

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES****RESOLUCIÓ TSF/92/2017, de 23 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del II Conveni col·lectiu del Cicle Integral de l'Aigua de Catalunya (codi de conveni núm. 79100125012014).**

Vist el text del II Conveni col·lectiu del Cicle Integral de l'Aigua de Catalunya, subscrit, 27 d'octubre de 2016, per la part empresarial pels representants de l'Agrupació de Serveis d'Aigua de Catalunya (ASAC), i per la part social pels representants de FICA-UGT, la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CCOO) i CSC (Intersindical) i d'acord amb la qual cosa disposen 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) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Assumptes Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 23 de gener de 2017

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

II Conveni col·lectiu del Cicle Integral de l'Aigua de Catalunya

Capítol 1

Disposicions generals

Article 1

Naturalesa jurídica del Conveni col·lectiu, eficàcia i abast obligacional

El II Conveni col·lectiu de treball del Cicle Integral de l'Aigua és el resultat de la lliure negociació entre les parts signants que s'estableixen a l'article 2 d'aquest II Conveni col·lectiu.

CVE-DOGC-A-17026044-2017

En consideració a la seva naturalesa i eficàcia, el present II Conveni col·lectiu es remet a l'establert a l'article 1 del V Conveni col·lectiu estatal de les Indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals. En aquest sentit, el present II Conveni col·lectiu serà d'obligat compliment a totes les associacions, entitats, empreses i treballadors inclosos dins de l'àmbit del cicle integral de l'aigua i en els àmbits funcional, territorial i personal que s'estableixen als articles 3, 4 i 5 d'aquest II Conveni col·lectiu.

Les parts signants del present Conveni col·lectiu renuncien expressament, a les unitats de negociació sectorial d'àmbit territorial inferior, així com a negociar ulteriors Convenis col·lectius sectorials concurrents amb el present.

Les condicions regulades en aquest II Conveni col·lectiu del Cicle Integral de l'Aigua, seran les condicions mínimes a aplicar-ne per a tot l'àmbit funcional regulat a l'article 3 del present conveni.

Article 2

Parts signants del present II Conveni col·lectiu

Són parts signants del present II Conveni col·lectiu, les següents:

D'una banda, l'Agrupació de Serveis d'Aigua de Catalunya (ASAC), en representació de la part empresarial;

D'altra banda, FICA-UGT-Catalunya, la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CCOO), i CSC (Intersindical) en representació dels treballadors.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimació per negociar el present II Conveni col·lectiu.

Article 3

Àmbit funcional d'aplicació

El present II Conveni col·lectiu serà d'aplicació a tots els treballadors, treballadores i empreses o entitats de conformitat amb el disposat a l'article 3 del V 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 22 d'octubre de 2015, i publicat al Butlletí Oficial de l'Estat de 4 de novembre de 2015, que estableix:

El present Conveni col·lectiu regula les condicions de treball entre les empreses i les persones treballadores que l'activitat econòmica compregui la gestió total o parcial del denominat cicle integral de l'aigua: captació, elevació, conducció, tractament, inclosa la dessalinització, distribució d'aigües potables, tant per a usos domèstics com industrials, i l'evacuació mitjançant xarxes de clavegueram, sanejament i depuració d'aigües residuals, tant urbanes com industrials, ja es tracti de serveis públics deixats per empreses o entitats privades o públiques, o d'activitats deixades per empreses privades.

Per a més precisió s'especifica, per via d'exclusió expressa, que aquest acord no serà d'aplicació als organismes públics, amb o sense personalitat jurídica pròpia que, compresos en les activitats denominades en el paràgraf anterior, facin la seva tasca mitjançant personal subjecte a la normativa que regula la Funció Pública, no quedant exclòs el personal laboral en les empreses de naturalesa pública, en el supòsit que l'esmentat personal no estigui subjecte a la normativa de la Funció Pública ni a Conveni col·lectiu propi.

Article 4

Àmbit territorial d'aplicació

Les disposicions del present II Conveni col·lectiu seran d'aplicació als centres de treball ubicats a Catalunya per les empreses o entitats incloses en el seu àmbit d'aplicació funcional, de conformitat amb l'article 3 d'aquest II Conveni col·lectiu.

Article 5

Àmbit personal d'aplicació

El present II Conveni col·lectiu serà d'aplicació a tots els treballadors i treballadores (inclòs el personal laboral

CVE-DOGC-A-17026044-2017

al servei d'empreses públiques) contractat per les empreses o entitats incloses en els àmbits funcional i territorial anteriors, a excepció de les persones treballadores que mantinguin amb les empreses o entitats una relació laboral especial d'alta Direcció de conformitat al Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta Direcció, o normativa que el substitueixi.

Article 6

Àmbit temporal d'aplicació. Pròrroga i denúncia del II Conveni col·lectiu

El present II Conveni col·lectiu tindrà una vigència de tres anys, de l'1 de gener de 2016 al 31 de desembre de 2018.

El present II Conveni col·lectiu, en defecte de denúncia, es prorrogarà anualment, fins a la firma d'un nou conveni col·lectiu que el substitueixi i d'acord amb l'article 86 de l'Estatut dels treballadors o normativa que el substitueixi. Les pròrrogues, per absència de denúncia o per denúncia anés de termini, implicaran el manteniment de les retribucions definitives que s'haguessin percebut en l'any d'acabament.

La denúncia del present II Conveni col·lectiu haurà de tenir lloc amb un mínim d'un mes d'antelació a la data d'acabament o pròrroga de la vigència del II Conveni col·lectiu i la part que formuli la denúncia comunicant-ho al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

En el cas que s'efectuï la denúncia, les parts signants es comprometen a constituir la mesa de negociació o Comissió negociadora del següent conveni col·lectiu dins del període del mes següent a partir de la denúncia realitzada. L'inici de les negociacions del nou Conveni col·lectiu tindrà lloc dins dels quinze dies següents a la constitució de la comissió negociadora. Denunciat el conveni, aquest es mantindrà ultra actiu durant un termini màxim de 3 anys des de la data d'expiració del mateix, amb manteniment durant aquests tres anys de les retribucions definitives que haguessin percebut l'any d'acabament.

Arribat aquest termini màxim sense haver-se assolit un acord, ambdues parts acorden sotmetre's als procediments establerts a l'article 11 d'aquest II Conveni col·lectiu.

Article 7

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades al present II Conveni col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment en el seu còmput anual.

En el cas que l'Autoritat laboral resolgui no aprovar el present II Conveni col·lectiu, o en el cas de què, mitjançant resolució judicial o administrativa es declari la nul·litat d'alguna de les seves clàusules, la totalitat del conveni quedarà sense eficàcia i la Comissió negociadora haurà d'examinar la totalitat del text del present II Conveni col·lectiu per dur a terme l'adaptació i reajustament dels acords, de manera que suprimeixin, eliminin o variïn els motius de la denegació de l'homologació.

Article 8

Compensació i absorció

Les retribucions establertes en aquest II Conveni col·lectiu, considerades anualment, absorbeixen i compensen automàticament en còmput anual totes les retribucions directes o indirectes que les persones treballadores percebin de les empreses respectives per tots els conceptes, i hauran de respectar ad personam els drets econòmics i condicions més beneficioses que els treballadors i treballadores tinguin reconeguts a títol personal o per pacte col·lectiu que excedeixin el pactat en aquest II Conveni col·lectiu.

L'absorció i compensació no operarà si hi ha pacte en contrari.

Article 9

Prelació de normes

El present conveni prevaldrà sobre disposicions reguladores del salari i altres disposicions de caràcter laboral, constituint una font jurídica en sentit propi i de dret necessari, amb força legal d'obligatorietat, sempre que

CVE-DOGC-A-17026044-2017

aquelles no resultin més favorables, valorades en el seu conjunt per a la persona treballadora i no es vulnerin preceptes de dret necessari i absolut.

Per a tot el que no s'estipula específicament en aquest II Conveni col·lectiu, s'ha d'atènyer al disposat al V Conveni col·lectiu estatal de les Indústries de Captació, Elevació, Tractament, Distribució, Sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

Les referències que es realitzen al V Conveni col·lectiu estatal de les Indústries de captació, elevació, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals s'estendran tant al període d'ultra activitat de l'esmentat Conveni col·lectiu estatal, com al Conveni col·lectiu que el substitueixi.

Article 10

Comissió paritària d'Interpretació i Comissió paritària Formació

1.- Comissió paritària d'Interpretació

Es crea una Comissió paritària, que es regirà per la normativa que li sigui aplicable en cada moment, que vetllarà per la interpretació de la regulació continguda al present II Conveni col·lectiu, formada per 4 persones en representació de la part empresarial i 4 persones en representació de la part social, que hagin participat i subscrit el present II Conveni col·lectiu. Ambdues parts podran designar assessors, sempre que el considerin oportú.

El domicili de la Comissió paritària d'Interpretació és el de l'Agrupació de Serveis d'Aigua de Catalunya (ASAC), situat al carrer Nord, núm. 88, de Terrassa.

La Comissió paritària es reunirà amb caràcter ordinari una vegada a l'any i amb caràcter extraordinari quan qualsevol de les parts esmentades en el paràgraf segon d'aquest article ho demani amb un preavís de 15 dies hàbils a la data de la reunió, o quan se li hagi sotmès una consulta relativa a la interpretació del present II Conveni col·lectiu, o qualsevol altra matèria de la seva competència. De totes les reunions que mantingui la Comissió paritària, s'aixecarà la corresponent acta.

La Comissió paritària prendrà els seus acords per majoria simple dels membres que la componen.

En cas que no hi hagi acord al si de la Comissió paritària, en el màxim de 7 dies feiners des de la reunió de la Comissió, les divergències se sotmetran als procediments establerts a l'article 11 d'aquest II Conveni col·lectiu.

Estan legitimades per promoure qüestions derivades de l'aplicació i de la interpretació del present II Conveni col·lectiu: (I) la representació de les persones treballadores al si de les empreses, o (II) les organitzacions sindicals signants del present II Conveni col·lectiu, així com (III) les propies empreses subjectes a l'àmbit d'aplicació del present II Conveni col·lectiu. En tot cas, les consultes que es plantegin davant de la Comissió paritària hauran de ser presentades per mitjà de les organitzacions signants del present II Conveni col·lectiu.

Així mateix la Comissió paritària serà informada quan les empreses, per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, plantegin la inaplicació de les condicions de treball (article 82.3 ET) o la modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu (article 41 ET).

2.- Comissió paritària de Formació

És una aposta decidida de totes les parts potenciar a tots els efectes la Formació Professional sectorial. Per aquesta raó, s'acorda la creació d'una Comissió paritària de Formació Professional sectorial per tal de desenvolupar tots aquells aspectes que es considerin necessaris amb l'objectiu comú entre les parts que les persones treballadores del sector puguin formar-se i professionalitzar-se per poder anar adaptant-se a l'evolució i exigències constants del sector.

La composició i funcionament intern d'aquesta comissió serà l'establert i acordat per la mateixa el dia de la seva constitució.

La Comissió paritària aquí establerta assumirà les tasques de promoció i impuls de les activitats de formació contínua en el marc del IV Acord Nacional de Formació Contínua o acord que el substitueixi. Aquesta Comissió paritària serà l'única per a tot el territori de Catalunya.

Igualment, la Comissió paritària promourà un Pla de Formació Sectorial que tindrà com a finalitat, oferir a les persones treballadores la possibilitat d'obtenir Certificat de qualificació professional i promoure la inclusió dins dels plans de formació de les empreses, actuacions que permetin l'obtenció dels Certificats de Professionalitat que estiguin regulats i siguin propis dels àmbits funcionals del present II Conveni col·lectiu, que actualment són pel que respecta al personal de l'àrea funcional operaria:

CVE-DOGC-A-17026044-2017

Certificat de Professionalitat en Organització i control del muntatge i manteniment de xarxes i instal·lacions d'aigua i sanejament.

Certificat de Professionalitat en Operació d'estacions de tractament d'aigües.

Certificat de Professionalitat en muntatge i manteniment de xarxes d'aigua.

Cap dir que derivat del I Conveni col·lectiu del Cicle Integral de l'Aigua s'ha posat en marxa un primer procés d'Acreditació de competències via la Resolució ENS/2824/2015, de 12 de novembre, per la qual es convoca un procediment d'avaluació i acreditació de competències professionals adquirides a través de l'experiència laboral o de vies no formals de formació, en règim de convocatòria específica, en l'àmbit dels serveis d'aigua.

El reconeixement i acreditació de competència professional serà un factor a considerar a efectes d'una possible reclassificació professional, així com un factor a valorar positivament en els sistemes de promoció professional.

Aquesta comissió també treballarà en tots els aspectes que consideri necessaris per garantir i potenciar la formació professional sectorial i que aquesta pugui arribar a tots els col·lectius de treballadors i treballadores que formin part d'aquest sector en igualtat de condicions.

Aquesta comissió també treballarà totes aquelles qüestions que acordin els seus membres d'interès per a les persones treballadores del sector, com per exemple: nous processos d'acreditació de competències, l'obligatorietat de la formació, els PIF's, els ajuts i subvencions de l'Estat a la formació, etc.

Article 11

Submissió als procediments de resolució de conflictes del Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present II Conveni col·lectiu, en representació de les persones treballadores i de les empreses incloses dins de l'àmbit d'aplicació del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació, mediació i arbitratge, exigint-se en aquest últim cas mutu acord, del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'indole col·lectiu o plural que puguin suscitar-se, a efectes de l'establert als articles 63 i 156 de la Llei de la Jurisdicció Social, així com per a la resolució d'aquelles discrepàncies la qual cosa puguin sorgir per inaplicació de condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol 2

Organització del treball i formació professional

Article 12

Organització del treball

L'organització tècnica i pràctica de l'activitat de les empreses i de la seva plantilla és facultat i responsabilitat exclusiva de la Direcció de cadascuna de les empreses, que la durà a terme mitjançant l'exercici regular de les seves facultats de direcció i control del treball.

Les facultats d'organització tècnica i pràctica de l'activitat comprenen, entre altres qüestions, l'assignació dels llocs de treball definits per cada empresa o organització, la modificació d'aquests llocs de treball, les destinacions, així com l'establiment i modificació de l'adscripció de la plantilla als horaris vigents, en tot cas, respecte a la legislació vigent aplicable.

L'objectiu de l'organització del treball consisteix a procurar que les empreses assoleixin uns nivells adequats de productivitat, eficiència i qualitat en la prestació dels seus serveis. Per aconseguir aquest objectiu les empreses han de poder utilitzar òptimament els recursos de què disposen, ja sigui humans o materials. La consecució d'aquest objectiu només podrà tenir lloc amb una actitud activa, bona fe, diligència i responsabilitat de totes les parts implicades: d'una banda les empreses, i, d'altra banda la plantilla de cadascuna de les empreses.

Les empreses podran adaptar en cada moment els seus sistemes de producció a les circumstàncies tecnològiques i hauran de procurar, primordialment, la capacitació del personal de la seva plantilla per al desenvolupament i l'aplicació dels nous procediments.

Tant en els processos de reestructuració com en els d'introducció de les noves formes d'organització del treball,

CVE-DOGC-A-17026044-2017

es realitzaran respectant els drets d'informació, consulta i competències establerts a l'article 64 de l'Estatut dels treballadors. Aquests drets adquireixen encara més rellevància quan els canvis i adaptacions requereixen regulacions d'ocupació.

Article 13

Rendiment

Cadascuna de les empreses subjectes a l'àmbit d'aplicació del present II Conveni col·lectiu procedirà a la determinació del rendiment normal a desenvolupar en cada lloc de treball. Les remuneracions que s'estableixen en aquest II Conveni col·lectiu corresponen a un rendiment normal.

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

Per a la determinació de rendiments, la saturació del treball als llocs, i la fixació, en el seu cas, d'incentius, les empreses, respectant els drets d'informació, consulta i competències establerts a l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, poden valorar els treballs, en cas que sigui viable, tenint en compte factors tant qualitius com quantitius.

Article 14

Productivitat

Els factors que incideixen en la productivitat són, entre d'altres: el clima laboral i la situació de les relacions de treball, la política salarial i l'incentivament material, la qualificació i l'adaptació del capital humà, i l'absentisme.

En els plans de millora de la productivitat que es puguin aplicar, es tindran en compte aquests factors i els següents criteris:

- a. Informació prèvia als representants de les persones treballadores.
- b. Que, objectivament, aquests plans no suposin discriminació d'unes persones treballadores cap a les altres.
- c. Establiment de períodes probatoris i d'adaptació, quan s'introdueixin nous sistemes, garantint a les persones treballadores que es vegin afectades pel canvi, durant aquests períodes, les percepcions habituals que els han estat abonades anteriorment.
- d. Es procurarà una efectiva millora de les condicions de treball, segons els procediments de la normativa aplicable en cada cas. En aquest sentit, s'aplicaran els convenis amb l'OIT.
- e. Els representants legals de les persones treballadores hauran de ser consultats de conformitat amb el que estableixi la normativa vigent i, en concret, l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.
- f. Necessitat de quantificar les causes de l'absentisme i reduir-lo.

Article 15

Plena ocupació de la jornada laboral

En cas que es presentin condicions que facin possible i convenient l'execució simultània o successiva, dins de la jornada laboral, de funcions corresponents a diversos llocs de treball d'un grup professional anàleg o inferior, aquestes funcions es poden encarregar a un sol treballador fins a arribar a la plena ocupació de la seva jornada. En aquest cas es mantindrà la retribució del grup professional a què pertany la persona treballadora.

De la mateixa manera, les empreses promouran pactes amb els representants de les persones treballadores per evitar mesures més dràstiques o que es produeixin acomiadaments en empreses que tenen places d'inferior categoria vacants.

Article 16

Obligatorietat de la formació professional

CVE-DOGC-A-17026044-2017

Les empreses tenen l'obligació de formar la seva plantilla. S'entén que l'objectiu general és millorar la formació de les persones treballadores i possibilitar els sistemes d'accés a la promoció professional i impulsar la política de prevenció en Seguretat i Salut Laboral.

D'acord amb la previsió de vacants de la plantilla, es procurarà que el personal sigui format de tal manera que, en igualtat d'oportunitats, pugui accedir a llocs de treball de superior grup o responsabilitat que hagin quedat vacants.

Els plans de formació seran elaborats anualment per l'empresa amb la col·laboració del Comitè d'empresa o la representació de les persones treballadores, amb l'objectiu de millorar de forma continuada la formació del conjunt de les persones treballadores, d'acord amb l'evolució de la tecnologia i els sistemes de treball i de manera que puguin accedir a llocs de treball de superior grup professional, nivell o responsabilitat que hagin quedat vacants. Als efectes oportuns, en el seu cas, es podrà constituir una comissió de formació en cada empresa a l'efecte.

En cas que la formació professional tingui lloc durant la jornada ordinària, la persona treballadora haurà d'assistir obligatòriament i aprofitar tant com pugui els ensenyaments que es donin.

En qualsevol cas, el temps fet servir en la realització de cursos serà computat com a jornada laboral. Tanmateix, no es considerarà jornada laboral als efectes de la superació del límit d'hores extraordinàries ja que serà compensada per períodes de descans equivalents.

Els treballadors que certifiquin la realització de cursos per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals que expedixin una titulació oficial, sempre que els cursin amb regularitat, podran gaudir dels permisos necessaris per presentar-se a exàmens i, sempre que organitzativament sigui viable:

- a. Podran sol·licitar l'adaptació del seu horari laboral, sense variar el nombre d'hores de la jornada durant el període del curs, i/o
- b. Tindran preferència per triar torn de treball, si tal és el règim instaurat al centre de treball.

En tots els cursos promoguts i organitzats per l'empresa, les despeses ocasionades pel desplaçament de les persones treballadores aniran a càrrec de les empreses.

Capítol 3

Classificació professional

Article 17

Plantilla

La plantilla serà la que en cada moment resulti adequada per al correcte desenvolupament de l'activitat de l'empresa.

Els treballadors i les treballadores tenen l'obligació de conèixer i complir les tasques necessàries per dur a terme correctament les tasques que els han estat encarregades, en l'àmbit del seu lloc de treball, grup professional i àrea funcional.

L'empresa, si el considera necessari, contractarà el personal interí suficient per suplir els llocs de treball que per circumstàncies de la producció, vacances i/o incapacitat temporal de llarga durada, es donin.

Article 18

Grups professionals

La classificació professional dels treballadors i treballadores inclosos en els àmbits d'aplicació del present II Conveni col·lectiu s'establirà d'acord amb els articles 14 i 15 del V Conveni col·lectiu estatal de les Indústries de captació, elevació, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals. Les situacions que impliquin mobilitat funcional dels treballadors, es regiran pel disposat al V Conveni col·lectiu estatal de les Indústries de captació, elevació, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

Les persones treballadores que prestin la seva activitat en l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu seran

CVE-DOGC-A-17026044-2017

classificades en consideració a les seves aptituds professionals, titulacions i contingut general de la seva prestació.

Es tindrà especial atenció en què la determinació de les persones enquadrades al GP 1 compleixin amb els factors d'enquadrament en d'aquest grup professional.

S'estableix que el personal que ocupi el lloc de treball d'operador de planta depuradora no podrà estar enquadrat més d'un any dins del GP 1.

Article 19

Exercici del comandament

El personal amb comandament, amb l'autoritat i la responsabilitat consegüent, deurà promoure/vetllar perquè el personal sota la seva responsabilitat assolixi el màxim rendiment i l'eficàcia. Són funcions inherents a tot comandament de l'empresa, entre altres, la formació del personal sota la seva responsabilitat per aconseguir mantenir i millorar el nivell professional.

Les relacions entre els comandaments i els treballadors al seu càrrec, i entre els mateixos companys de feina, es desenvoluparan amb educació i respecte, per afavorir l'eficiència i l'eficàcia en el desenvolupament de les tasques.

Article 20

Mobilitat funcional. Funcions superiors i inferiors

Quant a la mobilitat funcional serà d'aplicació la regulació que en aquesta matèria contingui l'article 16 del V Conveni col·lectiu estatal de les Indústries de captació, elevació, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

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

Concretament l'article 17 del Conveni col·lectiu estatal estableix:

Treballs amb funcions de grup professional superior

1.- Per necessitats organitzatives, de producció o de contractació, la persona treballadora podrà ser destinada a ocupar un lloc de grup professional superior que tingui reconegut per un termini que no excedeixi de sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, tenint dret a percebre, mentre es trobi en aquesta situació, la remuneració corresponent a la funció efectivament desenvolupada.

2.- Transcorregut el període anterior, la persona treballadora podrà reclamar de l'empresa, la classificació professional adequada i, si aquesta no es resolgués favorablement sobre això, en el termini de quinze dies i previ informe, en el seu cas, de la RLT, podrà reclamar-la davant de la jurisdicció competent, produint efectes, si la reclamació estimada i una vegada sigui ferma la resolució corresponent, a partir del dia en què la persona interessada va demanar, per escrit, la seva adequada classificació.

3.- Quan es realitzin funcions de grup professional superior, però no sigui procedent el canvi de grup professional per no reunir la persona interessada els requisits necessaris sobre això, aquesta tindrà dret a percebre la diferència retributiva que existeixi entre el grup professional assignat i el de la funció que efectivament estigui realitzant.

4.- No s'aplicarà la regulació dels apartats anteriors quan la persona treballadora realitzi treballs de grup professional superior, de comú acord amb l'empresa, a fi de preparar-se per a un canvi de grup professional o perquè la persona desitgi adquirir experiència pràctica en funcions de nivell superior.

5.- Tampoc no s'aplicarà la regulació anterior, menys en el que fa referència a la retribució, en els supòsits de substitució de persones amb suspensió de contracte que tinguin reconeguda reserva de lloc de treball, en què la substitució comprendrà tot el temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivat.

Article 21

CVE-DOGC-A-17026044-2017

Promoció professional i cobertura de vacants

Les empreses contribuiran eficaçment a l'aplicació del principi de no discriminació, tracte equitatiu i no arbitrari i al seu desenvolupament sota la premissa d'igualtat de condicions en treballs d'igual valor, desenvolupant una acció positiva particularment en les condicions de contractació, formació i promoció.

Tot el personal subjecte a aquest conveni té, en igualtat de condicions, drets de preferència per ocupar les vacants de personal de nivell o grup professional superior que tinguin lloc a l'empresa, a excepció dels llocs de treball de lliure designació de l'empresa.

En relació amb la cobertura de vacants, s'haurà d'atènyer a la regulació que, en aquesta matèria, conté l'article 26 del V Conveni col·lectiu Estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals i a l'establert a l'article 24 de l'Estatut dels treballadors.

La cobertura de vacants del GP 2B en les empreses quan procedeixi, es farà preferentment mitjançant la promoció interna entre els seus treballadors enquadrats en GP 1 de la mateixa àrea funcional.

Capítol 4

Temps de treball

Article 22

Jornada màxima anual

La jornada màxima anual pactada pel sector durant la vigència del present II Conveni col·lectiu, en còmput anual, serà de 1.750 hores anuals.

La jornada anual pactada és jornada de treball efectiu.

Els dissabtes seran considerats dia feiner a tots els efectes.

Distribució irregular de la jornada—d'acord amb l'establert a l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors, s'estableix un percentatge de la jornada de treball de cadascuna de les persones treballadores que es podrà distribuir de forma irregular durant l'any. Aquest percentatge serà d'un màxim del 5%. En tot cas s'haurà de respectar la normativa que regula la jornada, així com els descansos legalment establerts. La distribució irregular de la jornada la decidirà l'empresari, segons les necessitats productives, prèvia informació als representants dels treballadors, i haurà de ser comunicada amb una antelació mínima de 5 dies a la persona treballadora. En tot cas, sempre es respectaran els dies de descans previstos al calendari de la persona treballadora, de manera que no podran ser incrementades el nombre de jornades anuals establertes en el mateix.

Article 23

Horari

En funció de les necessitats del servei, els horaris vigents actualment en els diversos centres de treball no es modifiquen. Tanmateix, les empreses que a causa del calendari oficial anual hagin de modificar el seu horari poden introduir, racionalment, les adaptacions necessàries, prèvia consulta amb la representació legal de les persones treballadores.

A les empreses on sigui possible, s'intentarà promoure la utilització de la jornada continuada, l'horari flexible o altres formes d'organització del temps de treball i dels descansos que permetin la major compatibilitat entre el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores i la millora de la productivitat en les empreses.

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

Article 24

Vacances anuals

CVE-DOGC-A-17026044-2017

El període de vacances anuals retribuïdes serà de 26 dies feiners (sobre la base de la setmana laboral de 6 dies, és a dir, incloent dissabtes). Per als treballadors que no hagin prestat serveis durant tot l'any natural les vacances seran proporcionals en funció del temps treballat durant l'any natural.

El període de gaudi de les vacances a cada centre de treball s'establirà, dins dels tres primers mesos de cada anualitat, al si de cadascuna de les empreses, de comú acord entre l'empresa i la persona treballadora. Per a una millor organització del servei i la confecció dels calendaris anuals, s'aconsella determinar els períodes de vacances abans de l'acabament de l'any anterior.

Sempre que les necessitats del servei ho permetin, les empreses procuraran atendre les peticions que formulin els treballadors, procurant concedir com a mínim 15 dies naturals dins del període sol·licitat per la persona treballadora. En cas de desacord, així com en tot el no regulat en aquest article, s'haurà d'atenir a la regulació de l'article 38 de l'Estatut dels treballadors.

Article 25

Treballs de durada superior a la jornada laboral

A causa del caràcter públic dels serveis que es presten per les empreses incloses en aquest conveni col·lectiu i la necessària continuïtat de la seva activitat, tot el personal està obligat a prolongar en cas necessari la jornada normal de treball.

Si els treballs extraordinaris es prolonguen arribant a l'horari normal de menjar o sopar i l'indole del treball no permeti la interrupció de dues hores perquè l'àpat es pugui realitzar al domicili de la persona treballadora, aplicarà l'article 50 (dietes i quilometratge) d'aquest conveni. Les dues hores durant les quals estigui interrompuda la jornada no seran abonables i, en tot cas, no podrà meritarse menys d'una hora per a la continuïtat del treball.

La compensació de les hores efectuades per aquest article es regirà per l'article 26 (hores extraordinàries) d'aquest conveni.

Article 26

Hores extraordinàries

A aquest efecte, s'haurà d'atenir al disposat a l'article 42 apartats 1 i 3 del V Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

1.- L'import econòmic corresponent a les hores extraordinàries en dies feiners o dies festius per a l'any 2016 serà el que s'estableix a la següent taula, i serà incrementat els anys següents segons l'article 36 d'aquest conveni:

Grup professional	Dies feiners	Dies festius	Nocturnes	
			Laborables	Festives
A partir de GP 3A	17,26 €	21,62 €	19,16 €	23,52 €
GP 3B	16,24 €	20,30 €	18,14 €	22,20 €
GP 2A	15,23 €	18,88 €	17,13 €	20,78 €
GP 2B	14,21 €	17,56 €	16,11 €	19,46 €
GP 1	13,20 €	16,24 €	15,10 €	18,14 €

Quan es percebin hores extres nocturnes, no es percebrà el plus de treball nocturn establert a l'article 45.

2.- En cap cas el valor de l'hora extraordinària no podrà ser inferior al valor de l'hora ordinària, prenent com a

CVE-DOGC-A-17026044-2017

base de càlcul de l'hora ordinària: les percepcions salarials de caràcter fix establertes a l'article 36 del conveni, més aquells complements fixos que les persones treballadores tinguin reconeguts a títol personal o per pacte col·lectiu.

3.- Les parts signants consideren positiu acordar i acorden la possibilitat de compensar les hores extraordinàries per un temps de descans, a raó de: 1 hora de descans per 1 hora treballada en dies feiners, i d'1,5 hores de descans per 1 hora treballada en diumenges i dies festius intersetmanals.

4.- Serà facultat de la persona treballadora optar pel descans en lloc de la compensació monetària, havent de pactar el seu gaudi amb la Direcció de l'empresa, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

5.- La representació legal de les persones treballadores de les empreses serà informada mensualment del nombre d'hores extraordinàries realitzades, d'acord amb l'establert a l'Estatut dels treballadors i en la Disposició addicional 3a del RD 1561/1995, de jornades especials de treball.

Article 27

Hores complementàries

D'acord amb el previst a l'Estatut dels treballadors, el nombre d'hores complementàries que podrà realitzar la plantilla contractada a temps parcial no podrà superar, en cap cas, el 60% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.

La suma de les hores ordinàries i les hores complementàries no podrà excedir del límit legal definit perquè el contracte pugui ser considerat a temps parcial.

La distribució i forma de realització de les hores complementàries seran les pactades entre les parts al contracte de treball. En absència de pacte, regirà l'establert a l'Estatut dels treballadors.

Article 28

Guàrdies i

Atès el caràcter públic del servei que desenvolupen les empreses, la realització de guàrdies o serà obligatòria per a tot el personal que sigui designat per realitzar-les en consideració a les funcions que desenvolupen.

Les persones treballadores podran canviar entre elles, sempre que no quedi en cap cas descobert el servei i l'empresari l'autoritzi, tant la guàrdia com el reforç.

Els imports aquí indicats, tant de la guàrdia com del reforç, són els corresponents a l'any 2016. Per als anys següents seran actualitzats amb els increments pactats a l'article 36 del present conveni.

a) Guàrdia:

S'entén per guàrdia el temps que la persona treballadora es troba treballant a les dependències de l'empresa i/o realitzant treballs del servei com a conseqüència d'aquesta guàrdia, fora de l'horari habitual de treball, en dies de descans setmanal i/o dies festius.

Les empreses poden establir calendaris de guàrdia que han de ser complerts obligatòriament pels treballadors adscrits al servei que s'estableixi la guàrdia, i que seran repartides equitativament entre ells. S'establiran sistemes organitzatius que permetin que aquest servei no estigui assignat permanentment a una única persona.

El personal que realitzi una guàrdia, tindrà de dret un descans equivalent i percebrà una retribució com a compensació per la variació de la data de gaudi del dia de descans setmanal o festiu.

En cas de no poder gaudir del descans dins de la setmana següent, aquest descans s'haurà de pactar entre l'empresa i la persona treballadora. En tot cas, s'haurà de realitzar el descans en els quatre mesos següents a la realització de la guàrdia que origina el descans.

Els imports econòmics corresponents a les hores de guàrdia són:

Any 2016: 7,36 €/hora.

La compensació per les hores de guàrdia que es realitzin en els 14 dies festius intersetmanals, segons el calendari de cada empresa o centre de treball, correspondrà al preu indicat en el paràgraf anterior incrementat

CVE-DOGC-A-17026044-2017

en un 40%, és a dir, es pagaran a 10,30 €/hora el 2016.

b) Reforç (retén)

S'entén per reforç el temps durant el qual la persona treballadora està a disposició de l'empresa fora de la jornada laboral, però localitzable a tota hora, i, en cas de ser avisada, preparada per desplaçar-se el més aviat possible al centre de treball o a qualsevol altre lloc assenyalat, segons procediments d'actuació establerts a cada empresa o centre de treball, que es realitzaran respectant els drets d'informació, consulta i competències establerts a l'article 64 de l'Estatut dels treballadors. Aquest servei serà repartit de forma equitativa. S'establiran sistemes organitzatius que permetin que aquest servei no estigui assignat permanentment a una única persona.

Per procurar la seva localització, l'empresa facilitarà els mitjans necessaris (telèfon mòbil, etc.) a la persona treballadora que realitzi guàrdia i mentre aquesta duri.

Depenent de l'organització diària o setmanal dels reforços, les persones treballadores que els realitzin, rebran un import per cada un dels dies o setmanes.

L'import econòmic corresponent als dies o setmanes de guàrdia, serà: Any 2016: 12,43 €/dia o 87,04 €/setmanals.

La compensació per als reforços que es realitzin en els 14 dies festius intersetmanals, segons calendari de festes de cada empresa o centre de treball, s'incrementarà en un 40% del preu diari establert en el paràgraf anterior.

Per a l'any 2016, les persones treballadores percebran per la primera sortida diària una compensació mínima equivalent a l'import que correspondria a 2 hores extraordinàries. Per a la resta de sortides es percebran les hores reals.

Per als anys següents, 2017 i 2018: Les persones treballadores percebran per la primera sortida diària un import de 38 € en dies feiners i 42 € en dies festius en concepte de plus de primera sortida reforç, que inclou la compensació de les dues primeres hores d'actuació de la primera sortida.

A partir de la tercera hora, inclosa, i per a la resta de sortides diàries, seran hores extraordinàries i s'aplicarà la regulació de l'article 26.

El dret a cobrar el plus sortida reforç el marcarà exclusivament que l'avís s'hagi produït després de l'acabament de la jornada ordinària del treballador.

Article 29

Treball a torns

De conformitat amb l'article 36.3 de l'Estatut dels treballadors, s'entén per treball a torns tota forma d'organització del treball segons la qual la persona ocupa de forma rotativa els mateixos llocs de treball, implicant per a la persona treballadora la necessitat de prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes. S'entén per procés continu el treball que a causa de necessitats tècniques o organitzatives es realitza 24 hores al dia i durant tots els dies de l'any, establint-se torns rotatius de 8 hores amb variació periòdica del torn (torn tancat).

En cas d'absència imprevista, la persona treballadora que realitzi la seva activitat en un sistema de torns, tindrà l'obligació de romandre en el seu lloc de treball mentre la persona treballadora que l'hagi de rellevar no hagi arribat. En tot cas es respectarà el descans mínim de 12 hores entre el final de la jornada i el principi de la següent.

Per afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar del col·lectiu de treballadors i treballadores assignats a aquest sistema de treball, podran canviar entre elles el torn, sempre que no quedi descobert, en cap cas, el servei i l'empresari l'autoritzi.

La retribució per a la realització de treballs a torn tancat 24 hores per 365 dies, serà la que s'estableix a l'article 44 d'aquest conveni.

En aquells centres de treball on sigui possible, es podrà crear un sistema de corre torns per cobrir les absències del torn. En aquests casos es pactessin les condicions i funcionalitat.

Article 30

Permisos

1.- Permisos retribuïts

El treballador o treballadora, previ avis i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o formalització de parella de fet.
 - b. Tres dies per naixement o adopció de fill/filla. Quan per tal motiu la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte de, almenys, 250 quilòmetres d'anada i altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.
 - c. Tres dies per accident o malaltia gravi, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de cònjuge o parella de fet, o fills. Quan per tal motiu la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte d'almenys, 250 quilòmetres d'anada i altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.
 - d. Dos dies per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte de, almenys, 250 quilòmetres d'anada i altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.
 - e. Quatre dies per mort de cònjuge o parella de fet, o fills/filles. Quan per tal motiu la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte de, almenys, 250 quilòmetres d'anada i altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.
 - f. Tres dies per mort de pares i/o germans. Quan per tal motiu la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte de, almenys, 250 quilòmetres d'anada i altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.
 - g. Dos dies per mort de la resta de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte de, almenys, 250 quilòmetres d'anada i altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.
 - h. Un dia per trasllat de domicili habitual.
 - i. Un dia per matrimoni de fill/filla o pares.
 - j. Per al temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent l'exercici del sufragi actiu, d'acord amb l'establert en la legislació vigent.
 - k. Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts en la legislació vigent.
 - l. Per al temps indispensable per a la mare per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part, i en els casos d'adopció, guarda fins a l'adopció o acollida, per a l'assistència a les sessions preceptives d'informació i preparació, i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que s'hagin de realitzar dins de la jornada laboral.
 - m. D'acord amb l'establert a l'article 23 de l'Estatut dels treballadors, l'empresa donarà els permisos necessaris per a la realització d'exàmens a aquelles persones treballadores que estiguin cursant estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Aquest permís serà de mitja o d'una jornada completa en funció del lloc on s'hagi de realitzar l'esmentat examen. La persona treballadora haurà de comunicar aquesta circumstància amb un preavis de 5 dies i haurà de justificar la seva absència amb un document oficial del centre on hagi realitzat l'examen dins de les 24 hores següents a la seva realització.
 - n. Dos dies d'assumptes propis el 2016. A partir de l'any 2017 es podran demanar 2,5 dies d'assumptes propis i, a partir del 2018, 3 dies d'assumptes propis. Els dies de permís retribuït per assumptes propis hauran de comunicar-se a l'empresa amb una antelació de 2 dies feiners i no es podran acumular a les vacances. L'empresa haurà d'autoritzar el gaudi del permís sempre que el normal desenvolupament del servei ho permeti, sense que es pugui denegar sistemàticament. A petició per part del treballador, i sempre que l'organització de l'empresa ho permeti, es podran fraccionar aquests dies d'assumptes propis, en permisos de 4 hores.
- En cap cas un no es podrà gaudir de forma acumulada a l'annualitat següent, ni serà compensat si no es fa ús d'aquest permís.

CVE-DOGC-A-17026044-2017

Justificació dels permisos: En tots els casos anteriors, a excepció dels apartats k) i n), els permisos s'hauran de justificar amb la documentació corresponent.

2.- Permisos no retribuïts: Temps recuperable per assistència al metge: El treballador o treballadora, avisant amb prou antelació, tindrà permís per absentar-se del seu treball, en els següents casos, sempre que es demostrï que no existeix la possibilitat de programar les visites mèdiques fora la jornada laboral:

a. Visites del treballador o treballadora al metge de capçalera o especialista de la Seguretat Social.

b. Visites al metge de capçalera o especialista de la Seguretat Social per a :

Fills o filles menors d'edat

Fills o filles discapacitats/as que estiguin a càrrec de la persona treballadora

Familiars de primer grau de consanguinitat que tinguin reconeguda la situació de dependència per Resolució de l'Administració, segons els requisits establerts per Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció d'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.

3.- Permís sense sou

Una llicència de 10 dies naturals consecutius, no acumulables a vacances i amb un preavís de 15 dies. L'empresa haurà d'autoritzar el gaudi del permís sempre que el normal desenvolupament del servei ho permeti.

4.- Permís de lactància

Per lactància d'un fill/a menor de nou mesos els treballadors, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. Aquest permís s'ampliarà proporcionalment en cas de lactància múltiple.

Qui, per raons de guarda legal, exerceixi aquest dret, podrà optar per substituir-lo per una reducció de la seva jornada laboral en mitja hora amb la mateixa finalitat fins i tot que el/la menor tingui nou mesos o acumular aquest permís de lactància, gaudint d'11 dies feiners de permís retribuït, a l'acabament del permís de maternitat o de paternitat. En cas de lactància múltiple, el permís de lactància acumulat serà de 14 dies feiners.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, dones o homes, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin, havent d'acreditar, qui ho sol·liciti, que l'altre progenitor no està gaudint del mateix.

En els casos de naixements de fills/es prematurs/res o que, per qualsevol motiu, hagin de continuar hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora diària. Igualment, tindran dret a reduir la seva jornada laboral fins a un màxim de dues hores diàries, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís s'estarà al disposat a l'apartat 3 d'aquest article.

5.- Reducció de jornada

Qui, per raons de guarda legal, tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no desenvolupi activitat retribuïda.

La persona progenitora adoptant o guardadora amb finalitats d'adopció o acollida permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada de la mateixa, amb la disminució proporcional de salari, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o l'òrgan administratiu sanitari corresponent de la comunitat autònoma, i amb un màxim de temps fins que el menor compleixi divuit anys. Les parts, empresa i persona treballadora, podran acordar l'acumulació de la reducció de jornada en dies complets i les condicions de l'esmentada acumulació.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret per la mateixa persona causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de

funcionament de l'empresa.

6.- La concreció horària i la determinació del període de gaudi dels permisos de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 3 i 4 d'aquest article, correspondrà a la treballadora o treballador, dins de la seva jornada ordinària. Els beneficiaris d'aquests permisos hauran de comunicar a l'empresa amb quinze dies d'antelació la data que vulguin reincorporar-se a la seva jornada ordinària.

Respecte al no regulat en aquest article, regirà l'establert en la regulació del V Conveni estatal del sector o, en el seu defecte, la regulació de l'Estatut dels treballadors.

Article 31

Absències

1. Si una persona treballadora no pot assistir al treball per raó de malaltia, ho ha de comunicar a l'empresa dins de les 2 primeres hores de la seva jornada al centre de treball on està adscrit.

L'incompliment d'aquesta obligació, de la qual només pot ser eximit per causes de força major degudament justificades, faculta l'empresa a considerar que l'absència al treball és injustificada i, en conseqüència, no s'abonarà el salari corresponent al dia d'absència injustificada.

2. En cas de malaltia, el personal haurà de justificar tots i cada un dels dies d'absència amb el corresponent document oficial d'incapacitat temporal. De conformitat amb la legislació vigent, una vegada la persona treballadora tingui en el seu poder el document oficial de baixa (des de l'inici de l'absència) el remetrà a l'empresa en un termini màxim de 72 hores.

3. Els dies d'absència que no estiguin coberts pel document oficial de baixa es consideraran dies d'absència injustificada i, en conseqüència, no s'abonarà el salari corresponent al dia d'absència injustificada.

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

Article 32

Excedències voluntàries

El personal amb una antiguitat mínima d'una anualitat en l'empresa té dret a què se li reconegui la possibilitat de gaudir d'una excedència voluntària per un marc temporal que no podrà ser inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. Aquest dret només podrà ser sol·licitat una altra vegada per cadascuna de les persones treballadores, sempre que hagin transcorregut quatre anys des de l'acabament de l'anterior excedència.

La persona treballadora que vulgui gaudir d'una excedència, ho haurà de comunicar a l'empresa amb un preavís d'un mes perquè l'empresa pugui reorganitzar els seus recursos.

La persona treballadora que sol·liciti una excedència voluntària, mantindrà exclusivament un dret preferent al reingrés en una vacant d'igual o similar categoria que es produís en l'empresa, en qualsevol dels seus centres de treball. En tot cas, el treballador haurà de comunicar a l'empresa, amb un mes d'antelació a l'acabament del període d'excedència, la seva intenció de reincorporar-se en el moment en què hi hagi una vacant. L'absència de l'esmentada comunicació implicarà la renúncia del treballador al seu dret de reincorporació preferent.

Article 33

Altres excedències

Les excedències que no es corresponguin amb el supòsit acordat a l'article anterior es regiran per la qual cosa estableix l'Estatut dels treballadors.

Capítol 5

Règim econòmic

Article 34

Règim econòmic

El règim econòmic entre l'empresa i el seu personal serà el que es pacta en l'articulat d'aquest II Conveni col·lectiu.

Les retribucions de qualsevol caràcter pactades en aquest II Conveni col·lectiu, establertes reglamentàriament o convingudes, ja sigui individualment o col·lectivament en grup, es refereixen al treball realitzat a temps complet i tenen caràcter brut. L'Impost General sobre la Renda de les Persones Físiques, la quota obrera de cotització a la Seguretat Social i qualsevol altra càrrega que existeixi o que, en el seu cas, s'estableixi legalment sobre la retribució són a càrrec de la persona treballadora.

El personal que treballi amb jornada reduïda a temps parcial percebrà les seves retribucions en proporció amb la seva jornada.

Article 35

Cobrament de la nòmina

Les retribucions meritades pels treballadors s'han de satisfer mitjançant transferència bancària de l'import corresponent a l'entitat bancària que designi el treballador. Les retribucions es pagaran el penúltim dia feiner de cada mes.

El rebut de la nòmina es lliurarà tal com estableix l'article 29.1 de l'Estatut dels treballadors.

Per a més comoditat i rapidesa en el lliurament del rebut de nòmina, es procurarà que, en els terminis necessaris i amb les garanties adequades, les empreses puguin posar a disposició de les persones treballadores el rebut de nòmina a través dels mitjans electrònics que tinguin establerts en cada empresa.

Article 36

Increment salarial anys 2016, 2017 i 2018

Les taules salarials establertes per a l'any 2016 són les reflectides a les taules de l'Annex I que han tingut un increment de l'1,5% respecte a les taules 2015.

Per a l'any 2017 s'incrementaran les taules definitives 2016, així com la resta de conceptes que es vinculin a aquest article en un 1,5%.

Per a l'any 2018 s'incrementaran les taules definitives 2017, així com la resta de conceptes que es vinculen a aquest article en un 1,5%. Aquestes taules es revisaran a l'alça amb la fórmula que s'acordi a l'AENC per al 2018.

Article 37

Estructura de la retribució i complements salarials

Són retribucions salarials les remuneracions dels treballadors en diners o en espècie que reben per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri.

L'estructura retributiva dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest II Conveni col·lectiu estarà constituïda per retribucions de caràcter salarial i extra salarial.

1. Conceptes que comprenen les retribucions salarials:

A. Fixes :

Salari base

Gratificacions extraordinàries

Antiguitat consolidada

CVE-DOGC-A-17026044-2017

Antiguitat

Plus Conveni

Plus de lloc de treball

Complement personal

Plus de treball de torn

B. Variables:

Plus de treball nocturn

Complement per guàrdia o reforç

Complement de Nadal i Any Nou

Hores extres

Plus primera sortida reforç

2. Conceptes extra salarials:

Dietes

Quilometratge

Article 38

Salari base

El salari base del personal afecte al present II Conveni col·lectiu és el que es determina per cada grup professional i nivell a les taules de l'Annex I, d'acord amb la qual cosa disposa l'article 26 de l'Estatut dels treballadors i de conformitat amb els grups professionals establerts pel V Conveni col·lectiu estatal de les Indústries de Captació, Elevacions, Tractaments, Distribucions, Sanejaments i depuracions d'aigües potables i residuals.

Article 39

Gratificacions extraordinàries

El personal tindrà dret a rebre dues gratificacions extraordinàries. La primera gratificació extraordinària, es farà efectiva la nòmina del mes de juny i la segona el 15 de desembre, en proporció amb el temps de permanència en l'empresa en el semestre corresponent.

La gratificació extraordinària del mes de juny en el semestre que va de l'1 de gener al 30 de juny de l'any en curs i, la gratificació extraordinària del mes de desembre, merita en el semestre que va de l'1 de juliol al 31 de desembre del mateix any.

Les gratificacions extraordinàries estaran formades pel salari base, antiguitat consolidada, antiguitat, plus conveni i plus lloc de treball.

L'empresa i la representació de les persones treballadores podran pactar que les gratificacions extraordinàries es prorrategin durant les dotze mensualitats.

Article 40

Antiguitat

40.1 Antiguitat consolidada

L'import anual que les persones treballadores venien percebent en concepte de complement d'antiguitat i plus vinculació (quinquennis) del conveni provincial de Girona, va quedar congelat i consolidat en la data d'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu. Aquesta antiguitat s'abonarà en la nòmina del personal sota el concepte Antiguitat consolidada, en les dotze mensualitats i les dues gratificacions extraordinàries.

CVE-DOGC-A-17026044-2017

40.2 Antiguitat

A partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni, quan el personal compleixi nous anys d'antiguitat en l'empresa percebrà un premi d'antiguitat anual per l'import anual 59 €/anuals per a tota la durada del conveni, que s'abonarà prorratejat en les dotze mensualitats i les dues gratificacions extraordinàries següents per cada nou any que es compleixi a partir d'aquesta data i aquest import s'acumularà al de l'any anterior.

La meritació del premi d'antiguitat es produirà el mes en què la persona treballadora compleixi cada any nou d'antiguitat.

Excepcionalment, per a aquelles persones que ja portessin més d'un any d'antiguitat l'1 de gener de 2014, la meritació es produirà segons el semestre d'ingrés en les empreses. És a dir, per a les persones ingressades de l'1 de gener al 30 de juny, la meritació serà l'1 de gener de cada any. I per a les persones ingressades de l'1 de juliol al 31 de desembre, la meritació serà l'1 de juliol de cada any.

Article 41

Plus conveni

El Plus conveni es defineix de conformitat amb l'article 33 del V Conveni col·lectiu estatal de les Indústries de captació, elevació, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

Tot el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del II Conveni col·lectiu tindrà dret a rebre un complement salarial denominat Plus conveni, segons l'import que s'estableix a l'Annex I per a cada grup professional i nivell.

Article 42

Plus lloc de treball

El Plus lloc de treball es defineix, de conformitat amb l'article 32 del V Conveni col·lectiu estatal de les Indústries de captació, elevació, tractament, distribució sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, com el complement salarial del lloc de treball que retribueix i compensa les condicions relatives al lloc de treball.

Tot el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present II Conveni col·lectiu tindrà dret a rebre un complement salarial mensual denominat Plus lloc de treball, segons l'import que s'estableix a l'Annex I per a cada grup professional.

Article 43

Complement personal

És la retribució de caràcter fix que reconeix una empresa a una persona treballadora, de forma voluntària o pactada i amb caràcter individual.

Article 44

Plus de treball de torn

Les persones treballadores que realitzin la seva activitat en el sistema de torns definit a l'article 29 d'aquest conveni, 24 hores per 365 dies, tindran dret a rebre el complement salarial de Plus de treball mensual següent de torn:

Barcelona, 2016: 185,42 €/mes Est plus s'incrementarà els anys següents d'acord a l'article 36 del present conveni.

Tarragona, Lleida i Girona:

2016 =80 €/mes

2017 =87 €/mes

2018 =95 €/mes

CVE-DOGC-A-17026044-2017

En cas que hi hagués personal que, de forma esporàdica, realitzés treballs a torns per substitució d'un altre treballador, percebrà la part proporcional al temps treballat a torns.

Article 45

Plus de treball nocturn

El Plus de treball nocturn es defineix, de conformitat amb l'article 34 del V Conveni col·lectiu estatal de les Indústries de captació, elevació, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, com el complement salarial que retribueix les hores compreses entre les 22:00 h de la nit i les 6:00 h del matí, exceptuant les hores extraordinàries nocturnes regulades a l'article 26 del present conveni.

El personal inclòs en l'àmbit del present II Conveni col·lectiu, a excepció del personal contractat específicament per prestar serveis durant la nit o part de la nit exclusivament, tindrà dret a rebre un complement salarial denominat plus de treball nocturn per a cada una dels hores nocturnes que realitzi. Les fraccions d'hora s'abonaran amb un import proporcional al temps treballat.

També percebran aquest import les persones que treballin en règim de torn tancat 24 h per 365 dies, quan pel seu calendari laboral, treballin en torn de nit (de 22 h a 6 h).

L'import econòmic corresponent al plus de treball nocturn, serà d'1,90 €/hora durant tota la vigència del conveni.

Article 46

Complement de Nadal i Any Nou

El personal de torn (24 hores per 365 dies) que, pel seu calendari laboral, presti serveis entre les 22 hores del dia 24 de desembre i les 22 hores del dia 25 de desembre, així com entre les 22 hores del dia 31 de desembre fins i tot a les 22 hores del dia 1 de gener, percebran un complement salarial addicional que consistirà en un import de 40 €/dia. Aquest import es mantindrà invariable per a tota la durada del conveni.

Article 47

Bestretes/Préstecs

47.1 Les persones treballadores podran sol·licitar bestretes sobre la totalitat de la remuneració que tinguin meritada, incloent la part corresponent a la gratificació extraordinària. Hauran de sol·licitar la mateixa per escrit i, sempre que l'empresa no tingui problemes de liquiditat, estarà obligada a concedir-la en el termini més breu possible, sense que s'afecti els procediments administratius normals de l'empresa.

Es consideraran bestretes exclusivament aquells permessos a l'article 29 de l'Estatut dels treballadors, és a dir, a compte del treball ja realitzat i que per tant es regularitzin dins del mateix mes o dins de la pròxima paga extraordinària.

47.2 Préstecs

En cas de necessitat acreditada, les persones treballadores poden sol·licitar un préstec per un import màxim del 10% dels havers anuals fixos acreditats pel sol·licitant. Aquest préstec reportarà l'interès legal dels diners que es publiquen anualment en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat espanyol, que tindrà la consideració de retribució en espècie, havent de tornar-se en un període màxim de dotze mesos. Per a la concessió d'aquest préstec, el treballador haurà de disposar de l'informe favorable, que ha de ser vinculant, del Comitè d'empresa o delegats de personal.

El saldo de les bestretes i préstecs concedits pendents d'amortització no podrà superar a cada centre de treball el 0,6% de la nòmina d'aquest centre referida a havers fixos. En cas d'arribar a aquest percentatge, no és obligatori que l'empresa faci la concessió, encara que el sol·licitant tingui l'informe favorable abans esmentat.

Article 48

Trencament de moneda i complement per atenció a les persones usuàries front-office

CVE-DOGC-A-17026044-2017

Els valors aquí indicats són per a l'any 2016. Per als anys posteriors aquests complements seran incrementats de conformitat a l'article 36 del present conveni.

48.1 Menscapte de diners: El personal que dins de les seves funcions habituals realitzi tasques de cobraments de rebuts, percebrà un import per a l'any 2016 de 263,90 €/año, prorratejat en les dotze mensualitats.

Aquest import es deixarà de percebre si deixa de fer aquestes funcions.

48.2 Complement atenció a les persones usuàries front office:

El personal de l'àrea d'atenció a les persones usuàries de forma directa front office, percebrà un import per a l'any 2016 de 263,90 €/any, prorratejat en les dotze mensualitats.

Aquest import serà incompatible amb la percepció del trencament de moneda i es deixarà de percebre si deixa de fer aquestes funcions.

Article 49

Bonificació rebut aigua per a la província de Tarragona

A les persones treballadores en actiu de les empreses de la província de Tarragona amb l'activitat de subministrament i distribució d'aigua, i que hagin superat el període de 6 mesos d'antiguitat en l'empresa, se'ls abonarà en la nòmina com a retribució consum aigua l'equivalent a 15,33 metres cúbics mensuals d'aigua de la tarifa oficial del lloc on resideixin, excloent taxes i impostos.

Com a conseqüència d'això, cada treballador abonarà directament la companyia subministradora d'aigua, l'import del seu rebut, no percebent per part de l'empresa cap altra compensació. En els casos en els quals es donés la coincidència que dues persones treballadores compartissin el mateix subministrament d'aigua en un mateix domicili, l'empresa només abonarà a un d'ells la quantitat corresponent a un sol subministrament.

Article 50

Dietes i quilometratge

Si, per raó del servei i a requeriment de l'empresa, la persona treballadora ha de menjar o sopar fora del seu domicili, percebrà una dieta de 14 € per àpat. En cas de mutu acord es podrà substituir la dieta pel pagament del tiquet del dinar.

Els desplaçaments que, per necessitats del servei i requeriment de l'empresa, hagi de realitzar la persona treballadora amb el seu propi vehicle seran compensats a raó de 0,19 euros per quilòmetre, prèvia justificació per la persona treballadora del desplaçament i dels quilòmetres recorreguts.

Aquests imports es mantindran invariables per a tota la vigència del conveni.

Capítol 6

Règim assistencial

Article 51

Concepte de règim assistencial

El règim assistencial que es pacta en aquest II Conveni col·lectiu és el conjunt de mesures que complementen l'acció protectora que té el règim general de la Seguretat Social del personal que presta el seu servei a les diferents empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del present II Conveni col·lectiu i que s'especifiquen en aquest capítol .

Article 52

Naturalesa del règim assistencial

CVE-DOGC-A-17026044-2017

El règim assistencial que es pacta en aquest Conveni té la naturalesa de millora voluntària de l'acció protectora de la Seguretat Social prevista als articles 42 a 46 i 155 a 249 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat per Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre (BOE de 31 d'octubre de 2015), les normes de desenvolupament i els articles d'aquest II Conveni col·lectiu continguts en aquest capítol.

Article 53

Millora de les prestacions per Incapacitat temporal

En cas d'incapacitat temporal les empreses faran efectius pagaments complementaris en els següents supòsits:

Si la incapacitat temporal deriva d'accident laboral, malaltia d'origen laboral, malaltia comuna o accident no laboral de la persona treballadora, les empreses complementaran les prestacions per incapacitat temporal, des del primer dia d'aquesta incapacitat temporal.

El complement que les empreses hauran d'abonar, es correspondrà amb la diferència entre la prestació d'incapacitat temporal i el salari fix mensual que la persona treballadora percebia en el moment d'inici de la incapacitat temporal, prenent com a base de càlcul del salari fix, les percepcions salarials de caràcter fix establertes a l'article 37 d'aquest II Conveni col·lectiu, més aquells complements fixos que les persones treballadores tinguin reconeguts a títol personal o col·lectiu.

Article 54

Assegurança d'accidents

L'empresa mantindrà contractada a càrrec seu una Assegurança d'accidents que cobrirà els casos de mort, gran invalidesa i incapacitat permanent absoluta, independentment del sistema de protecció de la Seguretat Social.

Aquesta assegurança haurà de garantir que la persona treballadora, sempre que compleixi els requisits que s'estableixin en aquest article, i que pateixi un accident que doni lloc a qualsevol de les circumstàncies citades en el paràgraf anterior, rebí un pagament per import de:

En cas de mort: 24.000 euros que s'abonaran als beneficiaris designats per la persona treballadora o, en el seu defecte, als hereus legals.

En cas de gran invalidesa: 24.000 euros.

En cas d'incapacitat permanent absoluta: 24.000 euros.

Aquesta assegurança d'accident es vincula a la permanència de la persona assegurada en l'empresa. El cessament en l'empresa, per qualsevol motiu, donarà lloc a la baixa del treballador a la pòlissa d'aquesta assegurança, sense que la persona treballadora conservi cap dret a percebre l'import del capital. Per al coneixement de les persones treballadores, la representació legal dels treballadors podrà disposar d'una còpia del certificat en vigor de la pòlissa.

Article 55

Ajuda per fills o filles discapacitats/des

El personal que tingui a càrrec seu un fill o filla amb una discapacitat física o psíquica, igual o superior a un 33%, tindrà dret a rebre en les dotze pagues ordinàries, un complement per valor de 120 €/mes.

Aquesta ajuda es mantindrà mentre el fill/a sigui menor d'edat o si continua estant a càrrec de la persona treballadora i no té cap altre ingrés derivat d'una relació laboral.

La persona treballadora haurà de comunicar aquesta circumstància a l'empresa i acreditar oficialment l'existència de la discapacitat. La falta de comunicació a l'empresa d'aquesta circumstància implicarà que l'empresa no hagi d'abonar el pagament que es regula en aquest article per a qualsevol període anterior a la comunicació.

En cas que ambdós progenitors treballin en la mateixa empresa, només un d'ells podrà percebre aquesta ajuda.

Capítol 7

Contractació i subrogació

Article 56

Període probatori i modalitats de contractació

Quant al període probatori així com les modalitats de contractació, serà d'aplicació la regulació que estableix el V Conveni col·lectiu estatal de les Indústries de Captació, Elevació, Tractament, Distribució, Sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

Article 57

Contractació

En les qüestions generals s'estarà al dispost al V Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals i la normativa vigent.

Article 58

Subrogació convencional

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

Capítol 8

Salut laboral

Article 59

Seguretat i Salut laboral, vigilància de la salut i Comissió Tècnica de Seguretat i Salut

S'aplicarà el que disposi el V Conveni col·lectiu estatal de les Indústries de Captació, Elevació, Tractament, Distribució, Sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

Les empreses, la representació de les persones treballadores així com el personal, hauran d'atenir-se i complir allò que disposa l'Estatut dels treballadors, la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals actualitzada i desenvolupada per la Llei 54/2003 de 12 de desembre i el Reial Decret 171/2004 de 30 de gener, així com tota la normativa específica de desenvolupament o altres normes legals que apareguin en un futur de caràcter estatal o autonòmic, tenint especial cura del compliment, en el seu cas, de les següents normes:

R.D. 664/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics durant el treball.

R.D. 374/2001, de 6 d'abril, sobre la protecció de la salut i seguretat dels treballadors contra els riscos relacionats amb els agents químics durant el treball.

R.D. 681/2003, de 12 de juny, sobre la protecció de la salut i la seguretat dels treballadors exposats als riscos derivats d'atmosferes explosives en el lloc de treball.

R.D. 396/2006, de 31 de març, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut aplicables als treballs amb risc d'exposició a l'amiant.

Article 60

Revisions mèdiques

Les empreses han de garantir la vigilància periòdica de la salut del personal 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.

En el cas que les revisions mèdiques es facin fora de les instal·lacions de treball, les despeses ocasionades pel desplaçament de les persones treballadores aniran a càrrec de les empreses.

Article 61

Roba de treball

La Direcció de cadascuna de les empreses acordarà amb la representació de les persones treballadores, partint de les concretes característiques de l'explotació, les peces de treball que s'han d'utilitzar en cada servei així com els lliuraments de roba de treball que les empreses hauran de realitzar per a la correcta prestació del servei.

En aquells centres de treball sense representació legal de les persones treballadores, recordarà amb els mateixos treballadors i treballadores.

S'estableix que el lliurament de la roba d'estiu es farà abans del 15 de maig i la d'hivern, abans de l'1 d'octubre.

Les botes de seguretat i les peces no tan habituals (anoracs, polars, equips d'aigua, etc...) es renovaran quan sigui necessari per a la correcta prestació del servei.

Les empreses proveiran dels mitjans de protecció necessaris per evitar els riscos laborals d'acord amb l'avaluació de riscos de cada lloc de treball.

Capítol 9

Drets sindicals

Article 62

Representació de les persones treballadores

Les competències i garanties de la representació de les persones treballadores, així com els drets sindicals es regiran per l'establert a l'Estatut dels treballadors i la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

Les persones treballadores tenen dret a fer reunions i assemblees als locals de l'empresa una vegada acabada la jornada laboral. Per fer aquestes reunions, els representants de les persones treballadores que s'hagin constituït legalment en l'empresa han de sol·licitar el permís corresponent amb dos dies feiners d'anticipació com a mínim i després d'haver lliurat prèviament l'ordre del dia.

L'empresa facilitarà, en la mesura de les seves possibilitats, un espai adequat per a la celebració de les assemblees. L'empresa haurà de respectar el dret de les persones treballadores a sindicar-se lliurement.

Les persones treballadores afiliades a un sindicat podran recaptar quotes i distribuir informació sindical, sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa. L'empresa procedirà al descompte de la quota sindical corresponent al personal que el sol·liciti sempre que prèviament la persona treballadora remeti un escrit firmat en què s'expressi amb claredat la seva voluntat que es realitzi el descompte esmentat, la central sindical i la quantia de la quota.

No es condicionarà l'ocupació o la promoció d'un treballador a què s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical, així com tampoc es podrà acomiadar o perjudicar de qualsevol forma, per aquesta causa.

Article 63

CVE-DOGC-A-17026044-2017

Col·laboració entre les direccions i els Comitès d'empresa

Ja que el manteniment del millor clima en les relacions entre l'empresa i el seu personal és un bé desitjable i que el diàleg necessari a tal efecte ha de tenir lloc entre els òrgans representatius d'ambdues parts en la relació laboral, o sigui, Direccions i Comitès d'empresa, ambdues 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, en el seu cas, apareguin, tot això amb el compliment més estricte de la legislació vigent.

Article 64

Acumulació d'hores sindicals

Els membres dels Comitès d'empresa i els delegats de personal del mateix sindicat poden acumular, individualment o entre ells, només d'aquí a cada unitat de representació i per trimestres naturals, el crèdit d'hores sindicals mensuals que la llei determina o tinguin pactades. Aquesta acumulació haurà de ser notificada a l'empresa amb caràcter previ.

Capítol 10

Disposicions finals

Article 65

Règim disciplinari

Serà d'aplicació el règim disciplinari que estableixi el V Conveni col·lectiu Estatal de les Indústries de Captació, Elevació, Conducció, Tractament, Distribució, Sanejament i Depuració d'Aigües Potables i Residuals.

Article 66

Igualtat efectiva de dones i homes

En relació amb aquesta matèria s'estarà al disposat en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones, Llei 17/2015 del 21 de juliol d'igualtat efectiva d'homes i dones i d'una manera especial l'establert a l'article 61 del V Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, en relació amb els plans d'igualtat.

Les parts signants d'aquest II Conveni col·lectiu promouran la plena igualtat d'homes i dones en tots els aspectes de l'àmbit laboral. Ambdues parts consideren que és necessari l'establiment d'un marc normatiu general per garantir el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats al si de l'empresa.

Amb aquesta finalitat i per avançar en el desenvolupament de polítiques d'igualtat, les empreses subjectes a l'àmbit d'aplicació del present II Conveni col·lectiu procuraran:

L'establiment de pautes i directrius en relació amb l'elaboració, estructura i procediment del pla d'igualtat a fi d'optimitzar els recursos humans i evitar qualsevol tipus de discriminació.

En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereixen els apartats anteriors s'hauran de dirigir a l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest article, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determina en la legislació laboral.

Article 67

Violència de gènere

En matèria de protecció a la víctima de la violència de gènere i persecució s'estarà al disposat en la Llei Orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i la Llei catalana 5/2008, de

CVE-DOGC-A-17026044-2017

24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i qualsevol altra normativa que es dicti, així com la legislació i disposicions d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i moral.

La condició de víctima de violència de gènere haurà de comunicar-se i acreditar front l'empresa, de conformitat amb la normativa vigent en la matèria, mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció. Excepcionalment es podrà acreditar aquesta situació mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indisidències fins que el jutge dicti l'esmentada ordre de protecció. Serà suficient per considerar justificada l'absència o falta de puntualitat de la persona treballadora víctima de la violència de gènere un dictamen dels serveis socials o de salut.

Les empreses hauran de procurar la protecció de la víctima de violència de gènere. Les persones víctimes de violència de gènere gaudiran de tots aquells drets que en l'àmbit laboral els reconegui la normativa vigent, entre altres que es puguin establir:

A la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari entre, almenys un vuitè i un màxim de tres quartes parts de la durada d'aquella. La concreció horària de la reducció s'acordarà entre l'empresa i la persona treballadora afectada i en cas de desacord correspondrà a la persona treballadora, que haurà de triar-la en la franja que li sigui més convenient.

A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari conforme al que estableixin de mutu acord l'empresa i la persona treballadora afectada.

A ocupar preferentment un altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria professional equivalent, en el supòsit que la persona treballadora hagi d'abandonar el lloc de treball a la localitat on presti els seus serveis, quan l'empresa tingui vacants en altres centres de treball d'altres localitats. L'empresa es compromet a comunicar a la persona treballadora les vacants existents en el moment en què expressi la seva voluntat d'exercir el dret. La durada inicial del desplaçament serà de sis mesos durant els quals la persona treballadora conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen. Transcorreguts els sis mesos la persona treballadora haurà d'optar entre el retorn al lloc de treball anterior o continuar en el nou amb renúncia al seu dret de reserva.

A la suspensió del seu contracte de treball quan la persona treballadora es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència, per un període d'una durada no superior a sis mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de 3 mesos, fins a un màxim de divuit mesos, amb reserva del seu lloc de treball.

En els casos en els quals s'esmenta l'existència d'acord entre l'empresa i la persona treballadora, si no s'arriba a cap acord, el dret es concedirà de conformitat amb la sol·licitud de la persona treballadora.

Article 68

Persecució

Les empreses i la representació de les persones treballadores, quan procedeixi, hauran de crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual del conjunt de persones que treballen en el seu àmbit, evitant i perseguint aquelles conductes que vulnerin els drets fonamentals protegits per la Constitució Espanyola i la resta de l'ordenació jurídica.

En conseqüència, queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta que impliqui qualsevol tipus de persecució. La Direcció de les empreses es compromet a què, tan aviat se'ls comuniqui una possible situació de persecució, es realitzin les investigacions que siguin oportunes per determinar l'existència d'una situació de persecució.

En el cas que les investigacions dutes a terme determinin l'existència de qualsevol tipus de persecució, les empreses es compromet a adoptar les mesures disciplinàries que siguin procedents. Tot això, a efectes de protegir el personal de les situacions de persecució que poden tenir lloc en l'àmbit laboral.

Article 69

Normalització lingüística

En les empreses tots els anuncis o avisos seran redactats en català. No obstant això, si convé per a la correcta comprensió de les persones treballadores, es redactaran també en castellà. El personal i els empresaris tenen dret a fer ús oral i escrit del català en totes les activitats que es realitzin al si de l'empresa, sense limitació ni

CVE-DOGC-A-17026044-2017

restricció.

Article 70

Els endarreriments que, en el seu cas, s'hagin meritat des de la data de vigència d'aquest Conveni col·lectiu s'hauran de satisfer dins dels tres mesos següents a la data de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Disposicions addicionals

Primera

Jubilació parcial

En el marc dels anteriors convenis col·lectius provincials les empreses van assolir acords de jubilació parcial en el marc del 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, a 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.

Codi conveni	Província	Data pactes	Núm registre INSS	Data registre	Data registre llista treballadors
0801535	Barcelona	27/03/2013	201303400006334	12/04/13	28/05/13
1700225	Girona	27/03/2013	201303400006337	12/04/13	28/05/13
2500695	Lleida	24/03/2013	201303400006336	12/04/13	28/05/13
4302035	Tarragona	27/03/2013	201303400006335	12/04/13	

Segona

Garanties ad personam derivades dels convenis provincials

A continuació s'especifiquen què conceptes o condicions regulats dels anteriors convenis provincials es respectaran, a títol individual, les quanties o drets que les persones treballadores en tinguin reconegudes 31 de desembre de 2013.

a) Hores extraordinàries:

Es respectaran com a garantia ad personam les condicions més beneficioses que les persones treballadores tinguin reconegudes a títol personal a 31 de desembre de 2013, just abans de l'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu, segons la regulació dels antics convenis provincials.

El valor personal de les hores extraordinàries a 31 de desembre de 2013 quedarà fix fins que la regulació establerta per aquest Conveni col·lectiu superi aquest import personal, moment a partir del qual, es començaria a cobrar segons la nova regulació.

b) Reforç (retén) regulació conveni provincial Tarragona:

Es mantindrà com a garantia ad personam la compensació mínima de 2 hores per a cada una de les sortides que s'establí a l'article 45 de l'anterior conveni provincial de Tarragona per a aquelles persones treballadores que el vinguessin percebent-ne 31 de desembre de 2013, just abans de l'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu.

c) Guàrdies i reforços

CVE-DOGC-A-17026044-2017

Es respectaran com a garantia ad personam les condicions més beneficioses que les persones treballadores tinguin reconegudes a títol personal o per pacte col·lectiu, a 31 de desembre de 2013, just abans de l'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu, segons la regulació dels antics convenis provincials.

La regulació o compensació a títol individual de guàrdies i reforços a 31 de desembre de 2013, es mantindrà fins que la regulació establerta per aquest Conveni col·lectiu superi aquest import personal, moment a partir del qual es començaria a cobrar segons la nova regulació.

d) Menyscapte de diners

Es respectaran les condicions que les persones treballadores tinguin reconegudes en matèria de trencament de moneda just abans de l'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu, tot això sense perjudici de la incompatibilitat amb el complement per a atenció a les persones usuàries front-office.

La compensació per menyscapte de diners a 31 de desembre de 2013 quedarà fixa fins que la regulació establerta per aquest Conveni col·lectiu superi aquest import personal, moment a partir del qual es començaria a cobrar segons la nova regulació.

Si a partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni, es produeix el cessament en la realització de les funcions definides a l'article 49 d'aquest conveni, això comportarà la pèrdua de qualsevol pagament en aquest concepte.

e) Ajut per a fills/es amb discapacitat (conveni provincial Tarragona)

Es mantindrà com a garantia ad personam la compensació per ajut per a fills o filles amb discapacitat que s'establia a l'article 53 de l'anterior conveni provincial de Tarragona per a aquelles persones treballadores que ho vinguessin percebent-ne 31 de desembre de 2013, just abans de l'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu.

La compensació per ajut per a fills o filles amb discapacitat a 31 de desembre de 2013 quedarà fixa fins que la regulació establerta per aquest Conveni col·lectiu superi aquest import personal, moment a partir del qual es començaria a cobrar segons la nova regulació.

f) Millora de prestacions per vellesa, viduïtat i orfanat al Conveni provincial de Girona

Es mantindran com a garantia ad personam exclusivament les millores de prestacions que s'establien als articles 38 i 39 del conveni provincial de Girona per a aquelles persones treballadores que estiguessin sota l'àmbit del conveni provincial de Girona a 31 de desembre de 2013.

g) Premis de vinculació (convenis provincials Tarragona i Girona)

Es mantindrà com a garantia ad personam els premis de vinculació regulats als convenis provincials de Tarragona (article 43) i de Girona (article 27.2) a 31 de desembre de 2013, és a dir just abans de l'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu, parer el col·lectiu de persones d'alta en aquesta data.

h) Complement personal (conveni provincial Tarragona)

Es mantindrà com a garantia ad personam la regulació del complement personal que les persones treballadores tenien a 31 de desembre de 2013 en virtut del conveni provincial de Tarragona (article 33), és a dir, just abans de l'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu.

i) Ad personam Plus tòxic-Conveni provincial Girona

Es continuarà mantenint com a garantia ad personam l'import que percebien algunes persones treballadores a 31 de desembre de 2013, és a dir, just abans de l'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu (article 24 conveni provincial de Girona).

j) Ad personam Disposició Addicional Conveni provincial Barcelona

Es continuarà mantenint com a garantia ad personam l'import que percebien algunes persones treballadores a 31 de desembre de 2013, és a dir, just abans de l'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu, en virtut de la Disposició addicional del conveni provincial de Barcelona.

k) Segur conveni Tarragona

Es mantindran com a garantia ad personam exclusivament i de forma alternativa al que estableix l'article 54 d'aquest conveni, les condicions més beneficioses que establia el règim d'assegurança a l'article 51 del conveni provincial de Tarragona per a aquelles persones treballadores que estiguessin sota l'àmbit del conveni provincial de Tarragona a 31 de desembre de 2013.

l) Plus disponibilitat (conveni provincial Tarragona)

CVE-DOGC-A-17026044-2017

Es continuarà mantenint com a garantia ad personam la regulació del plus disponibilitat que les persones treballadores tenien a 31 de desembre de 2013 en virtut del conveni provincial de Tarragona (art. 35), és a dir, just abans de l'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu.

Tercera.- Garanties ad-personam derivades del I Conveni col·lectiu del Cicle Integral de l'Aigua.

Complements d'ajustament 1, 2 i 3

Complement d'ajustament 1: Aquest complement és el diferencial que va resultar en l'import de les taules salarials acordades al I Conveni col·lectiu del Cicle Integral de l'Aigua de Catalunya, en el seu conjunt, respecte de les taules salarials dels anteriors convenis provincials. Aquest complement d'ajustament 1 només ho han de percebre aquelles persones treballadores que estaven d'alta en les empreses abans de l'1 de gener del 2014. No serà compensable ni absorbible i serà revaloritzable, d'acord amb els increments pactats a l'article 36 del present conveni. Es percebrà en les dotze mensualitats ordinàries. Els imports del complement d'ajustament 1 per a aquest any 2016 són els següents.

G.P.2 A – Barcelona =49,82 €

G.P.2. B – Barcelona =74,18 €

G.P.1. – Barcelona =121,31 €

GP.6 – Girona =264,67 €

G.P5 – Girona =264,18 €

G.P. 4 – Girona =357,00 €

G.P. 3A – Girona= 236,90 €

G.P. 3 B – Girona =76,25 €

G.P. 4 – Tarragona operaris =85,75 €

G.P. 3 A. – Tarragona operaris =36,05 €

G.P. 4 – Tarragona tècnics/administratius =85,75 €

G.P. 3 A – Tarragona tècnics/administratius =36,05 €

G.P. 3 B – Tarragona tècnics/administratius =145,55 €

G.P. 2 A – Tarragona tècnics/administratius =55,54 €

G.P. 2 B – Tarragona tècnics/administratius =21,32 €

Complement d'ajustament 2

Aquest complement d'ajustament 2 només ho han de percebre aquelles persones treballadores que estaven d'alta en les empreses abans de l'1 de gener de 2014. No serà compensable ni absorbible i serà revaloritzable d'acord amb els increments pactats a l'article 36 del present conveni.

A les persones donades d'alta durant l'any 2014 se'ls aplicarà un terç (1/3) del complement d'ajustament 2 de la seva província i grup professional corresponent.

Es percebrà en les dotze mensualitats ordinàries. Els imports del complement d'ajustament 2 per a aquest any 2016 són els següents:

G.P. 5 – Barcelona =16,92 €

G.P. 4 – Barcelona =16,92 €

G.P. 3 A – Barcelona =16,92 €

G.P. 3 B – Barcelona =30,26 €

G.P. 2 A – Barcelona =57,09 €

G.P. 2 B – Barcelona =57,09 €

G.P. 1 – Barcelona =57,09 €

CVE-DOGC-A-17026044-2017

- G.P. 5 – Girona =16,92 €
- G.P. 4 – Girona =16,92 €
- G.P. 3 A – Girona =16,92 €
- G.P. 3 B – Girona =57,09 €
- G.P. 2 A – Girona =8,33 €
- G.P. 4 – Tarragona operaris =16,92 €
- G.P. 3 A – Tarragona operaris =16,92 €
- G.P. 3 B – Tarragona operaris =24,57 €
- G.P. 4 – Tarragona tècnics/Administratius =16,92 €
- G.P. 3 A – Tarragona tècnics/Administratius =16,92 €
- G.P. 3 B – Tarragona tècnics/Administratius =57,09 €
- G.P. 2 A – Tarragona tècnics/Administratius =57,09 €
- G.P. 2 B – Tarragona tècnics/Administratius =57,09 €
- G.P. 1 – Tarragona tècnics/Administratius =51,05 €

En cas de promoció a un grup professional superior, els imports dels complements d'ajustament 1 i 2 que ha de mantenir la persona promocionada són els que venia percebent fins al moment del seu canvi de grup professional, amb els increments que correspongui.

Complement d'ajustament 3

Aquest complement d'ajustament només ho han de percebre aquells treballadors que estaven d'alta en les empreses abans de l'1 de gener de 2014. Aquest complement és el diferencial que va resultar del plus de treball de torn pactat a l'article 44 del I Conveni col·lectiu del Cicle Integral de l'Aigua de Catalunya i el valor d'aplicació definitiu a 31 de desembre de 2013 segons la regulació de l'article 39 del conveni provincial de Barcelona. Aquest complement d'ajustament 3 no serà compensable ni absorbible i es percebrà en les dotze mensualitats ordinàries.

Annex I

Taules salarials 2016

Catalunya 2016				
Grups i nivells	Salari Base (x14)	Plus Conveni (x14)	Plus lloc de treball (x14)	Total Anual
6	1.515,90 €	348,00 €	225,97 €	29.258,18 €
5	1.403,75 €	326,25 €	188,75 €	26.862,50 €
4	1.277,89 €	304,50 €	85,41 €	23.349,20 €
3A	1.211,91 €	282,75 €	83,65 €	22.096,34 €
3 B	1.132,74 €	261,00 €	128,76 €	21.315,00 €
2A	1.056,62 €	239,25 €	140,35 €	20.107,08 €
2 B	971,36 €	217,50 €	186,48 €	19.254,76 €

CVE-DOGC-A-17026044-2017

1	865,29 €	195,75 €	243,97 €	18.270,14 €
---	----------	----------	----------	-------------

(17.026.044)