

GENERALITAT DE CATALUNYA

Departament d'empresa i Treball – Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ de 13 de juliol de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del centre de treball de l'empresa AGROLAB MEDIOAMBIENTE, SLU” de Tarragona per als anys 2021-2023 (codi de conveni núm. 43100771012021).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa AGROLAB MEDIOAMBIENTE, SLU” de Tarragona, subscrit per les parts negociadores en data 22 d'abril de 2021, presentat per les mateixes parts en data 24 de maig de 2021 i, de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, modificat pel Decret 234/2019, de 12 de novembre.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del centre de treball de l'empresa AGROLAB MEDIOAMBIENTE, SLU” de Tarragona, per als anys 2021 - 2023, en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball.

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, 13 de juliol de 2021

Mireia Capell Ribes

Cap de Servei de Coordinació

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

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio Colectivo del centro de trabajo de Tarragona de la empresa “AGROLAB MEDIOAMBIENTE, SLU” de Tarragona para los años 2021 – 2023.

Capítulo I. Ámbito de aplicación y vigencia. Garantía personal

Artículo 1. Naturaleza jurídica del Convenio colectivo, eficacia y alcance obligacional  
El presente Convenio colectivo estatutario de trabajo, es el resultado de la libre negociación entre las partes firmantes para la redacción del I Convenio Colectivo de la empresa AGROLAB MEDIOAMBIENTE, S.L.U.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las

organizaciones firmantes, el presente Convenio será de obligado cumplimiento para todas las partes firmantes.

#### Artículo 2. Partes firmantes del presente Convenio colectivo

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo de la empresa AGROLAB MEDIOAMBIENTE, S.L.U., la dirección de la empresa como representación empresarial y la representación legal de los trabajadores perteneciente al sindicato FICA-UGT (un único delegado de personal).

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio colectivo.

#### Artículo 3. Ámbito territorial

El presente Convenio colectivo es de aplicación obligatoria a todos los trabajadores de la empresa AGROLAB MEDIOAMBIENTE, S.L.U. en el centro de trabajo de Tarragona.

#### Artículo 4. Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre la empresa y las personas trabajadoras cuya actividad económica esté comprendida en la empresa AGROLAB MEDIOAMBIENTE, S.L.U..

#### Artículo 5. Ámbito personal

Queda incluido la totalidad del personal ocupado en la actualidad por el centro afectado, así como también el que ingrese durante su vigencia.

#### Artículo 6. Ámbito temporal: vigencia y denuncia

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de su firma, sin perjuicio de la aplicación de las tablas salariales y el resto de materias que expresamente lo señalen que será desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023.

La denuncia para la rescisión de este Convenio, se puede formular mediante cualquiera de las dos partes. Se ha de formalizar por escrito y se ha de presentar por la parte denunciante a la otra parte, con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prorrogas.

Denunciado o no el Convenio, y hasta que no se llegue a un acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el contenido obligacional y normativo durante el tiempo que haya entre la fecha de expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio o la norma que lo sustituya, independientemente de lo dispuesto en el Artículo 86.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente Convenio colectivo en el mes siguiente a partir de la denuncia del Convenio.

#### Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, al efecto de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. En el caso de que se declarara nulo alguno de sus Artículos, se mantendrá la vigencia del resto del Convenio colectivo.

#### Artículo 8. Garantía <<ad personam>>

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas, a título personal, por la empresa, al entrar en vigor este Convenio colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual, teniendo la consideración de no poder ser absorbidos ni compensado (Complemento Ad Personam).

## Capítulo II. Atribución y carácter de las materias objeto de convenio colectivo

### Artículo 9. Estructura de la negociación colectiva

1. El presente Convenio colectivo ha sido negociado al amparo de la buena fe de las partes.
2. Las partes se reconocen la capacidad para poder negociar cualquier condición o norma.

## Capítulo III. Organización del trabajo y estructura profesional

### Artículo 10. Organización del trabajo

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa. La organización del trabajo tiene por objeto al alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: empresa y plantilla.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores y las trabajadoras (en adelante RLT) tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio colectivo de empresa.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada a criterio de la dirección de la empresa para la correcta explotación del servicio que la empresa tiene encomendado, sin menoscabo de las competencias atribuidas a la RLT en la legislación vigente.

### Artículo 11. Clasificación funcional

1. Los trabajadores y trabajadoras que presten su actividad en el ámbito del presente Convenio colectivo serán clasificados/as en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.
2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los trabajadores y las trabajadoras. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.
3. Por acuerdo entre el trabajador o la trabajadora y la correspondiente empresa, en el marco establecido en el presente Convenio colectivo, se establecerá el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el grupo profesional que corresponda.

### Artículo 12. Factores de encuadramiento dentro de la estructura de clasificación profesional

1. El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, dentro de la estructura de clasificación profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada una de ellas de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad y titulación.
2. En la valoración de los factores de encuadramiento anteriormente mencionados se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
  - a) Conocimientos y experiencia: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida previamente y la dificultad que comporta la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

- b) Iniciativa: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.
- d) Responsabilidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del o la titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.
- g) Titulación: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta la titulación que posea el trabajador o trabajadora.

#### Artículo 13. Grupos profesionales

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de grupos profesionales.
    - a) Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.
    - b) Áreas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.
  2. Las áreas funcionales, comunes a todos los grupos profesionales, son las siguientes:
    - 1.º) Técnica: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, o certificado de profesionalidad equivalente.
    - 2.º) Administrativa: incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, certificado de profesionalidad equivalente o Enseñanza Secundaria Obligatoria.
    - 3.º) Operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente Convenio colectivo.
  - c) Especialidad: la agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional.
  3. El contenido básico de la prestación laboral individualmente pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador o trabajadoras a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. La trabajadora o trabajador deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio colectivo.
  4. El criterio de adscripción de la persona trabajadora a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas.
- Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un área funcional vendrá determinado por el tiempo de trabajo, respecto de la jornada

anual, dedicado a las funciones contenidas en el mismo.

5. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos:

Grupo profesional 1:

1. Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), certificado de escolaridad o equivalente.

Comprende las siguientes categorías profesionales:

- Auxiliar de Logística.
- Personal de recogida de muestras.
- Personal de limpieza.
- Auxiliar Administrativo de entrada.

Nota: El personal que preste servicios como Auxiliar Administrativo de entrada pasará a ostentar la categoría de Auxiliar Administrativo (G.P. 2) al cabo de seis meses.

Grupo profesional 2:

1. Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), o ciclo formativo de grado medio, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Comprende las siguientes categorías profesionales:

- Auxiliar de Administración.
- Auxiliar de Laboratorio.

Nota: El personal que preste servicios como Auxiliar de Laboratorio realizará trabajos de "rutinas" propias del laboratorio, y, a los 3 años de antigüedad, pasará a ostentar la categoría de Técnico Analista de 2ª.

Grupo profesional 3:

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa, siendo supervisados por el personal de Grupos Superiores.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado medio, formación profesional de primer grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende las siguientes categorías profesionales:

- Técnico/a Analista de 2ª.
- Oficial 2ª Administración.
- Oficial 2ª Electromecánica.

Grupo profesional 4:

1. Criterios generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, formación profesional de segundo grado o superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Comprende las siguientes categorías profesionales:

- Técnico/a Analista de 1ª.
- Oficial 1ª Administración.
- Oficial 1ª Electromecánica.
- Comercial.

Grupo profesional 5:

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores y colaboradoras

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo, o estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Comprende las siguientes categorías profesionales:

- Responsable de Electromecánica.
- Responsable de Administración.
- Responsable Técnico-Analista.

Grupo profesional 6:

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo, o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo.

Comprende las siguientes categorías profesionales:

- Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales.
- Técnico/a de Calidad.
- Técnico/a de Medio Ambiente.
- Técnico/a de I+D+I.

Grupo profesional 7:

1. Criterios generales: Funciones directivas y de gestión de áreas con total autonomía y plena responsabilidad.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión

equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo, o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo.

Comprende las siguientes categorías profesionales:

- Dirección General / Gerencia.
- Director/a Técnico.
- Director/a Comercial.
- Director/a Financiero/a.
- Director/a de I+D+I.

#### Artículo 14. Movilidad funcional

1. La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones del empresario/a o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los Artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo grupo profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador/trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente Convenio colectivo.

4. Aun siendo una materia de derecho necesario y considerando que las decisiones empresariales pueden afectar individual, plural o colectivamente a las personas trabajadoras, los Convenios colectivos que en este ámbito puedan dictarse, podrán establecer precisiones al respecto, instrumentos de información y consulta, según los casos, así como procedimientos para resolver las discrepancias, teniendo en cuenta a este respecto lo previsto en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) en materia de mediación y arbitraje.

5. En caso de movilidad funcional entre grupos inferiores o superiores, se informará previamente a la RLT.

#### Artículo 15. Trabajos con funciones de grupo superior

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador/trabajadora podrá ser destinado/a a ocupar un puesto de grupo superior al que tuviera reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho periodo, el trabajador o trabajadora podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si esta no se resolviera favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, de la RLT, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que la persona interesada solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Cuando se realicen funciones de grupo superior, pero no proceda el cambio de grupo por no reunir la persona interesada los requisitos precisos al respecto, ésta tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre el grupo asignado y la de la función efectivamente realizada.

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo superior que la

persona trabajadora realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo o porque la misma desee adquirir experiencia práctica en funciones de nivel superior.

5. Lo dispuesto en este Artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor de la persona trabajadora sustituida, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

#### Artículo 16. Trabajos con funciones de grupo inferior

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador o a una trabajadora a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a la RLT, si los hubiere, no pudiendo el interesado/a negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que esta movilidad se efectúe sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En esta situación, el trabajador o la trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

2 A un trabajador o trabajadora sólo se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante el tiempo imprescindible, sin perjuicio de que toda persona trabajadora pueda realizar tareas auxiliares y complementarias a su cometido habitual.

3 Si el destino de inferior grupo profesional hubiera sido solicitado por la persona trabajadora, se asignará a ésta la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

#### Artículo 17. Movilidad geográfica

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación y en el Convenio Colectivo del Ciclo Integral del Agua de Cataluña.

### Capítulo IV. Contratación y jubilación

#### Artículo 18. Contratación y periodo de prueba

La contratación laboral se realizará con carácter general según las distintas modalidades de contratación previstas en la legislación vigente.

1. Las personas trabajadoras de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

- a) Grupos 4, 5, 6 y 7: Seis meses.
- b) Grupos 1, 2 y 3: Tres meses.

2. Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador o trabajadora en la empresa.

4. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, y en general, cualquier suspensión del contrato que afecte al trabajador o a la trabajadora durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

#### Artículo 19. Contratos eventuales por circunstancias de la producción

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.



En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida en el apartado anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y sus prórrogas puedan exceder de dicha duración máxima.

#### Artículo 20. Contrato de trabajo para la realización de obra o servicio determinado

1. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, sin que pueda superar su duración, en ningún caso, los cuatro años.
2. Al formalizar estos contratos se deberá especificar con claridad y precisión cuál es la causa u objeto que justifica su formalización.

#### Artículo 21. Jubilación parcial y contrato de relevo

En esta materia se estará a lo dispuesto en la normativa laboral general y en la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento, así como en los acuerdos pactados que pueda haber en la empresa siempre y cuando se puedan efectuar según la normativa laboral y de Seguridad Social señalada anteriormente.

#### Artículo 22. Preaviso de la extinción del contrato de trabajo

1. En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, la empresa o la persona trabajadora deberá notificar a la otra parte su decisión extintiva con una antelación de, al menos, cuatro días naturales, salvo que la duración sea superior a un año en cuyo caso el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales.
2. Ni la empresa ni la persona trabajadora vienen obligados a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.
3. Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de una sustitución en los casos de extinción por voluntad de la persona trabajadora, ésta deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de:
  - a) Grupos 4, 5, 6 y 7: 30 días.
  - b) Grupos 1, 2 y 3: 15 días.
4. La omisión por parte de la empresa o de la persona trabajadora del plazo de preaviso, dará derecho a la otra parte, a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato.

### Capítulo V. Promoción y ascensos

#### Artículo 23. Promoción profesional principio general

Las empresas contribuirán eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate.

#### Artículo 24. Cobertura de vacantes y ascensos

1. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas o amortizarse si lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.
2. Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios en este Convenio colectivo establecidos.
3. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre

designación. Tales tareas resultan englobadas en los grupos profesionales 5, 6 y 7, cuando ostenten funciones específicas de mando.

4. Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por las empresas, éstas promoverán, preferentemente, la promoción interna entre sus trabajadores, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con la participación de las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras para velar por su imparcialidad, tomando como referencia circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer.

A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico práctico, previo informe a consulta a la RLT.

## Capítulo VI. Estructura retributiva y régimen económico

### Artículo 25. Incremento salarial

En el Anexo I del presente Convenio se estipulan las Tablas Salariales iniciales correspondientes al año 2021, que es el primer año de vigencia del presente Convenio. Se establece a tenor de la delicada situación económica de la empresa que para el año 2020 no exista incremento salarial, manteniéndose las tablas salariales del 2019.

Para el segundo y tercer año de vigencia del Convenio se pacta una revisión salarial consistente en un incremento de todos los conceptos salariales sobre las tablas salariales del 2021 en los siguientes porcentajes:

- 2022: un 0,5%.
- 2023: un 0,5%.

### Artículo 26. Conceptos salariales

Las retribuciones que se pactan para todos los empleados adscritos a este Convenio consiste en los conceptos que se establecen a continuación y en las cantidades que se detallan al anexo 1 de este Convenio.

#### 26.1 Salario base.

Es el que figura en el anexo 1 para cada una de las funciones que se especifiquen dentro de cada grupo profesional.

#### 26.2 Plus Convenio.

Es el que figura en el anexo 1 para cada una de las funciones que se especifiquen dentro de cada grupo profesional.

#### 26.3 Ad Personam.

El salario que estuviera percibiendo cada uno de los trabajadores antes de la entrada en vigor del I Convenio colectivo de la empresa que supere lo regulado en el presente Convenio colectivo de empresa, se establecerá como complemento "Ad Personam", el cual no será compensable ni absorbible.

Es el que figura en el anexo 1 para cada una de las funciones que se especifiquen dentro de cada grupo profesional.

### Artículo 27. Pagas extraordinarias

Todo el personal tiene derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias (de verano y navidad).

La gratificación extraordinaria del mes de junio se devenga en el semestre que va del 1 de enero al 30 de junio del año en curso y, la gratificación extraordinaria del mes de diciembre, se devenga en el semestre que va del 1 de julio al 31 de diciembre del mismo año.

Las gratificaciones extraordinarias estarán formadas por el salario base, antigüedad consolidada, antigüedad, plus Convenio y complemento ad personam.

#### Artículo 28. Nueva antigüedad

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, cuando el personal cumpla nuevos años de antigüedad en la empresa percibirá un premio de antigüedad anual por el importe anual 65 €/anuales para toda la duración del Convenio, que se abonará prorrateado en las doce mensualidades y las dos gratificaciones extraordinarias siguientes por cada nuevo año que se cumpla a partir de esa fecha y este importe se acumulará al del año anterior.

El devengo del premio de antigüedad se producirá en el mes en que la persona trabajadora cumpla cada año nuevo de antigüedad.

#### Artículo 29. Dietas y desplazamientos

Si, por razón del servicio y a requerimiento de la empresa, la persona trabajadora debe comer o cenar fuera de su domicilio, percibirá una dieta de 14 € por comida. En caso de mutuo acuerdo se podrá sustituir la dieta por el pago del ticket de la comida.

Los desplazamientos que, por necesidades del servicio y requerimiento de la empresa, deba realizar la persona trabajadora con su propio vehículo serán compensados a razón de 0,19 euros por kilómetro, previa justificación por la persona trabajadora del desplazamiento y de los kilómetros recorridos.

Estos importes se mantendrán invariables para toda la vigencia del Convenio.

#### Artículo 30. Horas extraordinarias

1 Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima establecida en este Convenio colectivo.

2 Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el Artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. La compensación por descanso (únicamente en caso de compensación por descanso) tendrá la equivalencia siguiente: 1'5 horas por cada hora extra normal, y, 2 horas por cada hora extra festiva (sábado, domingo y festivo). Por otro lado, en caso de abono de las horas extras, se establece que se abonarán con un recargo de 1'5 horas por cada hora extra normal, así como de 1'75 sobre las horas extras festivas (sábados, domingos y festivos). Se partirá para calcular la hora normal a efectos del precio hora extraordinaria, el salario base, el plus Convenio y la antigüedad.

3 En el caso de tratarse de trabajadores que prestan servicios a turnos, la compensación de las horas extras por descanso será siempre de 2 horas por cada hora extra normal.

4 Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para las personas trabajadoras las siguientes:

- a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
- b) Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.
- c) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

#### Artículo 31. Trabajo a turnos

De conformidad con el Artículo 36.3 del Estatuto de los trabajadores, se entiende por

trabajo en turnos toda forma de organización del trabajo según la cual la persona ocupa de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de día o de semanas.

Se establecen los siguientes turnos, sin perjuicio de los que se puedan acordar posteriormente entre la empresa y la representación de los trabajadores:

- Turnos de 6 a 14 horas, y, de 14 a 22 horas, a desarrollar de lunes a domingo.

En caso de ausencia imprevista, la persona trabajadora que realice su actividad en un sistema de turnos, tendrá la obligación de permanecer a su puesto de trabajo mientras la persona trabajadora que lo tenga que relevar no haya llegado. En todo caso se respetará el descanso mínimo de 12 horas entre el final de la jornada y el principio de la siguiente.

En los casos en que se prolongue la jornada de un turno en 4 horas, se pagará una Dieta de comida regulada en el Artículo 29.

Asimismo, un trabajador de un turno que por circunstancias del trabajo sea requerido en su domicilio para incorporarse antes<sup>[1]</sup> al trabajo de la hora de inicio de su turno, cobrará la prima de llamada que tendrá un precio de 14 €.

## Capítulo VII. Jornada de trabajo

Artículo 32. Jornada de trabajo. Bolsa de horas acumulables. Distribución irregular de la jornada. Vacaciones

1. La jornada anual será de 1750 horas de trabajo efectivo. Los sábados serán considerados día laborable a todos los efectos (excepto a efectos del pago de horas extras previstas en el Artículo anterior).

2. Los días de exceso de jornada sobre calendario de las 1750 horas estipuladas en el párrafo anterior serán consideradas como días de ajuste de jornada (RH: Regulación Horaria), los cuales tendrán el mismo tratamiento que las vacaciones, pudiéndose acumular a las mismas. En relación a este punto, se realizan las siguientes consideraciones:

- Que cuando un trabajador se halle incurso en un proceso de Incapacidad Temporal, o bien se incorpore o cese a lo largo de un año natural sin prestar servicios la totalidad del ejercicio entero, a efectos de calcular los eventuales días de exceso de jornada que puedan existir, se aplicará la parte proporcional del tiempo trabajado por cada trabajador poniéndolo en relación con la parte proporcional de la jornada anual que le corresponda por el tiempo efectivamente trabajado para calcular la posible existencia de exceso horario. Por ejemplo, si un trabajador presta servicios únicamente 6 meses, le corresponderá la parte proporcional de 6 meses.

- Si por cualquier contingencia el trabajador no puede disfrutar los días de RH que le corresponden dentro del año natural por causas ajenas al trabajador, dichos días no se perderán y se podrán utilizar durante los 4 primeros meses del año siguiente (hasta el 30 de abril). Del mismo modo se establece con los días de vacaciones que no se puedan disfrutar al finalizar el año por causa no imputable a los trabajadores.

3. Bolsa de horas acumulables: cuando la empresa autorice expresamente que se prolongue la jornada de un trabajador/a y exceda del tiempo de trabajo a partir de dos fracciones de 30 minutos en adelante, se entrará en una acumulación de bolsa de horas, pudiendo disfrutarlas el personal en horas completas o en días completos. Los periodos acumulables tienen que ser de un mínimo de 30 minutos de prolongación horaria.

4. Se establece el tiempo de descanso («bocadillos») como tiempo efectivo de trabajo. La duración del periodo de descanso por bocadillo no excederá de los 15 minutos para todos los trabajadores.

5. De acuerdo con lo establecido en el Artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, el porcentaje máximo de la jornada anual que podrá ser distribuida de manera irregular por parte de la empresa será del 3%, debiendo comunicar dichos cambios de jornada a los trabajadores con tres días de antelación.

En todo caso, siempre se respetarán los días de descanso previstos en el calendario del trabajador o trabajadora de forma que no podrá ser incrementado el número de jornadas anuales establecidas en el mismo.

6. El período de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días laborables (en este caso sobre la base de la semana laboral de 5 días, es decir, sin incluir los sábados). Para los trabajadores que no hayan prestado servicios durante todo el año natural las vacaciones serán proporcionales en función del tiempo trabajado durante el año natural.

### Artículo 33. Permisos y licencias.

#### 1. Permisos retribuidos.

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o formalización de pareja de hecho.
- b. Tres días por nacimiento o adopción de hijo/hija. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento que implique cambio de provincia, tendrá dos días más de permiso.
- c. Tres días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de cónyuge o pareja de hecho, o hijos. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento que implique cambio de provincia, tendrá dos días más de permiso.
- d. Dos días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento que implique cambio de provincia, tendrá dos días más de permiso.
- e. Cuatro días por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, o hijos/hijas. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento que implique cambio de provincia, tendrá dos días más de permiso.
- f. Tres días por fallecimiento de padres y/o hermanos. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento que implique cambio de provincia, tendrá dos días más de permiso.
- g. Dos días por fallecimiento del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento que implique cambio de provincia, tendrá dos días más de permiso.
- h. Un día por traslado de domicilio habitual.
- i. Un día por matrimonio de hijo/hija o padres.
- j. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluyendo el ejercicio del sufragio activo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- k. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en la legislación vigente.
- l. Por el tiempo indispensable para la madre para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y en los casos de adopción, guarda hasta la adopción o acogida, para la asistencia a las sesiones preceptivas de información y preparación, y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban realizarse dentro de la jornada laboral.
- m. De acuerdo con lo establecido en el Artículo 23 del Estatuto de los trabajadores, la empresa dará los permisos necesarios para la realización de exámenes a aquellas personas trabajadoras que estén cursando estudios para la obtención de un título

académico o profesional. Este permiso será de media o una jornada completa en función del lugar donde se haya de realizar dicho examen. La persona trabajadora deberá comunicar esta circunstancia con un preaviso de 5 días y deberá justificar su ausencia con un documento oficial del centro donde haya realizado el examen dentro de las 24 horas siguientes a su realización.

n. Tres días de asuntos propios. Los días de permiso retribuido por asuntos propios deberán comunicarse a la empresa con una antelación de 2 días laborables y no se podrán acumular a las vacaciones. La empresa deberá autorizar el disfrute del permiso siempre que el normal desarrollo del servicio lo permita, sin que se pueda denegar sistemáticamente. A petición por parte del trabajador, y siempre que la organización de la empresa lo permita, se podrán fraccionar estos días de asuntos propios, en permisos de 4 horas.

o. Por el tiempo indispensable para consulta médica y pruebas médicas del propio trabajador, debiendo presentar justificante médico de la seguridad social con la hora de entrada y salida, siempre y cuando los horarios de dichas consultas sean coincidentes con el de su jornada laboral, por el tiempo imprescindible para acudir a la visita médica.

p. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de segundo grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral, debiendo presentar justificante médico de la seguridad social con la hora de entrada y salida y por el tiempo imprescindible para acudir a la visita médica.

En ningún caso se podrá disfrutar de forma acumulada a la anualidad siguiente, ni será compensado si no se hace uso de este permiso.

Justificación de los permisos: En todos los casos anteriores, a excepción de los apartados k) y n), los permisos deberán justificarse con la documentación correspondiente.

2. Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos/hijas prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora/día. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 3 de este Artículo.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de

lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este Artículo, corresponderá a la trabajadora o trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### Artículo 34. Ausencias

Se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector, el Convenio Colectivo del Ciclo Integral del Agua de Cataluña, el cual en su Artículo 31 dispone lo siguiente:

1. Si una persona trabajadora no puede asistir al trabajo en razón de enfermedad, lo tiene que recordar a la empresa dentro de las 2 primeras horas de su jornada en el centro de trabajo donde está adscrito. <sup>[SEP]</sup>

El incumplimiento de esta obligación, de la cual sólo puede ser eximido por causas de bastante mayor debidamente justificadas, faculta a la empresa a considerar que la ausencia en el trabajo es injustificada y, en consecuencia, no se abonará el salario correspondiente al día de ausencia injustificada. <sup>[SEP]</sup>

2. En caso de enfermedad, el personal tendrá que justificar a todos y cada uno de los días de ausencia con el correspondiente documento oficial de incapacidad temporal. De conformidad con la legislación vigente, una vez la persona trabajadora tenga a su poder el documento oficial de baja (desde el inicio de la ausencia) lo tiene que remitir en la empresa en un plazo máximo de 72 horas. <sup>[SEP]</sup>

3. Los días de ausencia que no estén cubiertos por el documento oficial de baja se considerarán días de ausencia injustificada y, en consecuencia, no se abonará el salario correspondiente al día de ausencia injustificada. <sup>[SEP]</sup>

4. La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente alegado por el trabajador para justificar su inasistencia al trabajo, mediante reconocimiento del personal sanitario de la empresa o de la Mutua. La obstrucción del trabajo del personal sanitario de la empresa o de la Mutua se considera falta muy grave.

#### Artículo 35. Excedencias

Se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector, el Convenio Colectivo del Ciclo Integral del Agua de Cataluña.

### Capítulo VIII. Régimen disciplinario

#### Artículo 36. Régimen disciplinario

Se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector, el Convenio Colectivo del Ciclo Integral del Agua de Cataluña, el cual en su Artículo 67 hace una remisión al régimen disciplinario del Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua.

#### Artículo 37. Código de conducta

Queda expresamente prohibidas las siguientes conductas en tiempo y lugar de trabajo:

- El uso del teléfono móvil, de tabletas digitales, de ordenadores o cualquier otro soporte digital o informático durante la jornada de trabajo con fines particulares, incluyendo el uso del correo electrónico, el acceso a redes sociales (Facebook, twitter, ...), envío de mensajes, uso del whatsapp, ... La empresa tiene a disposición del trabajador/a líneas de comunicación para ponerse en contacto con el exterior y para que puedan ponerse en contacto desde el exterior con el/la trabajador/a. En el tiempo de descanso sí que estará permitido su uso.

- Fumar en las instalaciones de la empresa durante la jornada de trabajo. Cuando un trabajador tenga que salir a fumar fuera de las instalaciones de la empresa, deberá hacerlo sin la bata de trabajo de la empresa.

El incumplimiento de las anteriores obligaciones podrá ser motivo de la imposición de la infracción disciplinaria por desobediencia e incumplimiento de instrucciones y directrices de la empresa.

## Capítulo IX. Prestaciones sociales

### Artículo 38. Complemento en las prestaciones derivadas de incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal la empresa hará efectivos pagos complementarios en los siguientes supuestos:

Si la incapacidad temporal deriva de accidente laboral, enfermedad de origen laboral, enfermedad común o accidente no laboral de la persona trabajadora, la empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal, desde el primer día de esta incapacidad temporal.

El complemento que la empresa deberá abonar, se corresponderá con la diferencia entre la prestación de incapacidad temporal y el salario fijo mensual que la persona trabajadora percibía en el momento de inicio de la incapacidad temporal, tomando como base de cálculo del salario fijo, las percepciones salariales establecidas en las tablas salariales del Convenio colectivo, más aquellos complementos fijos que las personas trabajadoras tengan reconocidos a título personal o colectivo.”

### Artículo 39. Seguro colectivo por accidente de trabajo

Se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector, el Convenio Colectivo del Ciclo Integral del Agua de Cataluña (actual Artículo 54).

## Capítulo X. Comisión paritaria

### Artículo 40. Comisión paritaria

Se establece, para la vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio, una Comisión Paritaria formada por un representante de los trabajadores y un representante por parte de la empresa. Podrán asistir asesores por ambas partes.

Además, la Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en todos los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los que están legitimados para ello, en relación con la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este Convenio, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, de tal manera que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no habrá más de quince días, ya que superados éstos, quedará expedida la vía correspondiente por el mero transcurso de este plazo. Las decisiones que adopte la Comisión en este tipo de conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas del presente Convenio.
- Para cualquier otro trámite, conflicto, consulta o discusión cuya conocimiento se remita a la comisión paritaria, del mismo modo que en el supuesto anterior, entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución de la Comisión Paritaria no habrá más de quince días.
- Podrá elaborar un informe anual en relación con el grado de cumplimiento del Convenio, sobre las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como sobre aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación de éste.
- Analizará los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los Convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el Artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- Abordará el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia.



- En el caso de que existan discrepancias en el seno de la comisión, se acuerda el expreso sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

El presidente de la Comisión será designado de mutuo acuerdo entre los miembros de cada parte que integren la Comisión, y el domicilio de la Comisión queda constituido en la Avda. Catalunya, nº 32-bajos, de Tarragona, nueva sede de PARRA ASSESSORS I AUDITORS LABORALS, S.L. (en breve AXENS TGN ASSESSORS I AUDITORS).

## Capítulo XI. Seguridad y salud laboral

### Artículo 41. Seguridad y salud laboral

La protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

#### Vigilancia de la Salud.

– El empresario garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el Artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

– La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas.

– Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

– Aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras y grupos de trabajadores y trabajadoras que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular. La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el Artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el Artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

La empresa y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

## Capítulo XII. Derechos sindicales

### Artículo 42. Derechos sindicales

En esta materia se estará a lo que establezca la legislación vigente. Durante la vigencia del Convenio, la comisión paritaria estudiará las propuestas de desarrollo del presente Capítulo.

## Capítulo XIII. Formación

### Artículo 43. Formación

Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto de la plantilla, posibilitar los sistemas de acceso e impulsar la política de prevención en seguridad y salud laboral. En base a la previsión de vacantes de la plantilla se procurará que el personal sea formado de tal manera que, con igualdad de oportunidades pueda acceder a puestos de trabajo de superior categoría o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

El trabajador y la trabajadora, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional relacionado con su puesto de trabajo.

## Capítulo XIV. Regulación adicional

### Artículo 44. Tribunal Laboral de Cataluña

Cuando la Comisión Mixta paritaria no alcance en su seno un acuerdo en la solución de los conflictos que se le remitan, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural, que puedan suscitarse.

### Artículo 45. Procedimiento para la modificación sustancial de condiciones de trabajo

De conformidad con el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción la empresa

podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio.

Para alcanzar un acuerdo, la empresa deberá iniciar la consulta con los representantes legales de los trabajadores. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el Artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. El acuerdo alcanzado deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

En caso de discrepancias en la negociación del acuerdo, tanto la empresa como la representación legal de los trabajadores o comisión designada en su representación, pueden solicitar la mediación de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria deberá emitir una resolución en el término máximo de quince días a contar desde la fecha de recepción de la solicitud.

Si no hubiera acuerdo en la Comisión Paritaria se someterá dicho desacuerdo a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya”.

**Artículo 46. Adhesión a los procedimientos de los acuerdos interprofesionales**  
Las partes acuerdan la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

**Artículo 47. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo del convenio**  
Según lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, se podrá modificar por parte de la empresa las materias que se detallan a continuación, siempre que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y según el procedimiento establecido en este Artículo.

Las materias objeto de esta inaplicación temporal serán las siguientes:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan los límites que para la movilidad funcional prevé el Artículo 39 del Estatuto
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Para proceder a la inaplicación temporal de alguna de las materias del Convenio reguladas en el párrafo anterior, y con el objeto de tratar de alcanzar un acuerdo, la empresa deberá iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a 15 días, proceso que deberá de realizarse siguiendo los requisitos previstos en los Artículos 41.4 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el Artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Si no hubiera acuerdo durante el periodo de consultas se someterá dicho desacuerdo a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. En caso de que se acuerde la inaplicación, se creará una comisión de seguimiento,

integrada por los Representantes de los Trabajadores de la empresa y la Dirección de la misma, que con el asesoramiento necesario velará por el cumplimiento de lo acordado en el Tribunal Laboral de Catalunya, así como por la superación de las causas que motivaron la inaplicación.

Desde que la empresa solicite el trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya hasta la finalización del proceso no podrán pasar más de 30 días.

#### Artículo 48. Prevención del acoso moral o sexual de los trabajadores

El acoso laboral atenta directamente contra la dignidad de la persona. Por eso, la Compañía tiene que manifestar que no tolerará que se lleven a cabo conductas de este orden en el ámbito de la Compañía. Con esta finalidad la empresa, se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance un entorno laboral libre de todo acoso, donde se respeten la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la compañía.

Tomando como base este principio y en aplicación del mandato establecido en el Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es oportuno que la Compañía regule expresamente la problemática del acoso sexual, moral (mobbing) y otros tipos de acoso en el ámbito de las relaciones laborales. De este modo, se da una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, puesto que este comportamiento puede afectar derechos tan básicos como el de no discriminación -art. 14 de la Constitución Española- o el de la intimidad -art. 18.1 de la misma norma-, ambos en clara conexión con el respecto a la dignidad y a la integridad de la persona (art. 4.2 c, d y e del Estatuto de los Trabajadores).

La Compañía es responsable de ayudar a garantizar un entorno laboral en el cual resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y moral. En concreto, la Dirección de la Compañía tiene la obligación de poner todos los medios a su alcance para que no se produzca el acoso sexual o moral en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

Por este motivo y, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse en relación con esta conducta ante cualquier instancia administrativa o judicial, el/la trabajador/a podrá denunciar los hechos a la Compañía, pudiendo ésta iniciar una investigación de oficio en función de la fuente, la naturaleza y la seriedad de la denuncia y los indicios existentes. En este caso, se solicitará a la persona denunciante que firme el resumen de la denuncia realizada, dejando constancia escrita de su negativa a hacerlo, si es el caso.

El procedimiento de actuación se registrará por los siguientes principios, que tendrán que ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quienes denuncie.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos y, si es necesario, dirigida por profesionales especializados.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, si procede, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas que se pruebe que han llevado a cabo una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como en relación con quien formule imputación o denuncia falsa, mediante mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo hacia una persona como consecuencia de la presentación por parte

suya de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncias falsas).

#### Artículo 49. Cláusula de salvaguarda

En todo lo no regulado expresamente en el presente Convenio colectivo, a efectos de completar el contenido del mismo, se hace expresa remisión a lo regulado en el Convenio Colectivo del Ciclo Integral del Agua de Cataluña (al cual ya se ha hecho remisión expresa en diversos apartados a lo largo del presente Convenio), a la Normativa legal vigente y al Estatuto de los Trabajadores.

#### Disposición adicional primera

Todas las referencias que se realizan en el presente Convenio colectivo relativas a la figura del trabajador o de los trabajadores, deben ser entendidas en todo caso, en consonancia con lo dispuesto en el Artículo 14 de la Constitución Española, como realizadas a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo, independientemente de su sexo, por lo que en todos los casos se tiene que considerar adicionado al género masculino el género femenino correspondiente.

Asimismo, en atención a la Ley de Igualdad se establece que todas las referencias contenidas tanto en la Definición de Categorías como en las Tablas Salariales son referidas tanto a trabajadores como trabajadoras, sin ninguna voluntad sexista ni discriminatoria, englobándose por lo tanto a ambos géneros en igualdad de condiciones.

#### Anexo I

#### Tablas Salariales

2021

Grupo	Categoría	Sal. Base (X 14)	P. Conv. (X 14)	Total Anual
1	Auxiliar Logística	761,76 €	216,35 €	13.693,47 €
	Pers. Recogida Muestras	761,76 €	216,35 €	13.693,47 €
	Personal Limpieza	761,76 €	216,35 €	13.693,47 €
	Auxiliar Adm. Sin Exper.	761,76 €	216,35 €	13.693,47 €
2	Auxiliar Administración	936,50 €	268,77 €	16.873,86 €
	Auxiliar Laboratorio	936,50 €	268,77 €	16.873,86 €
3	Técnico/A Analista 2ª	1.046,33 €	301,72 €	18.872,62 €
	Oficiales Admtvo 2ª	1.046,33 €	301,72 €	18.872,62 €
	Oficiales Electromec. 2ª	1.046,33 €	301,72 €	18.872,62 €
4	Técnico/A Analista 1ª	1.134,60 €	328,20 €	20.479,13 €
	Oficiales Admtvo 1ª	1.134,60 €	328,20 €	20.479,13 €

	Oficiales Electromec. 1ª	1.134,60 €	328,20 €	20.479,13 €
	Comercial	833,08 €	237,75 €	14.991,55 €
5	Responsable Electromec.	1.213,42 €	351,85 €	21.913,70 €
	Responsable Administrac.	1.213,42 €	351,85 €	21.913,70 €
	Resp. Técnico/A-Analista	1.213,42 €	351,85 €	21.913,70 €
6	Técnico/A P.R.L.	1.323,10 €	396,93 €	24.080,37 €
	Técnico/A Calidad	1.323,10 €	396,93 €	24.080,37 €
	Técnico/A Medio Ambiente	1.323,10 €	396,93 €	24.080,37 €
	Técnico/A I+D+I	1.323,10 €	396,93 €	24.080,37 €
7	Direc. General/Gerencia	1.569,53 €	470,86 €	28.565,39 €
	Director/A Técnico/A	1.569,53 €	470,86 €	28.565,39 €
	Director/A Comercial	1.569,53 €	470,86 €	28.565,39 €
	Director/A Comercial	1.569,53 €	470,86 €	28.565,39 €
	Director/A Financiero/A	1.569,53 €	470,86 €	28.565,39 €
	Director/A I+D+I	1.569,53 €	470,86 €	28.565,39 €

2022

Grupo	Categoría	Sal. Base (X 14)	P. Conv. (X 14)	Total Anual
1	Auxiliar Logística	765,57 €	217,43 €	13.762,01 €
	Pers. Recogida Muestras	765,57 €	217,43 €	13.762,01 €
	Personal Limpieza	765,57 €	217,43 €	13.762,01 €
	Auxiliar Adm. Sin Exper.	765,57 €	217,43 €	13.762,01 €
2	Auxiliar Administración	941,18 €	270,11 €	16.958,15 €
	Auxiliar Laboratorio	941,18 €	270,11 €	16.958,15 €
3	Técnico/A Analista 2ª	1.051,56 €	303,23 €	18.967,06 €
	Oficiales Admtvo 2ª	1.051,56 €	303,23 €	18.967,06 €
	Oficiales Electromec. 2ª	1.051,56 €	303,23 €	18.967,06 €
4	Técnico/A Analista 1ª	1.140,27 €	329,84 €	20.581,60 €
	Oficiales Admtvo 1ª	1.140,27 €	329,84 €	20.581,60 €
	Oficiales Electromec. 1ª	1.140,27 €	329,84 €	20.581,60 €

	Comercial	837,25 €	238,94 €	15.066,58 €
5	Responsable Electromec.	1.219,49 €	353,61 €	22.023,35 €
	Responsable Administrac.	1.219,49 €	353,61 €	22.023,35 €
	Resp. Técnico/A-Analista	1.219,49 €	353,61 €	22.023,35 €
6	Técnico/A P.R.L.	1.329,72 €	398,91 €	24.200,82 €
	Técnico/A Calidad	1.329,72 €	398,91 €	24.200,82 €
	Técnico/A Medio Ambiente	1.329,72 €	398,91 €	24.200,82 €
	Técnico/A I+D+I	1.329,72 €	398,91 €	24.200,82 €
7	Direc. General/Gerencia	1.577,38 €	473,21 €	28.708,29 €
	Director/A Técnico/A	1.577,38 €	473,21 €	28.708,29 €
	Director/A Comercial	1.577,38 €	473,21 €	28.708,29 €
	Director/A Comercial	1.577,38 €	473,21 €	28.708,29 €
	Director/A Financiero/A	1.577,38 €	473,21 €	28.708,29 €
	Director/A I+D+I	1.577,38 €	473,21 €	28.708,29 €

2023

Grupo	Categoría	Sal. Base (X 14)	P. Conv. (X 14)	Total Anual
1	Auxiliar Logística	769,40 €	218,52 €	13.830,82 €
	Pers. Recogida Muestras	769,40 €	218,52 €	13.830,82 €
	Personal Limpieza	769,40 €	218,52 €	13.830,82 €
	Auxiliar Adm. Sin Exper.	769,40 €	218,52 €	13.830,82 €
2	Auxiliar Administración	945,89 €	271,46 €	17.042,94 €
	Auxiliar Laboratorio	945,89 €	271,46 €	17.042,94 €
3	Técnico/A Analista 2ª	1.056,82 €	304,74 €	19.061,90 €
	Oficiales Admtvo 2ª	1.056,82 €	304,74 €	19.061,90 €
	Oficiales Electromec. 2ª	1.056,82 €	304,74 €	19.061,90 €
4	Técnico/A Analista 1ª	1.145,97 €	331,49 €	20.684,50 €
	Oficiales Admtvo 1ª	1.145,97 €	331,49 €	20.684,50 €
	Oficiales Electromec. 1ª	1.145,97 €	331,49 €	20.684,50 €
	Comercial	841,43 €	240,13 €	15.141,91 €

5	Responsable Electromec.	1.225,58 €	355,38 €	22.133,47 €
	Responsable Administrac.	1.225,58 €	355,38 €	22.133,47 €
	Resp. Técnico/A-Analista	1.225,58 €	355,38 €	22.133,47 €
6	Técnico/A P.R.L.	1.336,36 €	400,91 €	24.321,83 €
	Técnico/A Calidad	1.336,36 €	400,91 €	24.321,83 €
	Técnico/A Medio Ambiente	1.336,36 €	400,91 €	24.321,83 €
	Técnico/A I+D+I	1.336,36 €	400,91 €	24.321,83 €
7	Direc. General/Gerencia	1.585,26 €	475,58 €	28.851,83 €
	Director/A Técnico/A	1.585,26 €	475,58 €	28.851,83 €
	Director/A Comercial	1.585,26 €	475,58 €	28.851,83 €
	Director/A Comercial	1.585,26 €	475,58 €	28.851,83 €
	Director/A Financiero/A	1.585,26 €	475,58 €	28.851,83 €
	Director/A I+D+I	1.585,26 €	475,58 €	28.851,83 €