

Dimarts, 25 de març de 2014 - Número 70

Administració Autonòmica

2014-03048

Generalitat de Catalunya

Departament d'Empresa i Ocupació - Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ de 7 de març de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, públiques i privades, tant per a usos domèstics com industrials de la província de Tarragona, per als anys 2011, 2012 i 2013 (codi de conveni núm. 43002035012000).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, públiques i privades, tant per a usos domèstics com industrials de la província de Tarragona, per als anys 2011, 2012 i 2013, subscrit per part empresarial per ASAC i per part dels treballadors pels sindicats de CCOO, UGT i I-CSC en data 24 de gener de 2014 i 25 de febrer de 2014, i presentat per les mateixes parts en data 3 de febrer de 2014 i 6 de març de 2014 i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, 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 indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, públiques i privades, tant per a usos domèstics com industrials de la província de Tarragona, per als anys 2011, 2012 i 2013. en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

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

Tarragona, 7 de març de 2014.

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

Transcripció del text literal signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del sector de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, públiques i privades, tant per a usos domèstics com industrials de la província de Tarragona, per als anys 2011, 2012 i 2013.

Capítol 1

Àmbit d'aplicació

Article 1

Àmbit funcional

Les normes presents, regiran a les empreses de la província de Tarragona, dedicades a l'activitat de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, públiques i privades, tant per a usos domèstics com industrials i, en allò no previst expressament, regirà el IV conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, l'Estatut dels treballadors, i la normativa laboral vigent a cada moment.

Article 2

Àmbit personal

Per aquest conveni col·lectiu es regirà tot el personal del servei de les empreses, que estigui subjecte a les normes laborals vigents.

Article 3

Àmbit territorial

Les disposicions contingudes en el aquest Conveni col·lectiu, regiran en tots els centres de treball que mantinguin les empreses a la província de Tarragona.

Article 4

Àmbit temporal

Aquest Conveni col·lectiu té una vigència de 3 anys, amb efectes des de l'1 de gener de 2011 fins al 31 de desembre de 2013, termini que s'entendrà prorrogat any rere any, mentre qualsevol de les parts no manifesti a l'altra, amb una antelació mínima d'1 mes al venciment del primer termini o de qualsevol de les seves pròrrogues, la seva voluntat de donar-lo per acabat.

Capítol 2

Organització del treball i formació professional

Article 5

Organització del treball

És facultat exclusiva de l'empresa l'organització del treball i ha de fer ús d'aquesta facultat, amb la màxima eficàcia, mitjançant la utilització flexible dels factors de producció i amb subjecció a la normativa vigent, mantenint com a principis la qualitat, l'eficàcia i l'aspecte humà.

L'empresa s'obliga expressament a complir tots els aspectes que sobre això preveu l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

Article 6

Plantilla

La plantilla serà la que a cada moment resulti adequada per a la correcta explotació del servei públic que l'empresa té encarregat.

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 IT de llarga durada, es donin.

Si l'empresa necessita portar a terme una reestructuració de la seva plantilla, l'ha d'efectuar segons la normativa laboral vigent i informar els representants dels treballadors sense perjudicar els interessos econòmics i legals del treballador.

Article 7

Prestació del treball

El treballador està obligat a conèixer i desenvolupar les funcions pròpies del seu grup professional i per a fer-ho, l'empresa ha de facilitar tots els mitjans necessaris per a la seva formació.

En el cas que siguin exercides habitualment per la persona treballadora funcions corresponents a diversos grups professionals, aquesta haurà de tenir la que resulti millor remunerada, sense que això signifiqui que pugui deixar de realitzar les de caràcter inferior.

L'ingrés a l'empresa comportarà la classificació de la persona treballadora en el grup professional d'acord amb les funcions per les que hagués estat contractat i no per les que pugui considerar-se capacitat per realitzar.

Quan sigui necessària la realització simultània o successiva dins de la jornada laboral de funcions corresponents a diversos llocs de treball del mateix grup o inferior, podran ser aquelles encomanades a una sola persona treballadora fins arribar a la plena ocupació de la seva jornada de treball. El tipus de treball que s'encomani no podrà ser vexatori ni peyoratiu, ni perjudicar a la formació professional del treballador/a.

Article 8

Productivitat i absentisme

Productivitat

Els factors que incideixen en la productivitat són:

El clima laboral i la situació de les relacions de treball.

La política salarial i la incentivació material.

La qualificació i la adaptació de la mà d'obra.

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'uns/unes treballadors/es envers d'altres.
- c) Establiment de períodes de prova i d'adaptació, quan s'introdueixin nous sistemes, garantint-se durant els mateixos a les persones treballadores que es vegin afectades pel canvi, les percepcions habituals que els han estat abonades amb anterioritat.

Absentisme

Per aconseguir adequadament la reducció de l'absentisme, es seguiran els objectius següents:

- a) 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.
- b) Els representants legals de les persones treballadores, hauran de ser consultats en totes aquelles decisions relatives a la tecnologia, organització del treball i utilització de matèries primes que tinguin repercussió sobre la salut física i/o mental de la persona treballadora.
- c) Necessitat de quantificar i catalogar les causes de l'absentisme, entès com la no presència de la persona treballadora en el lloc de treball. No seran computables a efectes de tal quantificació, les absències prèviament i degudament justificades, dintre del que s'estableix legalment en els casos següents:

Matrimoni

Naixement d'un fill o filla

Malaltia greu o defunció de parents, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat

Trasllat de domicili habitual

Pel temps indispensable pel compliment d'un deure de caràcter públic i personal

Per lactància d'un fill o filla menor de 9 mesos

Les absències derivades d'hospitalització

Les absències degudes a accident sigui o no laboral

Les absències ocasionades per la suspensió de l'activitat en cas de risc d'accident quan així ho decreti l'autoritat laboral, o bé, ho decideixi la pròpia empresa, sigui o no a instància dels representants legals de les persones treballadores

Els permisos per maternitat

Absències ocasionades per IT motivada per malaltia professional

Les hores sindicals del Comitè d'empresa i dels delegats sindicals

Article 9

Exercici del comandament

El personal amb comandament, amb la seva corresponent autoritat i responsabilitat, haurà d'aconseguir el rendiment i l'eficàcia del personal a les seves ordres. Són funcions inherents a tot comandament a l'empresa, entre d'altres, la formació del personal a les seves ordres, per aconseguir mantenir i millorar el seu nivell professional.

Capítol 3

Formació i classificació professional

Article 10

Formació

S'entén que l'objectiu general és millorar la formació del conjunt de les persones treballadores.

Els plans de formació seran elaborats anualment per l'empresa amb la col·laboració del comitè d'empresa amb l'objectiu de millorar la formació del conjunt de les persones treballadores de forma continuada, 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 constituirà una comissió de formació.

En els casos que la formació tingui lloc en jornada ordinària, l'assistència per les persones treballadores serà obligatòria.

En el supòsit que la formació tingui lloc fora de la jornada, l'assistència a aquesta serà voluntària.

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.

Les persones treballadores tindrà dret a:

- a) El gaudi dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens, així com a una preferència a escollir el torn de treball, si aquest és el règim instaurat en el centre, quan cursi amb regularitat estudis per l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació i a l'acceptació, per part de l'empresa, de les sol·licituds de formació individual que les persones treballadores presentin dins del termini i en la forma establerta, amb reserva del lloc de treball.

Article 11

La classificació professional serà la regulada segons el que estableix el IV conveni col·lectiu 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 regulats en els articles 14,15 i annex 3 d'aquell conveni.

L'adaptació de l'anterior classificació professional a aquesta nova es farà d'acord amb la taula d'equivalències establerta a l'annex 1 d'aquest conveni

Article 12

Mobilitat funcionals

Les persones treballadores hauran que complir les instruccions de l'empresari o persona en qui delegui en l'exercici habitual de les seves funcions organitzatives i directives, tenint-se que executar els treballs i tasques que se li encomanin, dintre del contingut general de la prestació laboral. En aquest sentit podrà dur-se a terme una mobilitat funcional en el si de l'empresa, exercint-se com a límit per la mateixa, allò disposat en els articles 22 i 29 de l'Estatut dels treballadors.

La mobilitat es produirà dintre del grup professional i àrea funcional, amb el límit de la idoneïtat i aptitud necessària pel desenvolupament de les tasques que s'encomanin en cada lloc de treball, prèvia realització, si calgués, de processos simples de formació i adaptació. Per tant, i a títol d'exemple, degut que a cada municipi existeixen diverses instal·lacions (ETAP's, EDAR's, oficines d'atenció al públic...) en les que els recursos humans assignats són limitats per l'activitat que realitzen, el cadal que tracten, la població que abasteixen, les exigències del plec de condicions, etc., les parts acorden que aquesta mobilitat es farà exclusivament dintre de cada àrea funcional.

La realització de funcions de superior o inferior grup, es farà d'acord amb allò disposat a l'article 39 de l'Estatut dels treballadors i en allò establert es els articles 17 i 18 del IV conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals i dintre dels límits de les àrees funcionals.

Article 13

Cobertura de vacants i ascensos

Cal atènyer-se al que disposa l'article 26 del IV conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals i al que dictamini l'article 24 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol 4

Règim de treball

Article 14

Jornada

La jornada en còmput anual d'hores efectives de treball per als anys 2011, 2012 i 2013 serà de 1.750 hores cada any.

L'horari de treball podrà adaptar-se en cada explotació de comú acord entre la direcció de zona i les persones afectades, respectant els horaris existents i l'article 34 de l'Estatut dels treballadors.

Els dissabtes seran considerats a tots els efectes dia laborable.

Article 15

Horari

L'horari serà pactat a cada empresa, entre aquesta i la representació legal de les persones treballadores, en funció del tipus de servei que es presti.

Article 16

Dies festius

Els dies festius que regiran per als anys 2011, 2012 i 2013, amb caràcter no recuperable, seran els que fixi la Conselleria de Treball mitjançant publicació en el DOGC més les 2 festes locals de cada població i l'1 de juny (patrona).

Article 17

Treballs de torn

Són els treballs que requereixen activitat permanent durant les 24 hores del dia i els 365 dies de l'any per la qual cosa s'estableixen torns de treball de 8 hores.

Les empreses abonaran al personal destinat durant tota la vigència del conveni 69,09 euros bruts al mes.

En el cas que hi hagi personal que de forma esporàdica realitzi treballs de torn, aquests cobraran la part proporcional.

Article 18

Plus nocturn

El plus nocturn retribueix les hores treballades durant el període comprès entre les vint-i-dues hores de la nit i les sis del matí i consisteix en un complement de remuneració equivalent al 25% del salari base diari.

EL plus de treball nocturn té el caràcter de complement salarial no consolidable d'acord amb l'article 26.3 de l'Estatut dels treballadors i l'article 34 del IV Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució sanejament i depuració d'aigües potables i residuals

Article 19

Hores extraordinàries

Les parts signants d'aquest acord consideren positiu acordar i acorden la possibilitat de compensar les hores extraordinàries per un temps de descans equivalent a la retribució econòmica que correspongui en lloc de ser retribuïda monetàriament. 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.

Per allò que no estigui establert en aquest Conveni, les hores extraordinàries es regiran pel que disposa l'article 35 de l'Estatut dels treballadors.

Sense perjudici del caràcter voluntari d'aquestes hores, en els termes legalment establerts i atès el caràcter de servei públic dels serveis que es presten en aquesta activitat i el deure de garantir la continuïtat del servei, amb les mínimes interrupcions possibles, es consideren hores extraordinàries d'execució obligatòria per a les persones treballadores les següents:

- a) Circumstàncies de força major que afectin el servei.
- b) Avaries o danys extraordinaris, que necessitin reparacions urgents, o d'altres anàlogues que per la seva transcendència en el funcionament del servei, siguin inajornables.
- c) Altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat, així com qualsevol causa que pugui deteriorar la bona marxa del servei, sempre i quan no puguin ser substituïdes les hores extraordinàries, per la utilització de les diferents modalitats de contractació previstes legalment.

D'acord amb el que estableix l'article 35.5 de l'Estatut dels treballadors, les hores regulades en els apartats a) i b) anteriors no es tindran en compte pel còmput del nombre màxim d'hores extraordinàries autoritzades.

Es procurarà reduir al mínim imprescindible, el nombre d'hores extraordinàries a realitzar i amb aquesta finalitat, l'empresa revisarà els processos de treball de forma que, dintre de la mesura possible i atenent les necessitats del servei, puguin fer-se dintre de la jornada normal, sense necessitat de realitzar hores extraordinàries.

A aquests efectes i a fi i efecte que els representants dels treballadors participin en l'obtenció de l'objectiu, se'ls comunicarà mensualment les següents dades:

Nombre d'hores extraordinàries realitzades per centres de treball.

Relació de treballadors que hagin realitzat aquestes hores extraordinàries i el nombre realitzat per cada empleat.

Vista la documentació, els representants dels treballadors podran emetre informes a la direcció de l'empresa o a qui aquesta delegui i proposar mesures correctores.

Article 20

Vacances

Les persones treballadores de la plantilla, gaudiran d'un període de vacances anuals de 26 (vint-i-sis) dies laborals, sense que puguin ser inferiors a 30 dies naturals.

Sempre que les necessitats del servei ho permetin, podrà pactar-se entre l'empresa i la persona treballadora, la divisió en 2 del període de vacances.

El calendari de vacances de cada centre de treball, es fixarà de comú acord entre l'empresa i la persona treballadora, dintre dels 3 primers mesos de cada any. En el cas que no s'arribi a un acord intervindrà el comitè d'empresa.

En establir el calendari esmentat, es procurarà atendre les peticions que formulin els treballadors. En cas de desacord, cal atènyer-se a allò que estableix l'article 38 de l'Estatut dels treballadors.

Com a norma general es concediran 15 dies, com a mínim, dintre del període sol·licitat, respectant les necessitats del servei.

El personal que ingressi o cessi en el transcurs de l'any gaudirà de les vacances que li corresponguin d'acord amb el temps treballat.

En el cas que la direcció de l'empresa no hagi resolt les peticions dintre dels 3 primers mesos de l'any, s'entendran per acceptades.

Article 21

Llicències o permisos retribuïts

La persona treballadora, si avisa amb l'antelació suficient i adequada justificació, tindrà dret als següents permisos retribuïts:

- Matrimoni del treballador o formalització de la parella de fet: 15 dies naturals
- El dia del casament de familiars de primer grau
- Defunció del cònjuge, parella de fet, fills o filles: 5 dies naturals (inclosos els dies complementaris quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament)
- Intervenció quirúrgica, hospitalització o malaltia greu de cònjuge, parella de fet fills o filles: 3 dies naturals, que podran ampliar-se fins a 2 més quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament.
- Malaltia greu, hospitalització o mort de pares o mares, néts/netes, avis/avies o germans/germanes d'un o altre cònjuge o parella de fet: 2 dies naturals, que podran ampliar-se fins a 3 més, quan la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament.
- Trasllet del domicili habitual: 1 dia natural
- Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal: el temps indispensable
- Defunció de familiars polítics o consanguinis, fins el 4t grau: 1 dia natural
- Naixement de fill/s filla/es: 3 dies naturals, que podran ampliar-se fins a 2 més quan el treballador/a necessiti realitzar un desplaçament.
- Independentment dels dies de permís per naixement de fill/a, i d'acord amb la redacció de l'article 48 bis de l'Estatut dels Treballadors, el pare podrà disposar d'un permís per paternitat de 13 dies naturals, que tindrà els efectes d'una suspensió de contracte, la prestació anirà a càrrec de la Seguretat Social.
- Per lactància d'un fill/a menor de 10 mesos les persones treballadores podran reduir la seva jornada laboral en una hora i podran escollir l'horari d'aquesta reducció previ acord amb l'empresa.
- Assistència a exàmens prenatals i tècniques de preparació al part (article 37.3 f de l'Estatut dels treballadors): el temps indispensable.

Es podran sol·licitar dues llicències especials a l'any sense sou, de 10 dies naturals cadascuna; tanmateix, la seva concessió estarà supeditada a l'acreditació de la necessitat de la llicència esmentada i de les necessitats del servei. Exàmens: el personal inscrit en cursos organitzats en centres oficials o reconeguts pel Ministeri d'Educació i Ciència per a l'obtenció d'un títol acadèmic d'acord amb la Llei general d'educació, tindrà dret al gaudi dels permisos necessaris per concórrer-hi, així com a la resta de proves definitives d'aptitud i avaluació. Caldrà presentar el justificant corresponent. A partir de l'any 2010 es podrà disposar de 8 hores l'any per assumptes propis. El seu gaudi s'haurà de preavisar amb l'antelació suficient.

Article 22

Excedència

S'aplicarà la regulació vigent a cada moment. La persona treballadora que, a l'empara de les normes laborals vigents, sol·liciti una excedència, haurà de sol·licitar el reingrés amb una antelació mínima de 30 dies, abans de la seva finalització.

Podrà sol·licitar la situació d'excedència el treballador en actiu, que ocupi un càrrec sindical de rellevància provincial, a nivell de secretariat del sindicat respectiu, o nacional en qualsevol de les seves modalitats. El treballador romandrà en aquesta situació mentre es trobi en l'exercici del càrrec esmentat i es reincorporarà a la plantilla de l'empresa si ho sol·licita, en el termini d'1 mes, al finalitzar l'acompliment del mateix.

Article 23

Baixes per malaltia i accident no laboral

1. Si per malaltia, una persona treballadora no pot assistir al treball haurà de comunicar-ho a la direcció a la que es trobi adscrit, dintre de les primeres hores de la seva jornada. L'incompliment d'aquesta obligació i justificació, de la que només quedarà eximit per causes de força major degudament justificades, facultarà a l'empresa per considerar que l'absència del treball no és justificada.

2. Si la durada de la malaltia, és superior a 2 dies naturals, s'haurà d'obtenir la baixa del metge de capçalera i trametre-la al cap immediat per a que aquest, la lliuri al servei de personal corresponent per a la seva tramitació. La falta de presentació dels comunicats de baixa, facultarà, així mateix, a considerar l'absència injustificada.

Capítol 5

Règim econòmic

Article 24

Règim econòmic

El règim econòmic que regirà entre l'empresa i el seu personal, serà exclusivament el que es pacta en l'articulat d'aquest Conveni col·lectiu, sense que existeixin altres retribucions que les especificades en aquest capítol, que compendien totes les que anteriorment i per tots els conceptes s'han satisfet. No obstant això, es respectaran els drets adquirits que no contradiguin els pactes o acords d'aquest Conveni.

Article 25

Norma general

Les retribucions de qualsevol caràcter pactades en aquest Conveni col·lectiu, establertes reglamentàriament o convingudes, bé individualment, bé en grup, s'entén que, en tot cas ho són de caràcter brut, essent a càrrec de la persona treballadora la retenció a compte de l'impost sobre la renda de les persones físiques, la quota obrera de cotització a la Seguretat Social i qualsevol altra càrrega que existeixi o pugui legalment establir-se sobre el salari. Les retribucions a que fa referència el paràgraf anterior són fixades a raó de la jornada completa de treball. En conseqüència, el personal que tingui establert un règim de treball de part de jornada, percebrà les retribucions indicades en proporció a la jornada laboral que realitzi, comparada amb la jornada completa corresponent al seu grup professional i nivell.

Article 26

Taula de retribucions

1. La taula de retribucions és el desglossament mensual per conceptes del nivell de retribució anual per grup professional i nivell.
2. La taula de retribucions es compon dels conceptes retributius següents:
 - a) Salari base
 - b) Participació en beneficis calculada sobre el salari base
3. En l'annex 2 es detalla la taula de retribucions per a cada grup professional i nivell, que regirà a la entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu.

La taula de retribucions reflecteix la participació en beneficis calculada sobre el salari base, per obtenir-se l'import de l'operació aritmètica que detalla l'article 32 del Conveni.

Article 27

Nivells de retribució anual

1. Nivell anual de retribució: aquest nivell comprèn, en còmput anual, el salari base i la participació en beneficis que d'aquest se'n deriva.
2. Nivell anual de retribució individual: és el resultat d'afegir al nivell anual de retribució, que pel seu grup i nivell correspongui a la persona treballadora el còmput anual del premi d'antiguitat, més la participació en beneficis que d'ell se'n deriva, més el complement personal, el plus de disponibilitat, dedicació i qualsevol altre complement del lloc de treball si els tingués.

Article 28

Increment salarial

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

Article 29

Revisió salarial

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

Article 30

Salari base

La columna primera de l'annex 2 d'aquest Conveni col·lectiu tindrà la consideració de salari base, d'acord amb allò establert a l'article 26 de l'Estatut dels treballadors i la seva disposició addicional quarta.

El salari base es percebrà en les 12 pagues ordinàries i en les 4 gratificacions extraordinàries.

Article 31

Antiguitat

El premi d'antiguitat té el caràcter de complement personal d'acord amb el que està establert a l'article 26 de l'Estatut dels treballadors.

El premi d'antiguitat de cada treballador es calcularà sobre els salaris base, que figuren a l'annex 2 del Conveni.

L'import del premi serà l'1% per cadascun dels 10 primers anys de servei en l'empresa i el 0'5% en els següents fins els 65 anys d'edat.

La data d'inici dels premis serà la de l'1 de gener o la de l'1 de juliol, depenent que l'ingrés a l'empresa s'hagi produït en el primer o segon semestre de l'any.

El premi d'antiguitat es percebrà fins que el treballador compleixi l'edat ordinària de jubilació vigent a cada moment; a partir d'aquest moment quedarà congelat sense que se'n meriti més percentatge.

El premi d'antiguitat es percebrà en cada una de les 12 pagues extraordinàries i en les 4 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 32

Participació en beneficis

Té el caràcter de complement salarial, d'acord amb el que s'estableix a l'article 26 de l'Estatut dels treballadors i la disposició addicional quarta.

Consistirà en un 15% del salari base mensual més l'antiguitat mensual.

Es percebrà a les 12 pagues ordinàries.

Article 33

Complement personal

És la retribució que reconeix una empresa a un treballador de forma voluntària o pactada i amb caràcter individual, quedant consolidat amb caràcter personal excepte si es pacta per escrit el contrari.

El seu import s'incrementarà en el mateix percentatge que el que s'estableix en els articles 28 i 29 d'aquest conveni excepte si s'hagués pactat el contrari per escrit o quan no es vingués fent habitualment abans de la signatura d'aquest conveni, en cas de no haver-hi res pactat per escrit.

No serà d'aplicació l'anterior en els casos en que es pacti individualment la retribució anual i aquesta es revisi de forma individual i desvinculada dels increments establerts en aquest Conveni.

Article 34

Plus de lloc de treball

Té el caràcter de complement salarial, d'acord amb l'article 26 de l'Estatut dels treballadors i la disposició addicional quarta.

Per tota la vigència del conveni el seu import serà de 53,15 euros bruts/mes.

Aquest plus de lloc de treball compensarà qualsevol altre que pugui rebre el treballadors per penositat, toxicitat o perillositat.

El plus esmentat solament és d'aplicació al personal de l'àrea funcional operària.

Article 35

Plus de disponibilitat

Té caràcter de complement salarial, d'acord amb l'article 26 de l'Estatut dels treballadors i disposició addicional 4a.

El seu import s'incrementarà en el mateix percentatge que el que estableix els articles 28 i 29 d'aquest conveni excepte si s'hagués pactat el contrari per escrit, o quant no es vingués fent habitualment abans de la data de signatura d'aquest conveni en cas de no tenir res pactat per escrit.

No serà d'aplicació l'anterior en els casos en que es pacti individualment la retribució anual i es revisi de forma individual i desvinculada dels increments establerts en aquest conveni.

Quan per les circumstàncies específiques que concorrin en el lloc de treball sigui aconsellable que, amb certa assiduitat l'empleat que l'ocupa en jornada ordinària, perllongui aquesta amb horari extraordinari, amb treball nocturn o treball en festius, podrà convertir-se en una retribució a preu fix de la jornada extraordinària que haurà de documentar-se per escrit.

Article 36

Plus de dedicació

Té el caràcter de complement salarial, d'acord amb el que estableix l'article 26 de l'Estatut dels treballadors.

Aquest plus de dedicació el percebrà el personal inclòs en les àrees funcionals administrativa i tècnica que estigui enquadrat en els següents grups professionals nivells:

GP 2 B: 170,07 euros bruts/mes per tota la vigència del conveni.

GP 2 A: 201,96 euros bruts/mes per tota la vigència del conveni.

GP 3 B: 228,53 euros bruts/mes per tota la vigència del conveni.

El pagament d'aquest plus de dedicació serà a l'inici del tercer any d'antiguitat que tingui reconeguda la persona treballadora a l'empresa. Si es percebessin plusos o complements de quanties superiors, s'aplicarà aquest plus de dedicació deduïnt el seu import a aquests plusos o complements.

Amb el cobrament d'aquest plus, la persona treballadora estarà obligada a la prolongació de la seva jornada ordinària si fos necessari per la realització d'algun treball no previsible i així ho determinés el seu cap immediat. Aquesta prolongació s'abonarà com a hores extraordinàries.

Article 37

Gratificacions extraordinàries

Tenen el caràcter de complement salarial d'acord amb el que estableix l'article 26 de l'Estatut dels treballadors.

Cada una de les 4 gratificacions extraordinàries consistirà en l'import d'una mensualitat de salari base i antiguitat. Així mateix, podrà incloure's un complement personal paga, per aquells treballadors que el tinguin reconegut en les pagues extraordinàries esmentades, i que aquest no té perquè ser de la mateixa quantia que el que pogués percebre el treballador en el seu salari mensual, es podria donar el cas que el treballador tingués un complement personal paga en les gratificacions extraordinàries i no en la seva mensualitat o viceversa.

Les dates de liquidació de les gratificacions extraordinàries seran:

- a) El penúltim dia laborable del mes de març
- b) El penúltim dia laborable del mes de juny
- c) El penúltim dia laborable del mes de setembre
- d) El quinze de desembre

Article 38

Valor de les hores extraordinàries

Durant la vigència d'aquest Conveni, les hores extraordinàries se retribuiran a preu d'hora normal de cada treballador, amb un recàrrec del 20% per tot tipus d'hora extra.

La fórmula de càlcul per l'hora normal o ordinària serà la següent:

$(\text{Salari base anual} + \text{Antiguitat anual} + \text{Paga beneficis anual} + \text{Plus lloc de treball anual o Plus dedicació anual}) / \text{Jornada anual}$.

El treballador que cobri les hores extraordinàries a un preu superior a l'establert per conveni se les incrementarà en el percentatge recollit als articles 29 i 30 del present text.

Article 39

Menyscapte de diners

Les persones treballadores que realitzin funcions de responsables de caixa i cobradors percebran, durant tota la vigència del conveni, en concepte de menyscapte la quantitat de 35 euros bruts al mes; qui realitzi aquesta funció de manera esporàdica, cobrarà la part proporcional al temps efectiu de realització de la funció. Sense perjudici de respectar en la seva quantia les quantitats superiors que puguin estar reconegudes individualment.

Article 40

Import de les dietes

Les persones treballadores que per necessitat de l'empresa no puguin dinar o sopar a l'hora acostumada en el seu domicili particular, encara que estiguin treballant a la localitat on radiqui el centre de treball, prèvia autorització del seu superior jeràrquic percebran una dieta. S'entendrà com a hora acostumada del dinar si la prolongació del treball al migdia no supera la mitja hora de treball i del sopar fins les 21:30 del vespre.

Per a tota la vigència del conveni s'estableix un import per dieta de dinar o sopar de 17euros.

Les quantitats que es meritin per dieta són independents de l'obligació de l'empresa a facilitar els mitjans de transport o satisfer l'import d'aquests.

En cas que el treballador tingui que pernoctar fora del seu domicili, les despeses aniran a càrrec de l'empresa sempre que siguin degudament justificades.

Article 41

Bestretes

L'empresa a instància de la persona treballadora avançarà quantitats que no superin el 90% dels havers habituals, que hauran de ser deduïdes dels havers corresponents durant el mateix mes del pagament en què es va fer la

bestreta. Així mateix, de forma extraordinària i no habitual s'avançarà el 90% de la gratificació extraordinària que li pugui correspondre dintre del trimestre en què aquesta es faci efectiva, deduint-se igualment en el moment que es pagui la gratificació extraordinària.

Article 42

Pagament de salaris

La retribució mensual constituïda per les percepcions fixes i l'antiguitat es pagarà el penúltim dia laborable del mes en que es meriti.

Les retribucions de caràcter variable, es pagaran el penúltim dia laborable del mes immediatament següent al de la seva meritació.

El pagament dels salaris s'efectuarà per transferència bancària.

Article 43

Premis de vinculació

Tota persona treballadora que tingui acreditada una antiguitat continuada de 20 o de 30 anys a l'empresa, percebrà un premi en reconeixement als serveis prestats, que consistirà en una mensualitat del salari base corresponent al seu grup professional i nivell vigent en les taules del conveni.

Article 44

Guàrdies

S'entén per guàrdia el temps que el treballador estigui disponible en les dependències de l'empresa fora de l'horari habitual de treball, i/o realitzant treballs del servei com a conseqüència d'aquesta guàrdia en dissabte, diumenge, festius entre setmana i demés festius pactats en el calendari laboral.

Si les hores realitzades en un dia de guàrdia superen a les establertes se abonaran al preu assenyalat.

L'import de la guàrdia sense dret a dia de descans compensatòria serà (tant pel dissabte, diumenge i/o festius) durant tota la vigència del conveni:

GP 3 B, GP 2 A, GP 2 B: 15,94 euros l'hora.

GP 1: 13,82 euros l'hora.

Els GP 1 que realitzin la guàrdia sols i/o com a responsables cobraran la guàrdia al mateix preu que el GP superior. Les persones treballadores que a la signatura d'aquest conveni cobressin un preu superior per hora de guàrdia, se'ls respectarà aquest import amb l'aplicació dels articles 28 i 29 del present text.

Aquelles persones treballadores que realitzin servei de guàrdia els dies 25 de desembre i/o l'1 de gener percebran un recàrrec del 100% del preu de la guàrdia.

Article 45

Torn de reserva

S'entendrà per torn de reserva, el temps que el treballador estigui en expectativa de possible atenció al servei, fora de l'horari habitual de treball, i pel període comprès des del final fins al començament de la jornada ordinària, de manera que pugui personar-se en el seu centre de treball o la instal·lació que se li indiqui, al més aviat possible, des del moment de l'avís per desenvolupar el treball que una avaria, emergència o altres necessitats del servei requereixi. Aquest es pot realitzar fora del domicili de l'empresa. A l'efecte de la seva localització, l'empresa facilitarà els mitjans (cercapersones, telèfon portàtil, etc.).

A l'efecte del desplaçament immediat, l'operari que estigui de torn de reserva, podrà desplaçar-se al seu domicili amb el vehicle que l'empresa posi a la seva disposició mentre estigui realitzant aquest servei.

L'import a percebre per aquest concepte serà, durant tota la vigència del conveni, de 82,91 euros bruts /setmana.

Així mateix el personal que cobri quantitats superiors s'incrementaran en el mateix percentatge que la resta de conceptes salarials segons es descriu als articles 28 i 29 del present text.

En cas que, per necessitats del servei, la persona que estigui de reforç tingui que desplaçar-se per a realitzar un treball, percebrà, com a mínim, 2 hores extres per sortida.

Article 46

Durant tota la vigència del conveni, l'import de la bossa de vacances queda fixat en 320 euros bruts a percebre en la nòmina de juny i l'import de la bossa de Nadal queda fixat en 320 euros bruts a percebre en la nòmina de desembre. S'abonarà a tot el personal que estigui d'alta a l'empresa amb una antiguitat mínima de sis mesos.

Article 47

Bonificació de rebuts d'aigua

Als empleats en actiu de l'empresa que la seva activitat sigui la de subministrament i distribució d'aigua, 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 de 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. El personal que es donés la coincidència que 2 d'ells compartissin el mateix subministrament d'aigua en un mateix domicili, l'empresa només abonarà la quantitat corresponent a un sol subministrament.

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 prestacions a càrrec de l'empresa que complementen a les de la Seguretat Social i s'especifiquen en aquest capítol.

Article 49

Règim jurídic

El règim assistencial es regirà per les normes següents:

- a) Article 181, apartat a, article 182 i article 183 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social (Decret 2065/1974, de 30 de maig i les normes de desenvolupament)
- b) Els articles d'aquest Conveni col·lectiu continguts en aquest capítol.

Article 50

Millora de les prestacions per incapacitat temporal

En cas d'incapacitat temporal (IT), degudament acreditada per la Seguretat Social derivada de malaltia comuna o professional, o bé d'accident, sigui aquest laboral o no, l'empresa abonarà a la persona treballadora, que es trobi en aquesta situació, la diferència que existeixi entre el total del salari real fix (sense conceptes variables) i la prestació que li correspongui, per tal contingència, de la Seguretat Social.

Amb efectes de l'1 de gener de 2003, en cas d'incapacitat temporal (IT) derivada d'accident laboral i/o malaltia professional, en el salari real fix a complementar s'inclourà el 75% de la quantitat percebuda pel treballador en concepte de guàrdies en la mitjana dels tres darrers mesos treballats sencers, i en la proporció als dies que ha estat de baixa.

En el supòsit que se suscitin dubtes sobre un possible abús en la situació d'IT per part d'alguna persona treballadora, l'empresa sol·licitarà de la representació legal dels treballadors legalment constituïda en la mateixa, un informe estimatiu sobre tal situació. Si aquest informe corrobora els dubtes suscitats, l'empresa podrà decidir si es procedent l'abonament, en aquesta situació, de la totalitat dels salaris reals fixes al treballador afectat o allò que està estipulat en la legislació vigent.

Article 51

Assegurança d'accidents

L'empresa mantindrà contractat, i a càrrec seu, una assegurança que cobreixi les següents contingències del personal:

- Mort natural fins el límit dels 65 anys d'edat: 22.500euros que s'abonaran als beneficiaris que lliurement hagi designat l'assegurat/da o als seus hereus legals.
- Mort per accident, sigui o no laboral o de tràfic fins el límit dels 65 anys d'edat. 31.551euros que s'abonaran als beneficiaris que lliurement hagi designat l'assegurat/da o als seus hereus legals.
- Invalidesa permanent absoluta, per a tota activitat professional derivada de malaltia o accident, sigui o no laboral, fins el límit dels 65 anys d'edat: 30.051euros, que s'abonaran a la persona treballadora al declarar-se la invalidesa citada.
- Invalidesa parcial derivada de malaltia o accident, sigui o no laboral o de tràfic, fins el límit dels 65 anys d'edat: sobre la base de 18.000euros s'abonarà la part que correspongui sobre el barem per pèrdues anatòmiques o de funcionalitat, a la persona treballadora al declarar-se la invalidesa parcial.

Aquestes quantitats entraran en vigor a partir de la signatura del Conveni.

Les persones treballadores en actiu podran, al seu càrrec, millorar aquestes prestacions

Article 52

Vinculació a l'assegurança

L'assegurança d'accident, al que fa referència l'article precedent, es vincula a la permanència de l'assegurat a l'empresa. El cessament en l'empresa, per qualsevol motiu, donarà origen a la baixa del treballador em la pòlissa d'aquesta assegurança, sense que l'empleat conservi dret algun a percebre l'import del capital, en el seu dia garantit.

Article 53

Ajuda per fills o filles amb discapacitats

L'empresa, en la mesura de les seves possibilitats, procurarà la integració laboral de fills o filles amb discapacitat del personal de l'empresa.

Si les persones treballadores de l'empresa tinguessin al seu càrrec algun fill o filla amb discapacitat física o psíquica percebran, en cada una de les pagues ordinàries, com a ajut econòmic per a la seva atenció la quantitat de 140euros per cada fill o filla amb discapacitat igual o superior al 30%. Aquesta discapacitat haurà de ser degudament acreditada mitjançant el certificat corresponent.

Capítol 7

Salut laboral

Article 54

Salut laboral

En matèria de salut laboral, cal atènyer-se a allò que disposa l'Estatut dels treballadors, la Llei de prevenció de riscos laborals i les normatives específiques que la desenvolupen i altres normes legals que apareguin en un futur amb caràcter estatal o autonòmic. Es consideraran les recomanacions emanades d'organismes especialitzats sobre la matèria.

Article 55

Roba de feina

La direcció de l'empresa determinarà, segons les característiques de l'explotació, la roba de feina que ha de ser utilitzada en cada servei, informant a la representació legal de les persones treballadores.

Les peces d'hivern i d'estiu tindran una durada d'1 any.

Amb caràcter general, i tenint en compte l'establert al paràgraf primer d'aquest article, les peces que com a mínim es distribuïran al personal de l'àrea funcional operària seran les següents:

Estiu:

Anualment

2 pantalons o bermudes

2 polos

2 camises de màniga curta

1 caçadora

1 parell de sabates de seguretat

1 tovallola

Hivern:

Anualment:

1 caçadora o jaqueta de llana

2 pantalons

1 jersei o jaqueta de llana

2 camises

1 granota

1 parell de botes de seguretat

Bianualment:

1 anorac

1 impermeable

1 parell de botes d'aigua de seguretat

No obstant això, aquestes peces així com les botes de seguretat es renovaran quan sigui necessari.

Les dates d'entrega de la roba de feina seran l'1 d'octubre per a les d'hivern; i el 15 de maig per a les d'estiu.

Capítol 8

Traslats

Article 56

Trasllat de persones treballadores

Es considera trasllat de persones treballadores, la mobilitat d'aquestes que traspassi els límits del terme municipal en què radica el seu centre de treball habitual i tingui a més caràcter permanent.

El trasllat de personal podrà realitzar-se:

- a) A petició de la persona interessada
- b) Per mutu acord entre empresa i persona treballadora
- c) Per necessitats del servei

Si el trasllat, prèvia acceptació de l'empresa, s'efectua a petició de la persona interessada, aquella podrà modificar-li el salari, d'acord amb el lloc de treball en la seva nova destinació i sense que el trasllat tingui dret a cap indemnització per la despesa que el canvi de residència li origini.

En el cas que el trasllat s'efectuï per mutu acord entre l'empresa i la persona treballadora, cal atènyer-se al convingut entre ambdues parts.

Si la necessitat del servei ho justifica, a judici de l'empresa i no s'arriba a l'acord a que es refereix el paràgraf anterior, podrà imposar-se el trasllat, el més proper possible al seu actual lloc de treball, conservant la persona treballadora tots els seus drets pel que fa al salari i qualsevol altre aspecte de la seva remuneració en el nou lloc de treball.

La persona traslladada tindrà dret a que se li abonin les despeses de trasllat forçós, tant propis com dels seus familiars i béns, percebent a més a més, una gratificació equivalent a 2 mensualitats de salari base més antiguitat. En el cas de trasllat forçós, vindrà obligada l'empresa a facilitar, a càrrec seu, a la persona traslladada un habitatge adequat en la seva nova destinació i facilitar plaça escolar pels seus fills.

Article 57

Permutes

Les persones treballadores destinades en centres de treball diferents, pertanyents a l'empresa, amb el mateix grup professional i nivell, podran concertar la permuta dels seus respectius llocs de treball, a reserva del que decideixi la direcció de l'empresa en cada cas, es tindrà en compte les necessitats del servei, l'aptitud dels permutants per les noves destinacions i altres circumstàncies que es puguin apreciar.

De consumir-se la permuta, les persones afectades acceptaran les modificacions de salari que puguin donar lloc al canvi i no tindran dret a ser indemnitzats per aquest trasllat.

Capítol 9

Funcions i garanties dels representants de les persones treballadores

Article 58

Òrgans de representació

Drets sindicals

En aquest aspecte es tindrà en compte el que estableix la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost de 1985, de llibertat sindical.

L'empresa facilitarà a les seccions sindicals degudament constituïdes en l'empresa la utilització d'un local adequat per efectuar les tasques pròpies de la seva activitat sindical.

L'empresa respecta el dret de tots els treballadors a sindicar-se lliurement.

Les persones treballadores afiliades a un sindicat podran convocar reunions, prèvia notificació a l'empresa, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.

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 altra forma, per aquesta causa.

Article 59

Òrgans de representació. Comitè d'empresa

El comitè d'empresa tindrà les competències que garanteix l'article 64 i 65 de l'Estatut dels treballadors.

Article 60

Assemblees

El comitè d'empresa podrà convocar assemblees en els centres de treball dintre de la jornada laboral limitades a 2 hores.

Un cop acabada la jornada laboral, podran reunir-se les persones treballadores en les dependències de l'empresa a convocària dels representants legals de les persones treballadores.

Per realitzar aquestes assemblees, els representants legals de les persones treballadores hauran de comunicar-ho a la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 24 hores, s'haurà d'indicar l'ordre del dia, l'horari i els centres de treball on es vagin a reunir, a efectes de la seva conformitat i per avisar als caps d'explotació dels centres esmentats i poder disposar del local corresponent.

Article 61

Acumulació d'hores sindicals

Els representants legals de les persones treballadores, inclosos els delegats sindicals, podran accedir o acumular les seves hores sindicals a altres o altre representant en còmput trimestral. Aquesta cessió o acumulació d'hores sindicals haurà de ser notificada a l'empresa indicant els noms de les persones beneficiàries i les cedents.

Capítol 10

Contractació i subrogació

Article 62

Contractació indefinida

El règim jurídic del contracte resultant de la conversió i els drets i obligacions que d'ell se'n derivin, es regiran per allò establert en cada moment.

Article 63

Contractació eventual

A l'empara del que disposa l'article 15.b) de l'Estatut dels treballadors, quan les circumstàncies de mercat, acumulació de tasques o els excessos de comanda ho exigeixin, malgrat tractar-se de l'activitat normal de l'empresa, la duració dels contractes podrà ser de fins 13 mesos i mig en un període de 18 mesos.

Article 64

Subrogació

Les empreses incloses en l'àmbit funcional d'aquest Conveni, els serà d'aplicació el que disposa l'article 53 del IV Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, pel que s'estableixen les condicions de treball en els supòsits de subrogació empresarial.

Article 65

Acord interprofessional de Catalunya

Les parts signants d'aquest Conveni, ratifiquen en tots els punts l'acord interprofessional de Catalunya, subscrit per Foment del Treball Nacional i els sindicats CCOO i UGT de Catalunya, al que es sotmeten expressament.

Capítol 11

Article 66

Difusió del conveni

Quan l'autoritat laboral aprovi aquest Conveni col·lectiu, se n'entregarà un exemplar a cada treballador de l'empresa.

Article 67

Comissió Paritària de vigilància i interpretació

Es crea una comissió de vigilància i interpretació d'aquest Conveni col·lectiu, formada per 3 representants de la patronal i 3 de les persones treballadores, que hagin intervingut en la negociació del conveni col·lectiu.

Aquesta Comissió es regirà per les normes legals vigents en cada moment amb respecte a aquesta i tindrà la seva seu al carrer Nord, 88, de Terrassa (seu de l'Associació de Serveis d'Aigua de Catalunya – ASAC-).

A aquesta Comissió es sotmetran els dubtes que pugui produir la interpretació i aplicació del Conveni, i la Comissió resoldrà sense perjudici dels recursos que puguin procedir.

En aplicació d'allò establert en l'article 85.3 c) de l'Estatut dels Treballadors, en cas de discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball a que fa referència l'article 82.3 de l'ET, s'estableix el següent procediment:

En cas de discrepàncies durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre-les a la comissió paritària del conveni que tindrà que resoldre en un termini de 7 dies. En cas de no acord de la comissió paritària, o en cas que no s'hagués sol·licitat la seva intervenció, les parts deuran recórrer als procediments establerts pel Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 68

Vinculació a la totalitat

Si l'autoritat laboral competent, en virtut del que disposa l'Estatut dels treballadors, entén que aquest Conveni col·lectiu o alguna de les seves clàusules conculca la legalitat vigent o lesiona greument els interessos de tercers,

adopta les mesures pertinents, o per qualsevol causa l'Administració pública o els tribunals competents ordenen la rectificació d'aquest Conveni col·lectiu o en part, quedarà sense efecte la totalitat i caldrà de sotmetre novament a la comissió deliberadora per a l'adaptació i reajustament dels acords, de forma que es suprimeixin, eliminin o variïn els motius de la denegació de l'homologació.

Article 69

Clàusula d'absorció

Els havers anuals fixos pactats en el present Conveni col·lectiu, valorats en còmput anual, absorbiran automàticament fins a on arribi tot augment de salari o percepcions directa o indirectament salarials que es puguin establir, durant la vigència d'aquest Conveni. Es garanteix "ad personam" un increment salarial en el mateix percentatge del que s'ha pactat en el present Conveni, en la retribució fixa i en còmput anual.

Article 70

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 no resultin més favorables, valorades en el seu conjunt per al treballador i no vulnerin preceptes de dret necessari absolut.

Article 71

Igualtat efectiva entre dones i homes

Al respecte s'estarà a tot el que disposi la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i d'una manera especial a 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 72

Violència de gènere i assetjament

Al respecte s'estarà a allò que disposa la Llei Orgànica 1/2004 de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, així com legislació i disposicions d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i moral.

Article 73

Clàusula transitòria

Els endarreriments que es puguin haver produït des de la vigència del present Conveni, s'hauran de fer efectius en la nòmina dintre dels dos mesos següents de la seva signatura; independentment de la seva publicació en el DOGC.

Es garanteix amb caràcter individual i en còmput anual els increments pactats en aquest Conveni, i s'adequaran els salaris amb caràcter individual als conceptes retributius del present Conveni.

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 la empresa en data 31/12/2013 i proporcional al temps treballat durant l'any 2013. Les quantitats són les detallades a continuació:

Operaris

Grups i nivells	Paga tancament conveni
6	270,87
5	148,09
4	56,67
3 A	56,67
3 B	191,25
2 A	319,71
2 B	326,19
1	417,75

BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Dimarts, 25 de març de 2014 - Número 70

Administratius

Grups i nivells	Paga tancament conveni
6	270,87
5	148,09
4	56,67
3 a	56,67
3 b	191,25
2 a	191,25
2 b	191,25
1	191,25

Annex 1

Taula d'equivalència adaptació antigues categories professionals a la classificació professional establerta en el conveni estatal del sector

Classificació professional conveni anterior 2005-2007	Grup P/Nivell anys 2008 i 2009	Classificació professional segons conv. Estatal, a partir 01/01/2008	Grup P./Nivell a partir 2010
Grup professional 1		Àrea funcional	
Porter, ordenança, vigilant, sereno	1	Administrativa	1
Personal de neteja	1B	Administrativa	1
Especialistes	2B3	Operària	1
Peons especialistes	1	Operària	1
Peons	1B	Operària	1
Grup professional 2			
Conserge	2B	Administrativa	2B
Lector, cobrador, aux. caixa, magatzemer	2B2	Administrativa	2B
Aux. adm., calcador, telefonista, aux. Tècnic	2B3	Adm./tècnica	2B
Oficial 2a. Administratiu	2A	Administrativa	2A
Oficial 1a. adm., delineant, analista de laboratori	3B	Adm./tècnica	3B
Encarregat de: cobradors, lectors, magatzem	2A	Administrativa	2A
Subcapatàs	2A2	Operària	2A
Oficial 1a obrer	2A2	Operària	2A
Oficial 2a obrer	2B	Operària	2B
Oficial 3a	2B2	Operària	2B
Grup professional 3			
Cap de delegació, subcap de secció, servei, analista d'aplicacions	3A	Administrativa	3A
Delineants projectistes, encarregat de secció, topògraf 1er	3a	Tècnica	3A
Capatàs, encarregat taller, muntador mecànic, electricista	3B	Operària	3B
Grup professional 4			
Titulats de grau mitjà, caps de servei, secció, negociat	4	Tècnica	4
Grup professional 5			
Titulats grau superior amb comandament	6	Tècnica	6
T.G.S., T.G.M. amb comandament, caps de grup	5	Tècnica	5

Regulació de la classificació professional i adaptació de determinades funcions

1r. Durant l'any 2008 es mantindrà el número de nivells salarials actuals, amb les adaptacions que es recullen a la taula salarial.

2n. La convergència a la nova configuració de grups professionals i nivells es farà al salari més alt de cada nivell, en la meitat de la diferència, durant els anys 2009 i 2010, restant configurada definitivament amb 6 grups professionals i 8 nivells salarials a partir de l'any 2010.

3r. S'estableix que les funcions d'Operari/a de Planta Depuradora resten enquadrades dins del GP 2B.

No obstant això, durant el 1r any de contractació a l'empresa per a que la persona treballadora adquireixi la experiència necessària, se li mantindrà en el GP 1, passant automàticament al GP.2B segons els criteris d'evolució salarial que s'estableixen posteriorment.

Si es donés el cas que existeixin treballadors/res enquadrats en el GP.1, amb més d'1 any d'antiguitat, a la firma del conveni se'ls enquadraria en el GP.2B i se'ls assignaria el nivell salarial GP.2B3, regulant la seva evolució salarial, a partir de l'any 2009, segons el que disposa l'apartat 2n anterior.

Si es donés el cas que existeixin treballadors/es enquadrats en un GP. Superior a GP.2B, se le mantindrà en el seu GP i nivell.

4t. S'estableix que la persona operària que, a més a més d'elles seves funcions d'operari, condueix habitualment vehicles pels que es requereixi carnet de conduir classe C1, quedarà enquadrat dins del GP. 2A. En cas que existeixin treballadors enquadrats en GP inferiors, a la signatura del conveni se'ls enquadrarà en el GP 2A i se'ls assignarà el nivell salarial GP 2A2, regulant la seva evolució salarial, a partir de l'any 2009, segons l'establert a l'apartat segon.

ANNEX 2.

Taula salarial definitiva 2011-2012-2013

Area funcional	Grup i nivell	Salari base	Beneficis	Plus lloc de feina	Plus dedicació	Borses Nadal i estiu	Total brut anual	Preu hora ordinària *
Operària	1	856,62 euros	128,49 euros	53,15 euros	-	640,00 euros	16.525,60 euros	9,08
Administrativa	1	856,62 euros	128,49 euros	53,15 euros	-	640,00 euros	17.928,68 euros	9,88 euros
Operària	2B	929,27 euros	139,39 euros	53,15 euros	-	640,00 euros	17.818,80 euros	9,82 euros
Administrativa	2B	929,27 euros	139,39 euros	53,15 euros	-	640,00 euros	19.221,88 euros	10,62 euros
Operària	2A	977,74 euros	146,66 euros	53,15 euros	-	640,00 euros	18.681,56 euros	10,31
Administrativa	2A	977,74 euros	146,66 euros	-	201,96 euros	640,00 euros	20.467,30 euros	11,33 euros
Adm./tècnica	3B	1.086,39 euros	162,96 euros	-	228,53 euros	640,00 euros	22.720,21 euros	12,62 euros
Operària	3B	1.086,39 euros	162,96 euros	53,15 euros	-	640,00 euros	20.615,59 euros	11,41 euros
Adm./tècnica	3A	1.210,99 euros	181,65 euros	-	-	640,00 euros	22.195,66 euros	12,32 euros
Tècnica	4	1.313,36 euros	197,00 euros	-	-	640,00 euros	24.017,87 euros	13,36 euros
Tècnica	5	1.421,50 euros	213,22 euros	-	-	640,00 euros	25.942,63 euros	14,46 euros
Tècnica	6	1.529,76 euros	229,46 euros	-	-	640,00 euros	27.869,66 euros	15,56 euros

* En el preu de l'hora ordinària, es té que sumar l'import de l'antiguitat de cada persona treballadora

Article 17 Plus de torn	69,69 euros
Article 39 Quebranto de moneda	35,00 euros
Article 44 Guàrdies (3B, 2A i 2B)	15,94 euros
Article 44 Guàrdies (1)	13,82 euros
Article 45 reforç	82,91