableixen torns de feina de vuit hores cadascun, i cal variar periòdicament el torn dels treballadors, que han de gaudir del descans setmanal en una data variable, amb el benentès que les hores treballades el diumenge o una festa intersetmanal no es qualifiquen d'extraordinàries, tret de les festivitats tradicionals que preveu l'art 27.

2. L'import del plus de feina torn, serà l'establert a cada empresa mitjançant un acord amb el Comitè d'Empresa o el delegat de personal, si n'hi ha.

Si no s'arriba a cap acord, el plus de feina de torn serà, com a mínim, el 15% dels havers fixos percebuts a cada mensualitat i a la paga extraordinària, a excepció del plus de lloc de feina, que no computarà pel càlcul d'aquest plus. Aquest plus substitueix qualsevol complement de retribució que les empreses hagin establert específicament per a aquestes feines, sens perjudici del caràcter de garantia ad personam que es reconeix a favor dels empleats per als quals l'import d'aquest complement és superior al plus que estableix aquest pacte; això, exclusivament pel que fa a l'excés que, si s'escau, hi hagi entre totes dues retribucions.

3. En el cas de les festivitats tradicionals, els treballadors de torn que les hagin de treballar han de percebre les hores treballades com a extraordinàries, o bé els han de compensar amb tants dies suplementaris de vacances com festes treballades hi hagi.

Se n'exceptuen les empreses que abans de la data d'aquest pacte ja hagin acordat un cert nombre de dies suplementaris de vacances per a aquest personal.

Qualsevol altre excés de jornada s'ha de compensar com a horari extraordinari.

El plus de torn compensa específicament la variació del descans setmanal, el treball en festes intersetmanals altres que les tradicionals de l'art. 26 i la variació d'horari. Cal excloure el plus per feina nocturna d'aquesta enumeració, que s'ha de percebre independentment.

4. Aquells treballadors que prestin els seus serveis des de les 22 hores del dia 24 de desembre a les 22 hores del dia 25 de desembre i des de les 22 hores del dia 31 de desembre a les 22 hores del dia 1 de gener, percebran un plus suplementari de 25,17 EUR/dia durant la vigència d'aquest conveni.

Article 40. Gratificacions extraordinàries.

Es percep una gratificació extraordinària cada trimestre natural, l'import de la qual és d'un mes de salari base afegint-hi l'antiguitat i l'antiguitat consolidada. Aquestes gratificacions es fan efectives els dies 30 dels mesos de març, juny, setembre i el 15 de desembre de cada any, no obstant l'empresa podrà fer el pagament el dia 15 si així ho acorda amb la representació dels treballadors.

Dijous, 13 de febrer de 2014

S'estableix la possibilitat que, mitjançant acord amb la representació dels treballadors a l'empresa o amb els propis treballadors, si aquella no existeix, es puguin prorratejar dins les mensualitats l'import de les gratificacions extraordinàries.

Article 41. Bossa de Nadal i bossa de vacances.

Juntament amb les pagues de desembre i juny, cal percebre dues borses per al gaudi d'aquestes festes, l'import de les quals és de 290,79 EUR cadascuna durant la vigència d'aquest conveni.

Article 42. Base de l'hora extraordinària.

La base de l'hora extraordinària serà, per tota la vigència del conveni, el quocient que resulta de dividir per 1750 el còmput anual del salari base, l'antiguitat, la participació en beneficis, el complement personal, el Plus de Conveni i el Plus Lloc de feina, no podent ser, en cap cas, inferior al valor de la hora normal.

Article 43. Recàrrec i preu de les hores extraordinàries.

1. S'aplicarà el valor de la hora normal, excepte per les hores extraordinàries de festius i diumenges que tindran un recàrrec del 60 % respecte el preu de l'hora normal, que s'haurà calculat sense incloure el Plus Lloc de Feina durant la vigència d'aquest Conveni.

2. En el supòsit de que hi hagi pactes a nivell d'Empresa entre els treballadors i l'empresa es respectarà ad personam el preu consolidat mes avantatjós.

Article 44. Compensació per feines de categoria superior.

En aquesta matèria s'estarà al que disposi l'article 17 del IV Conveni col·lectiu estatal del sector.

Article 45. Cobrament de la nòmina.

Les retribucions meritades pels treballadors s'han de satisfer mitjançant la transferència de l'import corresponent a l'entitat bancària o caixa d'estalvis que designi el treballador, llevat que opti pel taló bancari. Les retribucions es pagaran el penúltim dia de cada mes.

Article 46. Menyscapte de diners.

Durant la vigència d'aquest conveni els treballadors que facin funcions d'encarregats i auxiliars de caixa, així com els cobradors, percebran la quantitat de 101,12 EUR a l'any.

Article 47. Increments econòmics.

Els increments econòmics per l'any 2013 són els que es regulen a la Disposició Final d'aquest Conveni.

Capítol 6. Règim assistencial.

Article 48. Concepte de règim assistencial.

El règim assistencial que es pacta en aquest Conveni col·lectiu és el conjunt de les mesures que complementen l'acció protectora que té el règim general de la Seguretat Social sobre els treballadors que presten el seu servei a les diferents empreses del ram.

Article 49. 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 a l'article 191 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny (BOE de 29 de juny de 1994).

Article 50. Incapacitat temporal.

En cas d'incapacitat temporal conseqüència de malaltia comuna o accident no laboral, es garanteixen als treballadors afectes a aquest Conveni les retribucions que s'hi fixen. Pel que fa a les altres retribucions que cada empresa hagi

Dijous, 13 de febrer de 2014

establert particularment, cal atènyer-se a les condicions fixades per a cada ocasió en la data de concessió o establiment i a la pràctica que s'hagi seguit. En tot cas, es garanteix el 100% dels salaris corresponents a la jornada ordinària, tingui la denominació que tingui.

En cas d'incapacitat laboral transitòria conseqüència d'accident laboral o malaltia professional, es garanteix el 100% del salari que el treballador percebi al moment de la baixa.

Article 51. Readaptació del personal amb discapacitat.

En els casos d'invalidesa total i permanent per acomplir la professió habitual, si l'empresa renuncia a l'extinció del contracte per causes objectives i readapta el treballador per a una altra funció en la mesura que la seva capacitat, cal fer-ne una reclassificació professional i assignar-li el salari corresponent a les tasques que realment dugui a terme; l'empresa li pot suprimir el premi d'antiguitat meritat i la retribució voluntària reconeguda fins a la incapacitat, sempre que la suma del nou salari afegint-hi la prestació periòdica reconeguda per la Seguretat Social sigui superior al que percebia per tots els conceptes abans de la incapacitat. No obstant això, a l'efecte passiu cal mantenir el còmput total d'anys treballats.

Article 52. Ajuda per fills disminuïts.

Si algun treballador de l'empresa tingués al seu càrrec fills amb disminució física o psíquica, l'any 2010 es percebrà com ajuda econòmica per a la seva atenció, la quantitat de 57,50 EUR en cadascuna de les dotze mensualitats ordinàries per cadascun dels fills amb disminució igual o superior al 30%. Aquesta disminució ha de ser degudament acreditada mitjançant la certificació corresponent.

Article 53. Revisions mèdiques.

Les empreses han de garantir la vigilància periòdica de la salut dels treballadors 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. Aquestes revisions han de tenir lloc en hores no laborables.

Article 54. Bestretes anuals.

Independentment de les bestretes previstes en l'article 29 de l'Estatut dels Treballadors, en cas de necessitat acreditada, els treballadors poden sol·licitar una bestreta l'import màxim de la qual és el 10% dels havers anuals fixos acreditats pel sol·licitant. Aquesta bestreta no pot meritjar interès, i el treballador l'ha de tornar en dotze pagaments mensuals, vencedors el dia 30 de cada mes a partir del mes següent a la data de concessió.

Per a la concessió d'aquestes bestretes, el treballador ha de disposar de l'informe favorable, que ha de ser vinculant, del Comitè d'empresa o dels delegats de personal. El saldo de les bestretes concedides 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 les empreses en facin la concessió, encara que el sol·licitant tingui l'informe favorable abans esmentat.

Tot i que les bestretes no meritin interès, es practicaran les retencions que legalment siguin d'aplicació per aquest concepte.

Capítol 7. Contractació.

Article 55. Jubilació parcial i contracte de relleu.

Regulació a partir de març de 2013:

Les parts van assolir acords de jubilació parcial en el marc d'allò que disposava la disposició final dotzena de la Llei 27/2011 d'1 d'agost sobre actualització, adequació i modernització del Sistema de Seguretat Social, en la redacció donada per la Disposició Final cinquena del Reial Decret 5/2013 de 15 de març.

Aquests acords i plans de jubilació continuen mantenint la seva vigència en els termes pactats en els mateixos.

Dijous, 13 de febrer de 2014

Article 56. Contractació indefinida.

En matèria de contractació indefinida s'aplicarà la llei per la millora del creixement i la ocupació que en cada moment estigui vigent.

Article 57. Contracte eventual.

De conformitat amb allò que estableix l'article 15, b) de L'Estatut dels Treballadors, la durada dels contractes celebrats per raó de l'exigència de les circumstàncies de mercat, l'acumulació de feines o els excessos de comandes ho exigeixin, encara que sigui l'activitat normal de l'empresa, podrà ser de fins a 12 mesos en un període de 18 mesos, des del moment en què es produeixin aquells canvis.

Capítol 8. Clàusules finals.

Article 58. Vinculació a la totalitat.

Si aquest Conveni no és registrat o si alguna de les seves clàusules és impugnada, com també si és modificat per l'Administració pública o el jutge amb caràcter general o individual, la totalitat del Conveni restarà sense eficàcia, i la Comissió deliberadora n'ha d'examinar el contingut.

Article 59. Clàusula d'absorció i garantia ad personam.

Les retribucions pactades en aquest Conveni no poden absorbir ni compensar els complements personals vigents en data 31 de desembre de 1998 establerts voluntàriament per les empreses, tret que s'hagi fet consignar que són a compte dels increments del Conveni o que al moment de la concessió se n'hagi acordat expressament la possibilitat d'absorció.

Així mateix, el règim econòmic pactat en aquest Conveni valorat en còmput anual, absorbeix automàticament qualsevol augment de retribucions, salari o percepcions directament o indirectament salarials que, si s'escau, s'estableixi durant la vigència del Conveni per mitjà d'una disposició legal o reglamentària.

Article 60. Derogacions o modificacions.

Es manifesta expressament que les condicions establertes en aquest Conveni, previstes globalment, milloren abastament les condicions reglamentàries i els convenis anteriors, que queden derogats expressament.

No obstant això, si la normativa legal és modificada durant la vigència del Conveni de manera que n'afecti les estipulacions, es considera modificat i adaptat a la nova normativa automàticament.

Aquest conveni a la data d'aquest venciment es considerarà derogat i substituït pel primer Conveni col·lectiu del cicle integral de l'Aigua de Catalunya 2014-2015.

Article 61. Col·laboració entre les direccions i els comitès d'empresa.

Atès que el manteniment del millor clima en les relacions entre obrers i patrons 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, donant el compliment més estricte a la legislació vigent.

Les direccions també es comprometen a notificar als comitès d'empresa, amb caràcter previ i mitjançant un escrit raonat, la imposició de qualsevol mena de sanció per faltes laborals comeses pel personal que està sota el seu servei.

Article 62. Acumulació d'hores sindicals.

Els membres dels comitès d'empresa i els delegats de personal poden acumular, individualment, per trimestres naturals, el crèdit d'hores sindicals mensuals que la llei determina.

Article 63. Garanties sindicals.

Cal atènyer-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors i a la legislació vigent en la matèria.

Dijous, 13 de febrer de 2014

Així mateix les empreses que tinguin en el seu si més d'un comitè d'empresa, aquests podran crear un Comitè intercentre i es regularan pel que disposa en aquesta matèria l'Estatut dels Treballadors i la Ley orgànica de Libertad Sindical.

Article 64. Canvi de titularitat de l'empresa.

Quan hi hagi un canvi de titularitat de l'empresa en un centre de treball, bé sigui per venda, cessió, fi de contracte d'explotació o concessió, etc., no s'ha d'extingir per si mateixa la relació laboral. El nou empresari resta subrogat tant en els drets i deures laborals de l'anterior com amb els treballadors del centre de treball afectat.

El cessionari està obligat a mantenir els salaris que es meriten fins al canvi de titularitat, en tots els havers fixes que es detallen en l'article 32.2 anterior.

En qualsevol cas s'aplicarà l'art. 53 del IV Conveni col·lectiu estatal del sector.

Article 65. Igualtat efectiva de dones i homes.

Al respecte s'estarà a tot allò que disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva d'homes i dones, i d'una manera especial allò establert a l'article 61 del IV Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

Article 66. Violència de gènere i assetjament.

Al respecte s'estarà a tot allò que disposa la Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, així com la legislació i disposicions d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i moral.

Article 67. Clàusula de submissió als procediments del Tribunal laboral de Catalunya.

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i empreses compreses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest tribunal, als efectes del que estableix els articles 63 i 154 del TRLPL.

En particular, manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments següents:

- Conciliació, mitjançant les delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.
- Mediació, davant la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.
- Conciliació sobre serveis de manteniment en cas de vaga, davant la delegació específica del TLC en aquesta matèria.

Article 68. Comissió paritària de vigilància i interpretació.

Es crea una Comissió Paritària per a les qüestions que resultin de l'aplicació del Conveni, formada per sis representants patronals i sis de socials d'entre els que han intervingut en les deliberacions. El seu domicili és el de la Associació de Serveis d'Aigua de Catalunya (ASAC), situat al carrer Nord, núm. 88, de Terrassa.

Article 69. Gènere neutre.

Totes les referències fetes al text del conveni als "treballadors", "empleats", "fills", "interessats", i altres referències aparentment fetes al gènere masculí, als efectes de una major simplificació en la redacció del text, s'entenen fetes a un gènere neutre, es a dir, també afecten al gènere femení.

Disposició addicional.

Els treballadors que fins a la data estiguin cobrant uns imports que compensin la penositat, toxicitat i/o perillositat, sigui quina sigui la seva denominació, se'ls respectarà el cobrament d'aquests imports com a complement "ad personam", i ja no es revaloritzaran en cap cas. Per tant, lògicament, el cobrament d'aquests imports durant l'any 2007 fins a la data de

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 13 de febrer de 2014

signatura del conveni, també s'entendrà realitzat com a complement "ad personam", sens perjudici del cobrament del nou import estipulat per Plus Lloc de Feina (art. 36).

Disposició final.

En concepte de paga tancament conveni provincial, es pagarà un import que serà únic, no consolidable, per aquelles persones que estiguin donades d'alta a les empreses en data 31/12/2013 i proporcional al temps treballat durant l'any 2013. Les quantitats són les detallades a continuació:

Grups i nivells	Paga. Tancament conveni
6	-
5	56,66
4	56,66
3 A	56,66
3 B	191,25
2 A	191,25
2 B	191,25
1	191,25

ANNEX 1. TAULA SALARIAL DEFINITIVA 2011, 2012 I 2013.

Grups i nivells	Salari Base	Paga Beneficis	Plus Conveni	Plus Lloc de Feina	Total Anual
6	1.346,55	201,98	201,79	154,50	28.244,07
5	1.222,50	183,38	189,10	154,50	25.883,70
4	1.040,60	156,09	170,49	154,50	22.422,56
3 A	975,80	146,37	163,74	154,50	21.188,12
3 B	918,19	137,73	158,61	154,50	20.101,10
2 A	903,72	135,56	156,46	154,50	19.817,74
2 B	874,69	131,20	153,48	154,50	19.265,24
1	852,81	127,92	151,57	154,50	18.852,86

Definitiu vigència del conveni.

Art. 23 Dietes: 12,04.

Art. 39 Plus Nadal i Cap d'Any: 25,17.

Art. 41 Bosses Vacances i Nadal: 290,79.

Art. 46 Menyscapte diners: 101,12.

Art. 53 Ajuda fills disminuïts: 57,5.

ANNEX 2. TAULES EQUIVALÈNCIES ADAPTACIÓ CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL AL CONVENI ESTATAL.

Grups professionals 2007	Grups professionals 2008
G.P. 5 N.S. 1	G.P. 6 (Àrea Funcional Tècnica)
G.P. 5 N.S. 2	G.P. 5 (Àrea Funcional Tècnica)
G.P. 4 N.S. 1	G.P. 5 (Àrea Funcional Tècnica)
G.P. 4 N.S. 2	G.P. 4 (Àrea Funcional Tècnica)
G.P. 3 N.S. 1 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	G.P. 3 Nivell A (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operaria)
G.P. 3 N.S. 2 (Àrea Funcional Tècnica)	G.P. 3 Nivell B (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operaria)
G.P. 3 N.S. 3 (Àrea Funcional Tècnica)	G.P. 3 Nivell B (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operaria)
G.P. 2 N.S. 1 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	G.P. 2 Nivell A (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operaria)
G.P. 2 N.S. 2 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	G.P. 2 Nivell A (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operaria)

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 13 de febrer de 2014

Grups professionals 2007	Grups professionals 2008
G.P. 2 N.S. 3 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	G.P. 2 Nivell B (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operaria)
G.P. 2 N.S. 4 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	G.P. 2 Nivell B (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operaria)
G.P. 2 N.S. 5 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	G.P. 2 Nivell B (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operaria)
G.P. 2 N.S. 6 (Àrea Funcional Administrativa)	G.P. 1 (Àrea Funcional Administrativa i Operaria)
G.P. 1 N.S. 1 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	G.P. 1 (Àrea Funcional Administrativa i Operaria)
G.P. 1 N.S. 2 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	G.P. 1 (Àrea Funcional Administrativa i Operaria)
G.P. 1 N.S. 3 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	G.P. 1 (Àrea Funcional Administrativa i Operaria)

Barcelona, 4 de febrer de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès