

Convenio Colectivo Industrias de Captación, Elevación, Conducción, ... de Agua de Girona

ÁREA	Girona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	17000225011994	ACTUALIZACIÓN	2014/02/20
VIGENCIA	2011/01/01 — 2013/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 35		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-de-captacion-elevacion-conduccion-de-agua-de-girona/		

Resumen

Convenio Colectivo Industrias De Captación, Elevación, Conducción, ... De Agua. Última actualización a: 20-02-2014 Vigencia de: 01-01-2011 a 31-12-2013. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 35.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 35 - 20 de febrer de 2014)

Resolució per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals de la província de Girona, per als anys 2011 - 2013 (codi de conveni núm. 17000225011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals de la província de Girona, subscrit, d'una banda, per ASAC, i de l'altra, per CCOO, UGT i I-CSC, el dia 24 de gener de 2014, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 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, modificat pel Decret 91/2013, de 29 de gener i altres normes d'aplicació, Resolc:



-1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals de la província de Girona, per als anys 2011 - 2013 (codi de conveni núm. 17000225011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a Girona.

-2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

Girona, 7 de febrer de 2014.

Ferran Roquer i Padrosa.

Director dels Serveis Territorials, en funcions.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LES INDÚSTRIES DE CAPTACIÓ, ELEVACIÓ, CONDUCCIÓ, TRACTAMENT, DISTRIBUCIÓ, SANEJAMENT I DEPURACIÓ D'AIGÜES POTABLES I RESIDUALS DE LA PROVÍNCIA DE GIRONA.

Capítol I. Disposicions generals.

Article 1.- Àmbit Funcional.

Aquestes normes regeixen aquelles empreses que inclou l'article 3 del IV Conveni Col·lectiu Estatal de les Indústries de Captació, Elevació, Conducció, Tractament, Distribució, Sanejament i Depuració d'Aigües Potables i Residuals, aprovat per Resolució de 8 d'octubre de 2013 (B.O.E. de 21 d'octubre de 2013).

Article 2.- Àmbit territorial.

Aquest Conveni Col·lectiu provincial s'aplica a tots els centres de treball que pertanyen a les empreses afectes, que desenvolupen o poden desenvolupar qualsevol de les activitats previstes a l'àmbit funcional, de la província de Girona.

Article 3.- Àmbit personal.

Aquest Conveni Col·lectiu regeix tot el personal al servei de les empreses esmentades que sigui subjecte a les normes laborals vigents.

Article 4.- Àmbit temporal.

Aquest conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2011 i regirà fins el 31 de desembre de 2013. Es considera prorrogat per períodes successius anuals sempre que cap de les parts no el denunciï en tres mesos de



temps com a mínim respecte a la data del seu venciment o de la de qualsevol de les pròrrogues.

Capítol II. Organització de la feina i formació professional.

Article 5.- Norma General.

L'organització tècnica i pràctica de la feina és facultat de la direcció de l'empresa, que, en fer-se ús, si s'escau, n'ha de retre compte als representants dels treballadors que han estat constituïts legalment a l'empresa perquè, un cop formulades les al·legacions, es passi al tràmit resolutiu d'acord amb les normes legals.

Les empreses han d'adaptar els sistemes de producció a les circumstàncies i les necessitats tecnològiques, i han de procurar, sobretot, de capacitar el personal de plantilla perquè apliqui i desenvolupi els nous procediments, si la seva formació professional ho requereix, sense perjudici dels drets adquirits econòmics o de qualsevol altre mena.

Article 6.- Prestació laboral.

El treballador està obligat a conèixer i a dur a terme totes les feines necessàries que li han estat encomanades al nivell del grup professional que tingui.

En cas que un treballador accompli tasques que pertanyen a diferents oficis o que corresponen a diversos grups professionals, haurà de tenir el grup que sigui més ben remunerat. Això no vol dir que pugui deixar d'acomplir les tasques de caràcter inferior.

El que s'estableix al paràgraf anterior no regeix en cas que el treballador percebi una compensació específica per les diverses activitats que porta a terme.

Article 7.

Pertoca a la direcció de l'empresa d'assignar i canviar els llocs de treball, i, establir i modificar torns d'acord amb el que estableix la legislació vigent. Prèviament ho ha de fer avinent a la representació dels treballadors constituïda legalment a l'empresa.

Article 8.

La direcció de cadascuna de les empreses que subscriuen aquest conveni col·lectiu pretén que cada lloc de treball sigui ocupat per l'empleat idoni per les seves qualitats tècniques, professionals i humanes. Amb aquesta finalitat s'estableix l'obligació de sotmetre el personal a les proves físiques, intel·lectuals i psicotècniques que la direcció assenyali.



Article 9.- Obligatorietat de la formació professional.

En els casos en què la formació professional es realitzi dins la jornada ordinària, és obligatori que el treballador assisteixi a les sessions. El treballador haurà de procurar de treure'n tant de profit com pugui.

En cas que la formació es realitzi fora de la jornada, l'assistència és voluntària.

Article 10.- Roba de feina.

La direcció de l'empresa determinarà, segons les característiques de l'explotació, la roba de treball que ha de ser utilitzada en cada servei.

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

Amb caràcter general i amb l'excepció del paràgraf primer d'aquest article, les peces que com a mínim es distribuïran al personal operari seran les següents:

Personal operari:

- Estiu: 2 pantalons, 2 polos o 2 camises de màniga curta, 1 parell de sabates.

- Hivern: Anualment: 2 pantalons, 2 camises, 1 parell de botes. Bianualment: 1 anorac.

No obstant això, aquestes peces així com les botes de seguretat s'han de renovar quan sigui necessari.

El lliurament de la roba de treball es realitzarà el mes d'octubre per a les d'hivern, i, el mes de maig per a les d'estiu.

Article 11.- Productivitat.

Les parts consideren bàsic pel bon funcionament de l'empresa en particular i de l'economia estatal en general que s'incrementi la productivitat a tots els centres de treball.

Capítol 3. Classificació professional.

Article 12.- Classificació professional.

A partir de l'1 de gener de 2008 la classificació professional vigent és la regulada al IV Conveni Col·lectiu Estatal de les Indústries de Captació, Elevació, Conducció, Tractament, Distribució, Sanejament i Depuració d'Aigües Potables i Residuals, adoptant la definició de factors d'enquadrament, grups professionals i nivells dels articles 14, 15 i Annex 3 de dit conveni. L'adaptació de la classificació professional es va fer d'acord amb la taula d'equivalències establerta a l'Annex 2 del present conveni.



Article 13.- Organigrama de l'empresa.

Cadascuna de les empreses ha de confeccionar un organigrama que expressi la distribució de la totalitat de la plantilla.

Capítol 4. Regim econòmic.

Article 14.- Norma General

Per a tot el que no estableix específicament aquest capítol, cal atènyer-se a allò que disposa l'article 26 de l'Estatut dels Treballadors sobre ordenació del salari, i les disposicions que el despleguen.

Article 15.- Rendiment.

S'entén que la retribució total que pertoca de percebre als treballadors de les empreses afectes a aquest Conveni Col·lectiu es refereix a un rendiment normal al lloc de treball respectiu.

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

Article 16.- Increment salarial.

Per tota la vigència del conveni els salaris que, amb caràcter anual i brut, es fixen per a cada grup professional i nivell són els establerts a l'Annex 1 d'aquest text. Els increments econòmics per l'any 2013 són els que es regulen a la Disposició Final d'aquest Conveni.

Article 17.- Salari Base.

La quarta columna de l'Annex 1 del present conveni col·lectiu té el caràcter de salari base, d'acord amb el que disposa l'article 26 de l'Estatut dels Treballadors.

El salari base s'ha de percebre en les dotze pagues ordinàries i en les cinc gratificacions extraordinàries.

Article 18.- Plus Conveni.

S'estableix un plus de conveni, que es reflecteix, per a cada grup professional i nivell salarial, a la columna sisena de l'annex d'aquest Conveni Col·lectiu, amb vista a millorar el nivell o la quantitat de feina que l'empleat



ha de fer per assolir el rendiment que correspon a l'activitat normal.

El plus de conveni té caràcter de complement salarial, d'acord amb el que disposa l'article 26 de l'Estatut dels Treballadors.

El plus de conveni es percep en les dotze pagues ordinàries i en les cinc gratificacions extraordinàries, i es considera que no s'hi perd el dret per les faltes d'assistència que es justifiquin legalment.

Article 19.- Antiguitat.

L'antiguitat quedarà establerta en un sol concepte. El seu import serà la suma de l'antiguitat consolidada més la que es fixa per cada any en aquest conveni.

La quantitat de l'antiguitat de conveni és única, igual per a tots els grups professionals i d'un import per l'any 2010 de 133,90 € bruts anuals.

Aquest import, que no serà acumulable, es percebrà prorratejat en les dotze pagues ordinàries i les cinc gratificacions extraordinàries.

Els nous treballadors que ingressin a l'empresa el primer semestre de l'any natural meriten el premi el dia 1 de gener de cada any següent; els qui hi ingressin el segon semestre el meriten a partir de l'1 de juliol.

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

Article 20.- Participació en beneficis.

Té el caràcter de complement salarial de venciment periòdic superior al mes, d'acord amb l'article 26 de l'Estatut dels Treballadors. Consisteix en el 22 per cent, calculat sobre el resultat de sumar el salari base i l'antiguitat mensual. Es percep en les dotze mensualitats i en les cinc pagues extraordinàries.

Article 21.- Complement personal.

Té el caràcter de complement salarial d'acord amb l'article 26 de l'Estatut dels Treballadors.

Manté el caràcter de no absorbible ni compensable l'import del complement personal assolit fins el 31 de desembre de 1979 i el que es deriva de l'article 23, apartat B, del Conveni de 1980 i de l'últim paràgraf de l'article 23 del Conveni de 1981.

Article 22.- Gratificacions extraordinàries.

Tenen el caràcter de complement salarial de venciment periòdic superior a un mes, d'acord amb el que preveu l'article 26 de l'Estatut dels Treballadors.



Les gratificacions extraordinàries es meritaran a elecció de l'empresa, o bé per anys naturals o bé dins del període que comprèn cada paga. En el moment de fer la liquidació per cessament caldrà calcular-les d'acord amb la manera de fer de l'empresa.

L'import de cadascuna consisteix en l'import d'una mensualitat de salari base, l'antiguitat, la participació en beneficis i el plus de conveni. Les dates de meritació de les gratificacions extraordinàries són:

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

Tenen dret a percebre aquestes gratificacions extraordinàries, tant el personal fix com l'eventual, l'interí o el que és en període de prova. El que ingressa o cessa en el decurs de l'any percep la part proporcional corresponent al temps treballat.

S'estableix la possibilitat de que, mitjançant acord amb la representació legal dels treballadors a l'empresa, es pugui prorratejar dins les mensualitats l'import de les gratificacions extraordinàries.

Article 23.- Hores Extraordinàries.

L'import de l'hora extraordinària normal tindrà un recàrrec del 30% sobre l'import de l'hora normal.

L'import de l'hora extraordinària nocturna tindrà un recàrrec del 50% sobre l'import de l'hora normal.

L'import de l'hora extraordinària festiva tindrà un recàrrec del 60% sobre l'import de l'hora normal.

Article 24.- Plus per feina tòxica.

S'estableix un plus per a les feines en matèries tòxiques o perilloses, que es merita proporcionalment al temps treballat en les circumstàncies esmentades i a raó del 20% del salari base diari.

No obstant, i d'acord amb la normativa reguladora de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i normes complementàries, en aquesta matèria, en primer lloc i de forma prioritària sempre s'esgotarà l'adopció de totes les mesures de protecció individuals i/o col·lectives necessàries per a evitar la toxicitat en treballs en matèries tòxiques o perilloses. Únicament quan, tot i haver-se implantat totes les mesures de protecció individual o col·lectives possibles, sigui tècnicament impossible evitar la toxicitat, procedirà la percepció d'aquest plus en els imports i les condicions establertes al paràgraf primer d'aquest article.

Totes les discrepàncies que en aquesta matèria puguin suscitar-se entre empreses i treballadors se sotmetran a la resolució de la Comissió Paritària del Conveni.



Article 25.- Menyscapte de diners.

El personal que tingui dret a compensació per menyscapte de diners ha de percebre el 3 per cent del salari base mensual del cobrador, tant si exerceix la funció de cobrament domiciliari com si la seva funció és de finestreta.

Article 26.- L'import de les dietes.

El treballador que per necessitats de l'empresa s'hagi de desplaçar fora de la localitat on és ubicat el centre de treball ha de percebre per dietes:

Mitja dieta: 14,42 € (un àpat).

Dieta completa: 61,80 € (esmorzar, dos àpats i pernoctació).

La meritació es considera sempre que el treballador no pugui dinar, sopar o pernoctar a l'hora acostumada al seu domicili particular o lloc habitual.

Les quantitats que es meriten per dieta són independents de l'obligació de l'empresa de facilitar els mitjans de transport o de satisfer-ne l'import.

Article 27.- Premi de vinculació a l'empresa.

El premi de vinculació s'estableix en 15,45 € anuals per a cada cinc anys d'antiguitat a l'empresa per a tots els grups professionals. Aquest període es computa a partir del dia en què l'empleat ingressa a l'empresa respectiva, sense cap mena de limitació. La persona que acrediti una antiguitat continuada de 25 anys a la mateixa empresa, sense cap nota desfavorable que es consideri greu, ha de percebre l'import de 412 €, un sol cop, com a reconeixement dels seus serveis.

La fórmula de càlcul del premi de vinculació, a partir de l'1 de gener de 2010, és multiplicar el número de quinquennis per 15,45 €.

Article 28.- Utilització de vehicle particular.

En el supòsit que determinats empleats utilitzin vehicle propi per a complir feines de l'empresa, han de pactar el preu del quilometratge, que no pot ser inferior a 0,19 € per quilòmetre recorregut, durant tota la vigència del conveni. Aquesta quantitat no solament cobreix el consum de combustible, sinó també qualsevol mena de despesa que la utilització del vehicle pugui comportar, com el canvi d'oli, avaries, amortització del vehicle, etc.

Capítol 5. Jornada i horari laboral, vacances, dies festius, guàrdies, reforços



i treball en regim de torns.

Article 29.- Jornada Laboral.

La jornada laboral durant tota la vigència del conveni serà de mil set-cents cinquanta (1750) hores anuals. Aquestes hores anuals són de feina efectiva, tant en jornada partida com en jornada continuada. L'horari laboral es distribueix a cada empresa d'acord amb les seves necessitats, i cal respectar la jornada continuada al personal tècnic i administratiu.

Article 30.- Vacances.

Els treballadors de plantilla gaudeixen d'unes vacances anuals de 30 dies naturals o 26 feiners.

Article 31.- Dies Festius.

Sense perjudici dels dies festius que la Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya determini amb caràcter obligatori, la festivitat gremial s'establirà de comú acord entre empresa i treballadors, i es farà sempre el dia laborable.

Article 32.- Assumptes propis.

Es concediran dos dies anualment per a assumptes propis dels treballadors. Els treballadors als que els hi calgui disposar d'aquests dies tindran que sol·licitar-ho amb una setmana d'anticipació i es concediran en la data sol·licitada, si les necessitats del servei ho permeten. Tot això mantenint la jornada anual establerta en l'article 29 del Conveni.

Article 33. - Plus nocturn.

Les hores que tinguin la consideració de nocturnes d'acord amb la legislació vigent, es pagaran amb un recàrrec per hora treballada, que es calcula a partir del 25% sobre el sou base diari pel període comprés entre les 10 de la nit i les 6 del matí del dia següent.

Article 34.- Guàrdies i reforços.

Guàrdia.- S'entén per guàrdia el temps que el treballador està disponible a les dependències de l'empresa fora de l'horari habitual de treball i/o realitzant treballs del servei com a conseqüència d'aquesta guàrdia. S'estableix



una retribució per hora de Guardia equivalent al 50% de l'import de l'hora normal i amb descans compensatori sense obligatorietat. Els dies 25 de desembre i 1 de gener hi haurà un recàrrec del 125% de l'import de l'hora normal.

Reforç.- S'entén per reforç el temps durant el que el treballador està a disposició de l'empresa fora de la jornada laboral i fora del centre de treball, però localitzable en tot moment, i en cas de ser cridat, preparat per acudir el més aviat possible al centre de treball o a qualsevol altre lloc assenyalat per l'empresa. L'import del reforç per tota la vigència del conveni es fixa en 61,80 € bruts setmanals.

Els treballadors faran guàrdies i/o reforç segons les necessitats del servei. En el cas que les quanties de la compensació econòmica o d'altres compensacions amb descans per la realització de les guàrdies i/o reforç, s'hagin negociat amb els representants dels treballadors a cada empresa, aquests acords tindran sempre prevalença sobre les quanties i altres condicions fixades en aquest Conveni, respectant sempre l'import del Conveni com un mínim.

Les guàrdies i reforços s'han de repartir equitativament entre els treballadors que les fan actualment.

Article 35.- Treballs de torns i plus de torn.

Son aquells treballs que requereixen l'activitat permanent durant les 24 hores i els 365 dies de l'any, i per tant s'estableixen torns rotatius de treball de 8 hores, amb variació setmanal del torn que correspon treballar i gaudint del descans setmanal en una jornada variable, sense que tinguin la qualificació d'hores extraordinàries les jornades treballades en diumenge o festius.

Les empreses retribuiran a aquests treballadors en concepte de plus de torn l'import de 3,18 € per dia treballat. Els dies 25 de desembre i 1 de gener l'import del plus de torn serà de 7,16 €, havent-hi aplicat un recàrrec del 125% de l'import del plus de torn diari. Quan a nivell d'empresa s'hagin negociat acords amb els representants dels treballadors en aquesta matèria de treball a torns, aquests acords tindran sempre prevalença sobre les quanties i condicions fixades en aquest article, respectant sempre l'import del Conveni com un mínim.

Capítol 6. Regim assistencial.

Article 36.- Millora de les prestacions per Incapacitat Temporal.

En cas d'Incapacitat Temporal degudament acreditada per la Seguretat Social, com a conseqüència d'accident laboral o de malaltia professional, i també de malaltia comuna o accident no laboral, l'empresa ha de pagar al treballador que es trobi en aquesta situació la diferència entre el total del salari fix que percebi al moment de produir-se la baixa i la prestació de la Seguretat Social que li pertorqui per aquesta contingència.



Article 37- Millores de les prestacions per pròrroga d'Incapacitat Temporal.

En cas que es declari una pròrroga d'IT, el treballador afecte ha de continuar percebent, durant aquest període, la prestació de la Seguretat Social i el complement d'empresa que li pertoqui de percebre durant la situació d'Incapacitat Temporal.

Article 38.- Millora de les prestacions per vellesa.

S'estableix el Règim de millores a la prestació de vellesa del Règim General de la Seguretat Social pels treballadors amb més de 15 anys de serveis prestats a la mateixa empresa, l'import individualitzat del qual es calcula d'acord amb la manera següent:

a) Quan un treballador compleixi 65 anys, cal sumar les partides salarials següents:

- 1r. Salari Base.
- 2n. Antiguitat i vinculació.
- 3r. Plus conveni i complement personal.
- 4t. Participació en beneficis.
- 5é. Pagues extraordinàries.
- 6é. Increment resultant de l'aplicació de l'article 16.

Aquestes partides salarials són meritades amb caràcter brut durant els 180 mesos (15 anys) anteriors a la data esmentada i no inclouen cap altre concepte salarial que els indicats. Aquesta suma es divideix per quinze, amb la qual cosa s'obté l'anualitat mitjana.

Si la Seguretat Social varia el període de 180 mesos (15 anys), la base per calcular l'anualitat mitjana s'ha d'adaptar al mateix període que la Seguretat Social disposi.

Un cop obtinguda l'anualitat mitjana, cal aplicar-li l'escala de percentatges que la Seguretat Social determina per calcular la pensió de vellesa d'acord amb els anys de cotització.

La suma de les partides salarials esmentades s'ha de revisar anualment amb el mateix percentatge amb què s'incrementa el Conveni.

Aquestes millores també són aplicables als treballadors que es jubilin als 64 anys, d'acord amb les condicions que estableix l'article següent:

b) Si el treballador, per voluntat pròpia, no es jubila dins el termini de dos mesos a comptar de la data en què va complir 65 anys, l'anualitat mitjana s'ha de reduir del 10% cada any que transcorri, amb la qual cosa queda de la manera següent:

A 65 anys, i fins els dos mesos següents, el 100%.

Abans de complir 66 anys, el 90%.

A 66 anys, el 80%.



A 67 anys, el 70%.

A 68 anys, el 60%.

A 69 anys, el 50%.

A 70 anys i més, el 40%.

c) El complement que l'empresa ha de fer efectiu és la diferència entre la base que resulti de l'aplicació de l'apartat anterior i el còmput anual de pensió que es percep de la Seguretat Social, que s'ha de cobrar per catorzenes parts (12 mesos més 2 pagues extraordinàries).

d) Si el treballador no assoleix els 15 anys de servei però n'acredita més de 10, cal aplicar els coeficients reductors següents al complement que ha resultat segons l'apartat anterior:

A 15 o més anys d'antiguitat, coeficient 1.

A 14 anys d'antiguitat, coeficient 0,9.

A 13 anys d'antiguitat, coeficient 0,8.

A 12 anys d'antiguitat, coeficient 0,7. A 11 anys d'antiguitat, coeficient 0,6.

A 10 anys d'antiguitat, coeficient 0,5.

e) Pel que fa a les pensions reconegudes fins 31 de desembre de 2006, a partir del dia 1 de gener de 2007, s'han d'incrementar els complements d'empresa amb el mateix percentatge amb que s'incrementi el conveni, llevat que s'hi fixi un percentatge exprés pels complements de jubilació.

Es preveu l'aplicació dels increments esmentats a la resta de pensions existents per a un pròxim Conveni Col·lectiu.

f) Es garanteix a tot jubilat, com a mínim, el mateix percentatge sobre el salari mínim interprofessional que el que apliqui la Seguretat Social sobre la base reguladora de la pensió de jubilació. La diferència entre aquesta quantitat i la pensió realment percebuda és el complement a càrrec de l'empresa. El salari mínim interprofessional es computa a raó de 14 mensualitats.

g) Si per exigències del servei la jubilació d'algun treballador es demora en contra dels seus desitjos, les condicions econòmiques són les corresponents al moment en que li sigui comunicada l'efectivitat de la jubilació, i no es pot aplicar la deducció prevista en l'apartat b) d'aquest article.

h) Es pot concedir la jubilació a partir de l'edat de 60 anys, amb més de 15 anys d'antiguitat amb les condicions màximes corresponents a la data de jubilació, sempre que la Seguretat Social reconegui prèviament el dret a la prestació per vellesa entre els 60 anys i els 65, als treballadors que aconsegueixin feines que es poden qualificar de molt dures i penoses i als que pateixin malaltia crònica que els impedeixi d'efectuar contínuament i normalment la seva feina habitual.

La millora de les prestacions per vellesa establertes en aquest article, s'apliquen únicament als treballadors afectes a aquest Conveni que hagin ingressat a l'empresa abans de l'1 de gener de 1987.



Article 39.- Millora de les prestacions per viduitat i orfandat.

La quantia de la pensió per a les vídues del personal actiu o jubilat a càrrec de l'empresa es fixa en el 30% del salari integrat pels conceptes indicats a l'apartat a) de l'article 38 d'aquest Conveni, calculada sobre aquesta mitjana anual, de l'any en què ha tingut lloc la jubilació o, si s'escau, la mort. En cas que la defunció tingui lloc a causa d'una malaltia, cal haver prestat 5 anys de servei a l'empresa com a mínim. Aquest període no es computa en cas d'accident laboral. La pensió s'estableix al marge d'altres drets que li puguin correspondre. El dret a aquesta pensió s'extingeix en contraure nou matrimoni.

Si el personal actiu o jubilat és vidu o deixa orfes, de tots dos sexes, menors de 18 anys o incapacitats abans de complir aquesta edat, cal concedir-los la pensió establerta en aquest article. Aquesta pensió és repartida a parts iguals entre els orfes o qui convingui, fins arribar a l'edat màxima esmentada i perden els seus drets en benefici dels qui encara no tenen 18 anys.

La millora d'aquestes prestacions s'ha de revisar anualment amb el mateix percentatge amb que s'incrementi el Conveni.

La millora de les prestacions per viduitat i orfandat establertes en aquest article únicament és aplicable als treballadors afectes a aquest Conveni que han ingressat a l'empresa abans de l'1 de gener de 1987.

Article 40.- Assegurança d'accident.

Les empreses han de subscriure, en benefici dels seus treballadors, una assegurança per accident, sigui laboral o no ho sigui, independentment de la protecció que se segueix de la Seguretat Social, que ha de cobrir els casos de mort, invalidesa absoluta i gran invalidesa.

El seu import serà de vint-i-quatre mil euros durant tota la vigència del conveni.

Article 41.- Ajuda per fills discapacitats.

Si algun treballador de l'empresa té al seu càrrec fills discapacitats físics o psíquics, percebrà com ajuda econòmica per la seva atenció la quantitat de 61,80 € en cada una de les 12 pagues ordinàries per cada fill amb discapacitat igual o superior al 33%.

Aquesta discapacitat haurà de ser degudament acreditada mitjançant el certificat corresponent.

Capítol 7. Contractació.

Article 42.- Contracte eventual.

De conformitat amb allò que estableix l'article 15. b) de l'Estatut dels Treballadors, quan les circumstàncies de



mercat, l'acumulació de feines o els excessos de comandes ho exigeixin, encara que sigui l'activitat normal de l'empresa, la durada dels contractes podrà ser de fins a 12 mesos en un període de 18 mesos, des del moment en que es produeixin aquells canvis.

Article 43.- Jubilació parcial i contracte de relleu.

Les parts signants d'aquest conveni, manifesten el seu interès en promoure el relleu generacional del sector mitjançant l'aplicació del contracte de relleu, en els termes establerts en la legislació vigent. Així, els treballadors, previ acord amb l'empresa, podran jubilar-se parcialment d'acord amb el que estableix el Reial Decret 1131/2002, la Llei 40/2007 i el Reial Decret 8/2010, per el que es regula la Jubilació Parcial.

A partir del mes de març de 2013 les empreses 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 44.- Subrogació.

Serà d'aplicació el Capítol IX, article 53, del IV Conveni Col·lectiu Estatal de les Indústries de Captació, Elevació, Conducció, Tractament, Distribució, Sanejament i Depuració d'Aigües Potables i Residuals.

Capítol 8. Drets sindicals.

Article 45.

Pel que fa al cas, cal atènyer-se al que estableixi l'Estatut dels Treballadors.

Article 46.- Reunions.

Els treballadors tenen dret a fer reunions i assemblees als locals de l'empresa un cop acabada la jornada laboral.

Per fer aquestes reunions, els representants dels treballadors que s'han constituït legalment a l'empresa han de sol·licitar el permís corresponent amb vint-i-quatre hores de temps com a mínim i després d'haver lliurat prèviament l'ordre del dia.

L'empresa ha de condicionar, en la mesura de les seves possibilitats, el local destinat a les reunions a assemblees.



Article 47.- Quota sindical.

Per requeriment dels treballadors afiliats a les centrals sindicals, l'empresa ha de descomptar de la nòmina mensual dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent.

El treballador interessat a efectuar aquesta operació ha de remetre a la direcció de l'empresa un escrit en que ha d'expressar amb claredat l'ordre de descompte, la central sindical a la que pertany i la quantia de la quota.

Cal lliurar els imports retinguts al treballador de l'empresa que designi la central sindical corresponent.

Les empreses han d'efectuar les detracions esmentades, llevat d'una indicació en sentit contrari, durant períodes d'un any.

Capítol 9. Clàusules finals.

Article 48.- Repercussió en els preus.

Les empreses, els treballadors i les centrals sindicals que han negociat aquest conveni col·lectiu manifesten que les millores que s'hi han fet tindran repercussió en els preus a través de la legislació vigent en aquesta matèria.

Article 49.- Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació.

Es crea una comissió de vigilància i interpretació d'aquest Conveni Col·lectiu, formada per quatre representants de les empreses i quatre dels treballadors que hagin signat el Conveni.

Aquesta comissió està regida per les normes legals vigents a cada moment en aquesta matèria.

Cal sotmetre a aquesta comissió dels dubtes que, si s'escau, hi hagi arran de la interpretació i l'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu; la Comissió els ha de resoldre sense perjudici dels recursos que s'escaiguin.

Article 50.- Vinculació a la totalitat.

Si l'autoritat laboral no aprova aquest Conveni o en modifica algun dels aspectes essencials, la totalitat del Conveni resta sense eficàcia, i cal que l'actual comissió deliberant n'examini novament el contingut.

Article 51.- Clàusules d'absorció.

El règim econòmic pactat en aquest Conveni i valorat en còmput anual absorbeix automàticament, fins on arribi, qualsevol augment salarial o qualsevol percepció salarial directa o indirecta que, si s'escau, sigui establerta durant el període de vigència per disposició legal o reglamentària.



Article 52.- Compensació i garantia «ad personam».

Les retribucions que estableix aquest Conveni, considerades anualment, també absorbeixen en concepte anual totes les retribucions que els treballadors percebin de les empreses respectives per tots els conceptes, i cal respectar ad personam els drets econòmics adquirits que excedeixin del que es pacta en aquest Conveni.

Article 53.- Derogacions i modificacions.

Es deroguen tots els Convenis subscrits abans de la data d'aquest Conveni, i es manifesta expressament, que les condicions establertes en aquest Conveni Col·lectiu, considerades globalment, milloren les condicions reglamentàries i les altres de convenis anteriors.

Pel que fa a tot el que no s'estipula específicament en aquest Conveni, cal atènyer-se al que disposa el Conveni Col·lectiu Estatal del sector de l'Aigua vigent en cada moment.

Article 54.- Adhesió als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya.

Les parts signants d'aquest Conveni, en representació dels treballadors i empreses compreses en l'àmbit personal del Conveni, pacten expressament la seva 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 als efectes d'allò establert en els Articles 63 i 154 del Text Refós de la Llei de Procediment Laboral.

Article 55.- Igualtat efectiva d'homes i dones.

Al respecte s'estarà a tot allò que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva d'homes i dones, i d'una manera especial allò establert a l'article 63 del III Conveni Col·lectiu Estatal de les Indústries de Captació, Elevació, Conducció, Tractament, Distribució, Sanejament i Depuració d'Aigües Potables i Residuals.

Article 56.- Violència de gènere i assetjament.

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

Article 57.- Clàusula addicional.

Els endarreriments que, si s'escau, s'han meritats des de la data de vigència d'aquest Conveni col·lectiu han de ser satisfets durant el mes següent a la data de la seva signatura.



Article 58.- Gènere Neutre.

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

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA.

Normalització lingüística.- A les empreses tots els anuncis o avisos han de ser redactats en català. Això no obstant, si convé per a la correcta comprensió dels treballadors afectats, es redactaran també en castellà.

Els treballadors i els empresaris tenen dret a fer ús oral i escrit del català en totes les activitats que es desenvolupin en el sí de l'empresa, sense cap limitació ni restricció.

A les empreses de més de 50 treballadors, i en totes aquelles on els representant dels treballadors ho considerin oportú, es crearà una Comissió de Normalització Lingüística integrada en el Comitè d'Empresa, que tindrà com a finalitat vetllar pel compliment d'aquest article, i en general impulsar la normalització lingüística en l'àmbit de les activitats de l'empresa.

A les empreses de més de 500 treballadors, i en totes aquelles on es consideri oportú, es podrà estudiar, conjuntament amb el Departament de Cultura i Treball, la creació d'un Servei Lingüístic d'Empresa, en el seguiment del qual participaran les seccions sindicals i la representació dels treballadors.

DISPOSICIÓ FINAL.

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

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: 428,40

1: 536,65.



ANNEX 1.- Taula salarial definitiva anys 2011-2012-2013.

Grup professional	Àrea funcional mensual	Salari base beneficis mensual	Participació mensual	Plus conveni anual	Salari brut
G.P.6	Tècnica	1.108,94	243,97	526,90	31.956,77
G.P.5	Tècnica	1.031,21	226,87	482,42	29.588,50
G.P.4	Tècnica	960,08	211,22	430,03	27.222,61
G.P. 3 Nivell A	Tècnica, administrativa i operària	901,80	198,40	345,26	24.572,82
G.P. 3 Nivell B	Tècnica, administrativa i operària	807,26	177,60	303,22	21.897,36
G.P. 2 Nivell A	Tècnica, administrativa i operària	770,69	169,55	191,14	19.233,46
G.P. 2 Nivell B	Tècnica, administrativa i operària	706,93	155,52	164,49	17.457,98
G.P. 1	Administrativa i operària	700,14	154,03	93,24	16.105,97

ANNEX 2.- Taula d'equivalències adaptació classificació professional.

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 Administrativa i 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. 3 Nivell B (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 A (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. 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)