



# Convenio Colectivo Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución y depuración de Agua de Barcelona

ÁREA	Barcelona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	08001535011993	ACTUALIZACIÓN	2014/02/13
VIGENCIA	2011/01/01 — 2013/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-captacion-elevacion-conduccion-tratamiento-distribucion-y-depuracion-de-agua-de-barcelona/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-captacion-elevacion-conduccion-tratamiento-distribucion-y-depuracion-de-agua-de-barcelona/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución y Depuración De Agua. Última actualización a: 13-02-2014 Vigencia de: 01-01-2011 a 31-12-2013. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Dijous, 13 de febrer de 2014)

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

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

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

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

## **CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LES EMPRESSES DE CAPTACIO, ELEVACIO, CONDUCCIO, TRACTAMENT, DISTRIBUCIO I DEPURACIO D'AIGUES I EL SEU PERSONAL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2011-2013.**

### **Capítol 1. Ambit d'aplicacio.**

---

#### **Article 1. Ambit funcional.**

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

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

#### **Article 2. Ambit personal.**

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

#### **Article 3. Ambit territorial.**

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

#### **Article 4. Ambit temporal.**

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

## **Capitol 2. Organitzacio de la feina i formacio professional.**

---

### **Article 5. Norma general.**

L'organitzacio tecnica i practica de la feina es facultat exclusiva de les empreses, que, en fer-se us, retra compte als representants dels treballadors que han estat legalment constituïts a l'empresa d'acord amb el que estableixen les lleis.

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

Pertoca a la direccio de les empreses d'assignar i canviar els llocs de treball i les destinacions, com tambe d'establir i modificar l'adscripcio als horaris vigents, d'acord amb la legislacio vigent.

### **Article 6. Plantilla.**

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

### **Article 7. Prestacio de la feina.**

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

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

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

El paragraf anterior no te efecte si el treballador compleix algunes tasques corresponents a un grup o nivell professional superior al que es troba enquadrat i percep una compensacio especifica per la funcio multiple que compleix.

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

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

### **Article 8. Rendiment.**

1. Les remuneracions que s'estableixen en aquest Conveni corresponen a un rendiment normal.
2. Les empreses poden mesurar les feines, tenint en compte els factors, tant qualitius com quantitius, per determinar el rendiment, i la fixacio d'objectius. Poden tambe establir els incentius que creguin convenient.

## **Article 9. Plena dedicacio a la feina.**

En cas que concorrin condicions que facin possible l'execucio simultania o successiva dins la jornada laboral de funcions corresponents a diversos llocs de treball d'un grup professional analeg o inferior, aquestes funcions es poden encarregar a un sol treballador fins arribar a l'ocupacio plena de la seva jornada, mesura necessaria per obtenir una productivitat optima de tot el personal.

## **Article 10. Exercici del comandament.**

El personal amb comandament i amb l'autoritat i la responsabilitat consegents ha d'obtenir el rendiment i l'eficacia del personal i del servei que te sota les seves ordres; ha d'exercir la seva autoritat d'una manera humana, educada i eficient. Son funcions inherents als comandaments de les empreses vetllar tant per la formacio del personal que tenen sota les seves ordres per aconseguir d'elevant-ne el nivell tecnic i professional com per la seva seguretat.

## **Article 11. Obligatorietat de la formacio professional.**

1. En cas que la formacio professional tingui lloc dins la jornada ordinaria, el treballador hi ha d'assistir obligatoriament i ha d'aprofitar tant com pugui els ensenyaments que s'hi imparteixin. Aixi mateix, en qualsevol cas tindra l'obligacio d'assistir-hi quan sigui necessari per a desenvolupar les tasques propies del seu lloc de treball a l'Empresa.
2. L'assistencia als cursos que pugui establir la Direccio de l'Empresa de forma conjunta o no amb els treballadors, o part d'ells, diferents als establerts en l'apartat anterior, sera voluntaria.
3. En qualsevol cas, el temps esmercat en la realitzacio de cursos sera computat com a jornada laboral.
4. D'acord amb el que estableix l'art 23 de l'Estatut dels Treballadors, l'Empresa donara els permisos necessaris per a la realitzacio d'examins a aquells treballadors que estiguin cursant estudis. Aquest permis sera de mitja o d'una jornada complerta en funcio del lloc on s'hagi de realitzar l'esmentat examen.
5. Aixi mateix els treballadors que certifiquin la realitzacio de cursos academics podran adaptar el seu horari laboral, sense variar el nombre d'hores de la jornada durant el periode del curs.

## **Capitol 3. Classificacio professional.**

---

### **Article 12. Classificacio professional.**

A partir de 1er de gener de 2008 la classificacio professional vigent es la regulada al IV Conveni estatal de les industries de captacio, elevacio, conduccio, tractament, distribucio sanejament i depuracio d'aigues potables i residuals, adoptant la definicio de factors d'enquadrament, grups professionals i nivells dels articles 14 i 15 de dit conveni. L'adaptacio de la classificacio professional vigent fins l'any 2007 es va fer d'acord amb la taula d'equivalencies establerta a l'Annex 2 del present conveni.

## **Article 13. Promocio professional.**

Tot el personal subjecte a aquest Conveni, te, en igualtat de condicions, drets de preferencia per ocupar les vacants de personal de nivell o grup professional superior que tinguin lloc a l'Empresa, excepte respecte dels llocs de treball de lliure designacio de l'Empresa.

## **Capitol 4. Jornada, horari, hores extraordinaries, vacances, viatges, desplaçaments i malalties.**

---

### **Article 14. Jornada.**

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

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

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

### **Article 15. Horaris.**

D'acord amb les necessitats del servei, els horaris vigents actualment als diversos centres de treball no es modifiquen.

No obstant això, les empreses que a causa de la jornada fixada a l'article anterior hagin de modificar el seu horari poden introduir, racionalment, les adaptacions necessaries.

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

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

### **Article 16. Compliment de l'horari.**

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

Tambe es requereix una autoritzacio per desplaçar-se cap a una altra seccio que no sigui la que el treballador te assignada.

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

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

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

## **Article 18. Hores extraordinàries.**

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

## **Article 19. Hores estructurals.**

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

a) Secció de brigada de taller:

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

b) Secció de lectors:

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

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

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

d) Secció de contractació i avisos:

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

## **Article 20. Hores complementàries.**

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

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

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

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

## **Article 21. Guardies.**

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

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

## **Article 22. Dietes.**

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

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

## **Article 23. Vacances.**

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

## **Article 24. Gaudi de les vacances.**

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

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

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

## **Article 25. Assumptes propis.**

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

## **Article 26. Festivitat del Dissabte Sant.**

El Dissabte Sant de cada any es festiu, sens perjudici de la jornada anual acordada, amb caracter de dia de vacances complementari, independentment dels dies de gaudi de vacances reglamentaries a que fan referencia els articles anteriors i sens perjudici tampoc, dels torns o les guardies necessaris amb vista al desenvolupament correcte del servei.

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

## **Article 27. Festivitats tradicionals.**

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

Dilluns de Pasqua.

Dilluns de Pentecosta.

1 de juny (festa patronal).

24 de juny Sant Joan.

26 de desembre Sant Esteve.

Ates el caracter de servei public de les empreses afectades a aquest Conveni, i per tal de prestar l'atencio deguda al public i al servei encomanat, la direccio de les empreses pot acordar amb el comite d'empresa el desplaçament de gaudi d'aquestes festes en una altra data del calendari laboral. Aquest desplaçament pot afectar a la plantilla totalment o parcialment. Pel que fa el dilluns de Pentecosta i l'1 de juny (festa patronal), l'empresa pot establir en tot cas el desplaçament i acordar-ne amb el Comite d'empresa o amb els delegats de personal la data de substitucio.

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

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

L'incompliment d'aquesta obligacio, de la qual nomes en pot ser eximit per causes de forca major degudament justificades, faculta l'empresa a considerar que l'absencia a la feina es injustificada.

2. Si la durada de la malaltia es de mes de dos dies naturals, l'interessat ha de demanar la baixa al seu metge de capalera i trametre-la immediatament al seu cap perque la remeti al servei corresponent per a la seva tramitacio. El fet de no presentar els informes de baixa fa considerar injustificada l'absencia.

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

## **Capitol 5. Regim economic.**

---

## **Article 29. Norma general.**

Es considera que les retribucions de qualsevol caracter pactades en aquest Conveni, establertes reglamentariament o convingudes, sigui individualment, sigui en grup, tenen en tot cas caracter brut. L'impost general sobre la renda de les persones fisiques, la quota obrera de cotitzacio a la Seguretat Social i qualsevol altra carrega que hi hagi o que, si s'escau, s'estableixi legalment sobre el salari, son a carrec de l'empleat.

## **Article 30. Feina a temps parcial.**

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

## **Article 31. Taula de retribucions.**

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

Salari base.

Participacio en beneficis corresponents al salari base.

Plus Conveni.

Plus lloc de feina.

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

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

## **Article 32. Nivells de retribucio anual.**

1. Aquest nivell compren, en comput anual, el Salari Base i la Participacio en Beneficis que en resulta, el Plus Conveni i el Plus Lloc de feina.

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

## **Article 33. Antiguitat.**

El premi d'antiguitat, que te el caracter de complement personal, d'acord amb el que disposen l'article 26 i la Disposicio Addicional 4a de l'Estatut dels Treballadors, es calculara de la forma següent:

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

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

antiguitat consolidada.

A partir de l'1 de gener de 2.004 s'estableix un nou premi d'antiguitat, l'import anual del qual sera del 0,5% del salari base anual durant els primers 10 anys d'antiguitat a l'empresa i del 0,3% a partir de l'onze any d'antiguitat a l'empresa.

Tanmateix, el 0,3% es comencara a aplicar a partir de l'any 2.014, una vegada complerts 10 anys d'antiguitat des de la signatura del conveni de l'any 2004.

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

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

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

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

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 nomina del mes següent a la de la publicacio del conveni.

## **Article 34. Participacio en beneficis.**

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

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

## **Article 35. Plus de conveni.**

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

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

## **Article 36. Plus de lloc de feina.**

1. El concepte salarial denominat «Plus de Lloc de Feina» retribueix i compensa les condicions relatives al lloc de treball.

L'import i l'aplicacio d'aquest nou plus es el mateix per tots els grups professionals i nivells, es pagara en les 12 mensualitats ordinaries. i no computa pel calcul del Plus de Torn, regulat a l'article 39.

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

2. Aquest Plus de Lloc de feina substitueix i elimina la regulacio del Plus de feina toxica dels convenis provincials

de Barcelona anteriors al 2007, i compensa, entre d'altres, qualsevol que es pogues percebre en concepte de penositat, toxicitat, i/o perillositat.

### **Article 37. Complement personal.**

Es la retribucio de caracter fix que reconeix una empresa a un treballador voluntariament o com a pacte i amb caracter individual.

### **Article 38. Plus per feina nocturna.**

1. Consisteix aquest plus en un complement de remuneracio equivalent al 25 % del salari base diari. Per obtenir el valor d'una hora de plus per feina nocturna, es calcula el 25% sobre la hora base diaria, que s'obte de multiplicar el sou base mensual per 12, i dividir-lo per les hores anuals definides a l'article 14 d'aquest conveni.
2. El plus per feina nocturna te el caracter de complement salarial no consolidable, d'acord amb l'art. 26.3 de l'Estatut dels Treballadors i l'article 34 del IV Conveni col·lectiu estatal del sector.

### **Article 39. Plus de feina de torn.**

1. Les feines que requereixen una activitat permanent durant les 24 hores del dia i els 365 dies de l'any tenen el caracter de feines de torn. Per aquest motiu, s'hi estableixen torns de feina de vuit hores cadascun, i cal variar periodicament el torn dels treballadors, que han de gaudir del descans setmanal en una data variable, amb el benentes que les hores treballades el diumenge o una festa intersetmanal no es qualifiquen d'extraordinaries, tret de les festivitats tradicionals que preveu l'art 27.
2. L'import del plus de feina torn, sera l'establert a cada empresa mitjancant un acord amb el Comite d'Empresa o el delegat de personal, si n'hi ha.

Si no s'arriba a cap acord, el plus de feina de torn sera, com a minim, el 15% dels havers fixos percebuts a cada mensualitat i a la paga extraordinaria, a excepcio del plus de lloc de feina, que no computara pel calcul d'aquest plus.

Aquest plus substitueix qualsevol complement de retribucio que les empreses hagin establert especificament per a aquestes feines, sens perjudici del caracter de garantia ad personam que es reconeix a favor dels empleats per als quals l'import d'aquest complement es superior al plus que estableix aquest pacte; això, exclusivament pel que fa a l'exces que, si s'escau, hi hagi entre totes dues retribucions.

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

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

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

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

4. Aquells treballadors que prestin els seus serveis des de les 22 hores del dia 24 de desembre a les 22 hores del dia 25 de desembre i des de les 22 hores del dia 31 de desembre a les 22 hores del dia 1 de gener,

percebran un plus suplementari de 25,17 EUR/dia durant la vigencia d'aquest conveni.

#### **Article 40. Gratificacions extraordinaries.**

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

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

#### **Article 41. Bossa de Nadal i bossa de vacances.**

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

#### **Article 42. Base de l'hora extraordinaria.**

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

#### **Article 43. Recarrec i preu de les hores extraordinaries.**

1. S'aplicara el valor de la hora normal, excepte per les hores extraordinaries de festius i diumenges que tindran un recarrec del 60 % respecte el preu de l'hora normal, que s'haura calculat sense incloure el Plus Lloc de Feina durant la vigencia d'aquest Conveni.
2. En el suposit de que hi hagi pactes a nivell d'Empresa entre els treballadors i l'empresa es respectara ad personam el preu consolidat mes avantatjos.

#### **Article 44. Compensacio per feines de categoria superior.**

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

#### **Article 45. Cobrament de la nomina.**

Les retribucions meritades pels treballadors s'han de satisfer mitjancant la transferencia de l'import corresponent a l'entitat bancaria o caixa d'estalvis que designi el treballador, llevat que opti pel talo bancari. Les retribucions es pagaran el penultim dia de cada mes.

## **Article 46. Menyscapte de diners.**

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

## **Article 47. Increments economics.**

Els increments economics per l'any 2013 son els que es regulen a la Disposicio Final d'aquest Conveni.

## **Capitol 6. Regim assistencial.**

---

### **Article 48. Concepte de regim assistencial.**

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

### **Article 49. Naturalesa del regim assistencial.**

El regim assistencial que es pacta en aquest Conveni té la naturalesa de millora voluntaria de l'acció protectora de la Seguretat Social prevista a l'article 191 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny (BOE de 29 de juny de 1994).

### **Article 50. Incapacitat temporal.**

En cas d'incapacitat temporal conseqüència de malaltia comuna o accident no laboral, es garanteixen als treballadors afectes a aquest Conveni les retribucions que s'hi fixen. Pel que fa a les altres retribucions que cada empresa hagi establert particularment, cal atènyer-se a les condicions fixades per a cada ocasió en la data de concessió o establiment i a la pràctica que s'hagi seguit. En tot cas, es garanteix el 100% dels salaris corresponents a la jornada ordinària, tingui la denominació que tingui.

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

### **Article 51. Readaptació del personal amb discapacitat.**

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

## **Article 52. Ajuda per fills disminuïts.**

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

## **Article 53. Revisions mèdiques.**

Les empreses han de garantir la vigilància periòdica de la salut dels treballadors d'acord amb la legislació vigent. En aquest sentit, han d'establir en la planificació de l'activitat preventiva de l'Empresa les revisions mèdiques que siguin procedents en funció dels riscos inherents a cada lloc de treball. Aquestes revisions han de tenir lloc en hores no laborables.

## **Article 54. Bestretes anuals.**

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

Per a la concessió d'aquestes bestretes, el treballador ha de disposar de l'informe favorable, que ha de ser vinculant, del Comitè d'empresa o dels delegats de personal. El saldo de les bestretes concedides pendents d'amortització no pot superar a cada centre de treball el 0,6% de la nomina d'aquest centre referida a havers fixos; en cas d'arribar a aquest percentatge, no és obligatori que les empreses en facin la concessió, encara que el sol·licitant tingui l'informe favorable abans esmentat.

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

## **Capítol 7. Contractació.**

---

### **Article 55. Jubilació parcial i contracte de relleu.**

Regulació a partir de març de 2013:

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

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

### **Article 56. Contractació indefinida.**

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

## **Article 57. Contracte eventual.**

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

## **Capítol 8. Clausules finals.**

---

### **Article 58. Vinculació a la totalitat.**

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

### **Article 59. Clausula d'absorció i garantia ad personam.**

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

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

### **Article 60. Derogacions o modificacions.**

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

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

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

### **Article 61. Col·laboració entre les direccions i els comites d'empresa.**

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

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

## **Article 62. Acumulació d'hores sindicals.**

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

## **Article 63. Garanties sindicals.**

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

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

## **Article 64. Canvi de titularitat de l'empresa.**

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

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

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

## **Article 65. Igualtat efectiva de dones i homes.**

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

## **Article 66. Violència de gènere i assetjament.**

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

## **Article 67. Clausula de submissió als procediments del Tribunal laboral de Catalunya.**

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i empreses compreses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal

Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest tribunal, als efectes del que estableix els articles 63 i 154 del TRLPL.

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

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

## **Article 68. Comissió paritaria de vigilància i interpretació.**

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

## **Article 69. Gènere neutre.**

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

## **DISPOSICIO ADDICIONAL.**

---

Els treballadors que fins a la data estiguin cobrant uns imports que compensin la penositat, toxicitat i/o perillositat, sigui quina sigui la seva denominació, se'ls respectarà el cobrament d'aquests imports com a complement «ad personam», i ja no es revaloritzaran en cap cas. Per tant, lògicament, el cobrament d'aquests imports durant l'any 2007 fins a la data de signatura del conveni, també s'entendrà realitzat com a complement «ad personam», sens perjudici del cobrament del nou import estipulat per Plus Lloc de Feina (art. 36).

## **DISPOSICIO FINAL.**

---

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

Grups i nivells - Paga. Tancament conveni:

6: -

5: 56,66

4: 56,66

3 A: 56,66

3 B: 191,25

2 A: 191,25

2 B: 191,25

1: 191,25

## ANNEX 1.- Taula salarial definitiva 2011, 2012 i 2013.

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

Definitiu vigència del conveni.

Art. 23 Dietes: 12,04.

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

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

Art. 46 Menyscapte diners: 101,12.

Art. 53 Ajuda fills disminuïts: 57,5.

## ANNEX 2.- Taules equivalències adaptació classificació professional al conveni estatal.

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

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

Barcelona, 4 de febrer de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès