

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN EMT/2199/2022, de 4 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del IV Convenio colectivo de trabajo del ciclo integral del agua (código de convenio núm. 79100125012014).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del ciclo integral del agua, suscrito en fechas 5 de mayo de 2022, por la parte empresarial por la Agrupació de Serveis d'Aigua de Catalunya (ASAC) y por la parte social por la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (COO), de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud, con notificación a la Comisión negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 4 de julio de 2022

Òscar Riu Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Traducción del texto original firmado por las partes.

IV Convenio colectivo de trabajo del ciclo integral del agua. Años 2021-2024

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1

Naturaleza jurídica del convenio colectivo, eficacia y alcance obligacional

El IV Convenio colectivo de trabajo del ciclo integral del agua es el resultado de la libre negociación entre las partes firmantes que se establecen en el artículo 2 de este IV Convenio colectivo.

CVE-DOGC-B-22189069-2022

En atención a su naturaleza y eficacia, el presente IV Convenio colectivo se remite a lo establecido en el artículo 1 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua. En este sentido, el presente IV Convenio colectivo será de obligado cumplimiento a todas las asociaciones, entidades, empresas y trabajadores incluidos dentro del ámbito del ciclo integral del agua y en los ámbitos funcional, territorial y personal que se establecen en los artículos 3, 4 y 5 de este IV Convenio colectivo.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo renuncian expresamente, a las unidades de negociación sectorial de ámbito territorial inferior, así como a negociar ulteriores convenios colectivos sectoriales concurrentes con el presente.

Las condiciones reguladas en este IV Convenio colectivo del ciclo integral del agua, serán las condiciones mínimas para aplicar en todo el ámbito funcional regulado en el artículo 3 del presente convenio.

Artículo 2

Partes firmantes del presente IV Convenio colectivo

Son partes firmantes del presente IV Convenio colectivo, las siguientes:

Por un lado, la Agrupació de Serveis d'Aigua de Catalunya (ASAC), en representación de la parte empresarial;

Por otra parte, la Comisión Obrera Nacional de Catalunya (CCOO) en representación de los trabajadores.

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

Artículo 3

Ámbito funcional de aplicación

El presente IV Convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores, trabajadoras y empresas o entidades de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, aprobado por Resolución de 16 de septiembre de 2019, y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 3 de octubre de 2019, que establece:

El presente Convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre las empresas y las personas trabajadoras que la actividad económica comprenda la gestión total o parcial del denominado ciclo integral del agua: captación, elevación, conducción, tratamiento, incluida la desalinización, distribución de aguas potables, tanto para usos domésticos como industriales, y la evacuación mediante redes de alcantarillado, saneamiento y depuración de aguas residuales, tanto urbanas como industriales. La realización por las empresas de otras actividades, complementarias a las descritas, no impedirá la aplicación de este convenio colectivo siempre que estas últimas constituyan el objeto principal de su actividad.

Por lo que se refiere a la actividad de captación, elevación, conducción y distribución de aguas para usos agrícolas, el convenio será también de aplicación si no existe otro aplicable.

A título orientativo, las empresas afectadas por este convenio son las que tengan como actividad principal las relacionadas en los epígrafes 36 y 37 de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

El convenio resultará de aplicación tanto en los casos de servicios públicos prestados por empresas o entidades privadas o públicas como en los de actividades prestadas para empresas o partícipos. Por lo que se refiere a los organismos, entidades o sociedades públicas o mixtas, con o sin personalidad jurídica propia, que desarrollen las actividades citadas en el párrafo primero, el convenio les será aplicable, salvo que realicen su cometido a través de personal sujeto a la normativa que regula la función pública o al que le resulte de aplicación otro Convenio colectivo en atención a su actividad principal.

Aplicación en el ámbito del sector público

La aplicación del convenio en organismos, entidades o sociedades públicas o mixtas cuya actividad se corresponda con su ámbito funcional se entiende sin perjuicio del respeto a las limitaciones en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado y normas concordantes, así como en el resto de la normativa aplicable al sector público. A estos efectos, en caso de que existan colisiones entre estas normas y las previsiones del convenio han de considerarse prevalentes las primeras, que resultarán directamente aplicables sin necesidad de recurrir al procedimiento de inaplicación del Convenio colectivo. Del mismo modo, en caso de conflicto, las normas legales prevalecerán sobre las condiciones contractuales o situaciones de

CVE-DOGC-B-22189069-2022

hecho existentes en la empresa sin que se precise seguir el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Artículo 4

Ámbito territorial de aplicación

Las disposiciones del presente IV Convenio colectivo serán de aplicación a los centros de trabajo ubicados en Catalunya por las empresas o entidades incluidas en su ámbito de aplicación funcional, de conformidad con el artículo 3 de este IV Convenio colectivo.

Artículo 5

Ámbito personal de aplicación

El presente IV Convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras (incluido el personal laboral al servicio de empresas públicas) contratado por las empresas o entidades incluidas en los ámbitos funcional y territorial anteriores, con excepción de las personas trabajadoras que mantengan con las empresas o entidades una relación laboral especial de alta dirección de conformidad al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, o normativa que lo sustituya.

Artículo 6

Ámbito temporal de aplicación. Prórroga y denuncia del IV Convenio colectivo

6.1. El presente IV Convenio colectivo tendrá una vigencia de 4 años, del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2024.

El presente IV Convenio colectivo, en defecto de denuncia, se prorrogará anualmente, hasta la firma de un nuevo Convenio colectivo que lo sustituya y de acuerdo con el artículo 86 del Estatuto de los trabajadores o normativa que lo sustituya. Las prórrogas, por ausencia de denuncia o por denuncia fuera de plazo, implicarán el mantenimiento de las retribuciones definitivas que se hubieran percibido en el año de finalización.

6.2. La denuncia del presente IV Convenio colectivo deberá efectuarse en el período comprendido entre los 120 y 30 días previos a la finalización de la vigencia del IV Convenio colectivo o de cualquiera de sus prórrogas y la parte que formule la denuncia lo deberá comunicar a la otra parte por escrito y después de registrar la denuncia en el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalidad de Cataluña.

En el caso de que se efectúe la denuncia, las partes firmantes se comprometen a constituir la mesa de negociación o Comisión negociadora del siguiente Convenio colectivo dentro del periodo del mes siguiente a partir de la denuncia realizada. El inicio de las negociaciones del nuevo Convenio colectivo tendrá lugar dentro de los quince días siguientes a la constitución de la Comisión negociadora.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los procedimientos de mediación y arbitraje del artículo 86 del Estatuto de los trabajadores, si no hay pacto, cuando hayan transcurrido el proceso de negociación sin conseguir un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Artículo 7

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente IV Convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

En el caso de que la autoridad laboral resuelva no aprobar el presente IV Convenio colectivo, o en el caso de que, mediante resolución judicial o administrativa se declare la nulidad de alguna de sus cláusulas, la totalidad del convenio quedará sin eficacia y la Comisión negociadora deberá examinar la totalidad del texto del presente IV Convenio colectivo para llevar a cabo la adaptación y reajuste de los acuerdos, de forma que supriman, eliminen o varíen los motivos de la denegación de la homologación.

Artículo 8

Compensación y absorción

Las retribuciones establecidas en este IV Convenio colectivo, consideradas anualmente, absorben y compensan automáticamente en cómputo anual todas las retribuciones directas o indirectas que las personas trabajadoras perciban de las empresas respectivas por todos los conceptos, y deberán respetar ad personam los derechos económicos y condiciones más beneficiosas que los trabajadores y trabajadoras tengan reconocidos a título personal o por pacto colectivo que excedan lo pactado en este IV Convenio colectivo.

La absorción y compensación no operará si hay pacto en contrario.

Artículo 9

Prelación de normas

El presente convenio prevalecerá sobre disposiciones reguladoras del salario y otras disposiciones de carácter laboral, constituyendo una fuente jurídica en sentido propio y de derecho necesario, con fuerza legal de obligatoriedad, siempre que aquéllas no resulten más favorables, valoradas en su conjunto para la persona trabajadora y no se vulneren preceptos de derecho necesario y absoluto.

Para todo lo que no se estipula específicamente en este IV Convenio colectivo, debe atenderse a lo dispuesto en el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.

Las referencias que se realizan en el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua se extenderán tanto al período de ultraactividad del mencionado Convenio colectivo estatal, como al Convenio colectivo que lo sustituya.

Artículo 10

Comisión paritaria de Interpretación y Comisión paritaria Formación

1. Comisión paritaria de Interpretación

Se crea una Comisión paritaria, que se regirá por la normativa que le sea aplicable en cada momento, que velará por la interpretación de la regulación contenida en el presente IV Convenio colectivo, formada por 4 personas en representación de la parte empresarial y 4 personas en representación de la parte social, que hayan participado y suscrito el presente IV Convenio colectivo. Ambas partes podrán designar asesores, siempre que lo consideren oportuno.

El domicilio de la Comisión paritaria de Interpretación es el de la Agrupació de Serveis d'Aigua de Catalunya (ASAC), situado en la calle Nord, nº 88, de Terrassa.

La Comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al año y con carácter extraordinario cuando cualquiera de las partes mencionadas en el párrafo primero de este artículo lo pida con un preaviso de 15 días hábiles a la fecha de la reunión, o cuando se le haya sometido una consulta relativa a la interpretación del presente IV Convenio colectivo, o cualquier otra materia de su competencia. De todas las reuniones que mantenga la Comisión paritaria, se levantará la correspondiente acta.

La Comisión paritaria tomará sus acuerdos por mayoría simple de los miembros que la componen.

En caso de que no haya acuerdo en el seno de la Comisión paritaria, en el máximo de 7 días laborables desde la reunión de la Comisión, las divergencias se someterán a los procedimientos establecidos en el artículo 11 de este IV Convenio colectivo.

Están legitimadas para promover cuestiones derivadas de la aplicación y de la interpretación del presente IV Convenio colectivo: (i) la representación de las personas trabajadoras en el seno de las empresas, o (ii) las organizaciones sindicales firmantes del presente IV Convenio colectivo, así como (iii) las propias empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente IV Convenio colectivo. En todo caso, las consultas que se planteen ante la Comisión paritaria deberán ser presentadas por medio de las organizaciones firmantes del presente IV Convenio colectivo.

Asimismo, la Comisión paritaria será informada cuando las empresas, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, planteen la inaplicación de las condiciones de trabajo (artículo 82.3 ET) o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo (artículo 41 ET).

2. Comisión paritaria de Formación:

Es una apuesta decidida de todas las partes potenciar a todos los efectos la Formación Profesional Sectorial. Por este motivo, se acuerda la creación de una Comisión paritaria de Formación Profesional sectorial con el objeto de desarrollar todos aquellos aspectos que se consideren necesarios con el objetivo común entre las partes de que las personas trabajadoras del sector puedan formarse y profesionalizarse para poder ir adaptándose a la evolución y exigencias constantes del sector.

La composición y funcionamiento interno de esta comisión será el establecido y acordado por la misma el día de su constitución.

La Comisión paritaria aquí establecida asumirá las tareas de promoción e impulso de las actividades de formación continua en el marco del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua o acuerdo que lo sustituya. Esta comisión paritaria será la única para todo el territorio de Catalunya.

La Comisión paritaria promovió un Plan de Formación Sectorial que tenía como finalidad, ofrecer a las personas trabajadoras la posibilidad de obtener el Certificado de cualificación profesional y promover la inclusión dentro de los planes de formación de las empresas, actuaciones que permitan la obtención de los Certificados de Profesionalidad que estén regulados y sean propios de los ámbitos funcionales del presente IV Convenio colectivo, que actualmente son por lo que respecta al personal del área funcional operaria:

Certificado de Profesionalidad en Organización y control del montaje y mantenimiento de redes e instalaciones de agua y saneamiento.

Certificado de Profesionalidad en Operación de estaciones de tratamiento de aguas.

Certificado de Profesionalidad en montaje y mantenimiento de redes de agua.

Derivado del I y II Convenio colectivo del ciclo integral del agua se pusieron en marcha procesos de Acreditación de competencias mediante la Resolución ENS/2824/2015, de 12 de noviembre, la Resolución ENS/1126/2017, de 25 de abril y la Resolución PRE/1304/2019, de 8 de mayo, por las cuales se convocaron tres procedimientos de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, en régimen de convocatoria específica, en el ámbito de los servicios de agua.

El reconocimiento y acreditación de competencia profesional será un factor para considerar a efectos de una posible reclasificación profesional, así como un factor a valorar positivamente en los sistemas de promoción profesional.

Esta comisión también trabajará en todos los aspectos que considere necesarios para garantizar y potenciar la formación profesional sectorial y que ésta pueda llegar a todos los colectivos de trabajadores y trabajadoras que formen parte de este sector en igualdad de condiciones.

Esta comisión también trabajará todas aquellas cuestiones que acuerden sus miembros de interés para las personas trabajadoras del sector, como, por ejemplo: nuevos procesos de acreditación de competencias, la obligatoriedad de la formación, los PIF's, las ayudas y subvenciones del Estado a la formación, la FP Dual, nuevos programas de formación más adecuados con la evolución del sector (digitalización y medio ambiente), etc.

Artículo 11

Sometimiento a los procedimientos de resolución de conflictos del Tribunal Laboral de Catalunya

Las partes firmantes del presente IV Convenio colectivo, en representación de las personas trabajadoras y de las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje, exigiéndose en este último caso mutuo acuerdo, del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que puedan suscitarse, a efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley de la Jurisdicción Social, así como para la resolución de aquellas discrepancias que puedan surgir por inaplicación de condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo 2

Organización del trabajo y formación profesional

Artículo 12

Organización del trabajo

La organización técnica y práctica de la actividad de las empresas y de su plantilla es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección de cada una de las empresas, que la llevará a cabo mediante el ejercicio regular de sus facultades de dirección y control del trabajo.

Las facultades de organización técnica y práctica de la actividad comprenden, entre otras cuestiones, la asignación de los puestos de trabajo definidos por cada empresa u organización, la modificación de estos puestos de trabajo, los destinos, así como el establecimiento y modificación de la adscripción de la plantilla a los horarios vigentes, en todo caso, con respecto a la legislación vigente aplicable.

El objetivo de la organización del trabajo consiste en procurar que las empresas alcancen unos niveles adecuados de productividad, eficiencia y calidad en la prestación de sus servicios. Para conseguir este objetivo las empresas deben poder utilizar óptimamente los recursos de los que disponen, ya sean humanos o materiales. La consecución de este objetivo sólo podrá tener lugar con una actitud activa, buena fe, diligencia y responsabilidad de todas las partes implicadas: por un lado, las empresas, y, por otra parte, la plantilla de cada una de las empresas.

Las empresas podrán adaptar en cada momento sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas y deberán procurar, primordialmente, la capacitación del personal de su plantilla para el desarrollo y la aplicación de los nuevos procedimientos.

Tanto en los procesos de reestructuración como en los de introducción de las nuevas formas de organización del trabajo, se realizarán respetando los derechos de información, consulta y competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores. Estos derechos adquieren aún más relevancia cuando los cambios y adaptaciones requieren regulaciones de ocupación.

Respecto a la subcontratación de obras y servicios se estará en lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 13

Rendimiento

Cada una de las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente IV Convenio colectivo procederá a la determinación del rendimiento normal a desarrollar en cada puesto de trabajo. Las remuneraciones que se establecen en este IV Convenio colectivo corresponden a un rendimiento normal.

Como principio general se entiende por rendimiento normal lo que corresponde a una persona trabajadora o a un equipo de trabajo perfectamente capacitado y conocedor de su función durante la jornada laboral, y que actúa con la competencia y la diligencia que exige la naturaleza del cometido, la función o el puesto de trabajo.

Para la determinación de rendimientos, la saturación del trabajo en los lugares, y la fijación, en su caso, de incentivos, las empresas, respetando los derechos de información, consulta y competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores, pueden valorar los trabajos, en caso de que sea viable, teniendo en cuenta factores tanto cualitativos como cuantitativos.

Artículo 14

Productividad

Los factores que inciden en la productividad son, entre otros: el clima laboral y la situación de las relaciones de trabajo, la política salarial y la incentivación material, la calificación y la adaptación del capital humano, y el absentismo.

En los planes de mejora de la productividad que se puedan aplicar, se tendrán en cuenta estos factores y los siguientes criterios:

- a. Información previa a los representantes de las personas trabajadoras.

CVE-DOGC-B-22189069-2022

- b. Que, objetivamente, estos planes no supongan discriminación de unas personas trabajadoras hacia otras.
- c. Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizando a las personas trabajadoras que se vean afectadas por el cambio, durante estos periodos, las percepciones habituales que les han sido abonadas con anterioridad.
- d. Se procurará una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos de la normativa aplicable en cada caso. En este sentido, se aplicarán los convenios con la OIT.
- e. Los representantes legales de las personas trabajadoras deberán ser consultados de conformidad con lo que establezca la normativa vigente y, en concreto, el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.
- f. Necesidad de cuantificar las causas del absentismo y reducirlo.

Artículo 15

Pleno empleo de la jornada laboral

En caso de que concurren condiciones que hagan posible y conveniente la ejecución simultánea o sucesiva, dentro de la jornada laboral, de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de un grupo profesional análogo o inferior, estas funciones se pueden encargar a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación de su jornada. En este caso se mantendrá la retribución del grupo profesional al que pertenece la persona trabajadora.

Del mismo modo, las empresas promoverán pactos con los representantes de las personas trabajadoras para evitar medidas más drásticas o que se produzcan despidos en empresas que tienen plazas de inferior categoría vacantes.

Artículo 16

Obligatoriedad de la formación profesional

Las empresas tienen la obligación de formar a su plantilla. Se entiende que el objetivo general es mejorar la formación de las personas trabajadoras y posibilitar los sistemas de acceso a la promoción profesional e impulsar la política de prevención en Seguridad y Salud Laboral.

De acuerdo con la previsión de vacantes de la plantilla, se procurará que el personal sea formado de tal manera que, en igualdad de oportunidades, pueda acceder a puestos de trabajo de superior grupo o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

Los planes de formación serán elaborados anualmente por la empresa con la colaboración del comité de empresa o la representación de las personas trabajadoras para facilitar el análisis de las necesidades de formación de las personas trabajadoras, con el objetivo de mejorar de forma continuada la formación del conjunto de las personas trabajadoras, de acuerdo con la evolución de la tecnología y los sistemas de trabajo y de manera que puedan acceder a puestos de trabajo de superior grupo profesional, nivel o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

A los efectos oportunos, se valorará constituir una comisión de formación en cada empresa al efecto.

Los planes de formación de las empresas incluirán tanto la inscripción de las personas trabajadoras en los procesos de acreditación de competencias profesionales del sector como la posterior formación requerida para la acreditación completa de las mismas.

En caso de que la formación profesional tenga lugar durante la jornada ordinaria, la persona trabajadora deberá asistir obligatoriamente y aprovechar tanto como pueda las enseñanzas que se impartan.

En cualquier caso, el tiempo empleado en la realización de cursos será computado como jornada laboral. Sin embargo, no se considerará jornada laboral a los efectos de la superación del límite de horas extraordinarias ya que será compensada por periodos de descanso equivalentes.

Los trabajadores que certifiquen la realización de cursos para la obtención de títulos académicos o profesionales que expidan una titulación oficial, siempre que los cursen con regularidad, podrán disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes y, siempre que organizativamente sea viable. Además del permiso retribuido del artículo 30.1.m) de este convenio:

- a. Podrán solicitar la adaptación de su horario laboral, sin variar el número de horas de la jornada durante el

periodo del curso, y/o

b. Tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro de trabajo.

c. Tendrán derecho a disfrutar del período de vacaciones de forma continuada o particuloida para poder preparar exámenes finales o pruebas de aptitud.

d. Tendrán derecho a solicitar el correspondiente Permiso Individual de Formación (PIF).

En todos los cursos promovidos y organizados por la empresa, los gastos ocasionados por el desplazamiento de las personas trabajadoras irán a cargo de las empresas.

Capítulo 3

Clasificación profesional

Artículo 17

Plantilla

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada para el correcto desarrollo de la actividad de la empresa y para dar cumplimiento a toda la normativa vigente.

Los trabajadores y las trabajadoras tienen la obligación de conocer y cumplir las tareas necesarias para llevar a cabo correctamente las tareas que les han sido encargadas, en el ámbito de su puesto de trabajo, grupo profesional y área funcional.

La empresa, si lo considera necesario, contratará el personal suficiente para suplir los puestos de trabajo que, por circunstancias de la producción, vacaciones y/o incapacidad temporal de larga duración, se den.

Artículo 18

Grupos profesionales

La clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en los ámbitos de aplicación del presente IV Convenio colectivo se establecerá de acuerdo con los artículos 14 y 15 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua. Las situaciones que impliquen movilidad funcional de las personas trabajadoras se regirán por lo dispuesto en el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.

Las personas trabajadoras que presten su actividad en el ámbito de este convenio colectivo serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de su prestación.

Se tendrá especial atención en que la determinación de las personas encuadradas al GP 1 cumplan con los factores de encuadramiento en de este grupo profesional.

Se establece que el personal que ocupe el puesto de trabajo de operador de planta depuradora, de ETAP o de IDAM no podrá estar encuadrado más de un año dentro del GP 1.

Las personas trabajadoras encuadradas en el GP1 no realizarán tareas en solitario de operador de planta de Idam's, Edar's y Etap's ni tampoco podrán realizar guardías o retenes en solitario.

Artículo 19

Ejercicio del mando

El personal con mando, con la autoridad y la responsabilidad consiguiente, deberá adquirir el rendimiento y la eficacia del personal bajo su responsabilidad. Son funciones inherentes a todo mando de la empresa, entre otros, la formación del personal bajo su responsabilidad para conseguir mantener y mejorar el nivel profesional.

Las relaciones entre los mandos y los trabajadores a su cargo, y entre los propios compañeros de trabajo, se

CVE-DOGC-B-22189069-2022

desarrollarán con educación y respeto, para favorecer la eficiencia y la eficacia en el desarrollo de las tareas.

Artículo 20

Movilidad funcional. Funciones superiores e inferiores

En cuanto a la movilidad funcional será de aplicación la regulación que en esta materia contenga el artículo 16 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.

La realización de funciones de superior o inferior grupo profesional se hará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores y en lo establecido en los artículos 17 y 18 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua y dentro de los límites de las áreas funcionales.

Concretamente el artículo 17 del Convenio colectivo estatal establece:

Trabajos con funciones de grupo profesional superior

1. Por razones técnicas u organizativas, la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar un puesto de grupo profesional superior al que tenga reconocido por un plazo que no exceda de seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desarrollada.
2. Transcurrido el periodo anterior, la persona trabajadora podrá reclamar de la empresa, la clasificación profesional adecuada y, si esta no se resolviera favorablemente al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, de la RLT, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, produciendo efectos, si la reclamación estimada y una vez sea firme la resolución correspondiente, a partir del día en que la persona interesada pidió, por escrito, su adecuada clasificación.
3. Cuando se realicen funciones de grupo profesional superior, pero no proceda el cambio de grupo profesional por no reunir la persona interesada los requisitos necesarios al respecto, ésta tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva que exista entre el grupo profesional asignado y el de la función que efectivamente esté realizando.
4. No se aplicará la regulación de los apartados anteriores cuando la persona trabajadora realice trabajos de grupo profesional superior, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para un cambio de grupo profesional o porque la persona desee adquirir experiencia práctica en funciones de nivel superior.
5. Tampoco se aplicará la regulación anterior, menos en lo que hace referencia a la retribución, en los supuestos de sustitución de personas con suspensión de contrato que tengan reconocida reserva de puesto de trabajo, en que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Artículo 21

Promoción profesional y cobertura de vacantes

Las empresas contribuirán eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación, trato equitativo y no arbitrario y a su desarrollo bajo la premisa de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción.

Todo el personal sujeto a este convenio tiene, en igualdad de condiciones, derechos de preferencia para ocupar las vacantes de personal de nivel o grupo profesional superior que tengan lugar en la empresa, con excepción de los puestos de trabajo de libre designación de la empresa.

En relación a la cobertura de vacantes, deberá atenerse a la regulación que, en esta materia, contiene el artículo 27 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua y a lo establecido en el artículo 24 del Estatuto de los trabajadores.

La cobertura de vacantes del GP 2 o GP3 (cuando no ostente este último funciones de mando) en las empresas cuando proceda, se hará preferentemente mediante la promoción interna entre sus trabajadores encuadrados en grupos o niveles profesionales inferiores de la misma área funcional.

Capítulo 4

Tiempo de trabajo

Artículo 22

Jornada máxima anual

1.- La jornada máxima anual pactada por el sector durante los años 2021 y 2022 será de 1.744 horas. A partir del año 2023, la jornada máxima anual será de 1.736 horas.

La jornada anual pactada es jornada de trabajo efectivo.

Los sábados serán considerados día laborable a todos los efectos.

Distribución irregular de la jornada: De acuerdo con lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores, se establece un porcentaje de la jornada de trabajo de cada una de las personas trabajadoras que se podrá distribuir de forma irregular durante el año. Este porcentaje será de un máximo del 5%. En todo caso se deberá respetar la normativa que regula la jornada, así como los descansos legalmente establecidos. La distribución irregular de la jornada la decidirá, según las necesidades productivas, el empresario, previa información a los representantes de los trabajadores, y deberá ser comunicada con una antelación mínima, a la persona trabajadora, de 5 días. En todo caso, siempre se respetarán los días de descanso previstos en el calendario de la persona trabajadora, de manera que no podrán ser incrementadas el número de jornadas anuales establecidas en el mismo.

2. Registro de Jornada:

En aplicación del RDL 8/2019 de Medidas Urgentes de Protección Social y de Lucha contra la Precariedad Laboral en la Jornada de Trabajo, las empresas establecerán un sistema que permita a las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio colectivo, con las particularidades que más adelante se dirán, registrar la jornada diaria realizada.

Se entenderá por jornada diaria realizada por la persona trabajadora el número total de horas destinadas por el mismo a la realización de trabajo efectivo, bien se haya producido en el centro de trabajo o fuera del mismo. En el caso de las personas trabajadoras que, usualmente o con cierta frecuencia, deban prestar servicios en diferentes centros de trabajo o en diferentes provincias, el comienzo y finalización de la jornada se producirá en el lugar donde efectivamente se realiza el trabajo.

Para el cómputo de la jornada, la persona trabajadora deberá introducir en el medio o sistema proporcionado por la empresa las horas de entrada y salida al trabajo en ese día. Por razones debidamente justificadas y con carácter excepcional, podrá llevarse a cabo el registro al día siguiente.

En el caso de persona trabajadora sometida a un horario determinado y estable de prestación de servicios, cuando el número de horas de trabajo efectivo que vayan a registrarse excedan del número de horas que comprende su horario de trabajo, será necesaria la conformidad escrita por parte del responsable directo de la persona trabajadora.

La obligación de registro de jornada se extiende a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio colectivo.

Las empresas conservarán el registro durante un plazo máximo de 4 años, quedando a disposición de la persona trabajadora, así como de su representación. En el caso de solicitud de acceso al registro, la empresa deberá poner tal información a disposición del solicitante.

Artículo 23

Horario

En función de las necesidades del servicio, los horarios vigentes actualmente en los diversos centros de trabajo no se modifican. Sin embargo, las empresas que debido al calendario oficial anual deban modificar su horario pueden introducir, racionalmente, las adaptaciones necesarias, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras.

En las empresas donde sea posible, se intentará promover la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otras formas de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas.

Si las necesidades del servicio aconsejan alguna modificación sustancial de carácter general en el horario o para un grupo profesional determinado, se hará de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 24

Vacaciones anuales

24.1 Vacaciones anuales

El período de vacaciones anuales retribuidas será de 26 días laborables (sobre la base de la semana laboral de 6 días, es decir, incluyendo sábados). Para los trabajadores que no hayan prestado servicios durante todo el año natural las vacaciones serán proporcionales en función del tiempo trabajado durante el año natural.

El período de disfrute de las vacaciones en cada centro de trabajo se establecerá, dentro de los tres primeros meses de cada anualidad, en el seno de cada una de las empresas, de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Para una mejor organización del servicio y la confección de los calendarios anuales, se aconseja determinar los períodos de vacaciones antes de la finalización del año anterior.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las empresas procurarán atender las peticiones que formulen los trabajadores, procurando conceder como mínimo 15 días naturales dentro del periodo solicitado por la persona trabajadora. En caso de desacuerdo, así como en todo lo no regulado en este artículo, deberá atenderse a la regulación del artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.

24.2 Retribución de vacaciones

La retribución de las vacaciones contemplará los siguientes conceptos, regulados en el presente Convenio colectivo del ciclo integral del agua de Catalunya:

1. Salario base (artículo 38).
2. Antigüedad consolidada (artículo 40.1).
3. Antigüedad (artículo 40.2).
4. Plus convenio (artículo 41).
5. Plus puesto de trabajo (artículo 42).
6. Complemento personal (artículo 43).
7. Plus de trabajo a turno (artículo 44).
8. Quebranto de moneda (artículo 48.1).
9. Complemento por atención a clientes front-office (artículo 48.2).
10. Bonificación recibo agua provincia de Tarragona (artículo 49).
11. Ayuda para hijos/hijas con discapacidad (artículo 55).
12. Plus de trabajo nocturno (artículo 45).
13. Garantía ad personam plus tóxico (disposición adicional 1a letra i).
14. Garantía ad personam plus disponibilidad (disposición adicional 1a letra l).
15. Garantía ad personam retén (disposición adicional 1a letra b).
16. Garantía ad personam retén (disposición adicional 1a letra c).
17. Garantía ad personam complemento de ajuste 1, 2 y 3 (disposición adicional 2a).
18. Guardias (artículo 28 a).
19. Retenes (artículo 28 b).
20. Plus primera salida diaria retenes (artículo 28 b).
21. Horas extras derivadas de la realizació del retén (artículo 28 b).

CVE-DOGC-B-22189069-2022

Para el cálculo de los conceptos listados del 12 al 21, ambos incluidos, se obtendrá el valor sobre la base de las cantidades percibidas por dichos conceptos en el período comprendido entre el 1 de agosto del año anterior y el 31 de julio del año en curso. En este cálculo no se incluirán los conceptos que ya se abonan de forma fija en las 12 mensualidades.

Los otros conceptos, listados del 1 al 11, ambos incluidos, serán percibidos con su mismo nombre, tal como establece el Convenio colectivo del ciclo integral del agua de Catalunya.

Estas cantidades, con independencia de las fechas concretas del disfrute de las vacaciones, serán abonadas en el mes de agosto del año correspondiente en concepto de Abono variables vacaciones.

La fórmula para el cálculo será:

Suma de conceptos variables listados comprendidos en el acuerdo (del 12 al 21 ambos incluidos, salvo que se abonen en las doce mensualidades), del 1 agosto al 31 de julio/11 = Abono variables vacaciones. Este concepto, lógicamente, no se incluirá para hacer cálculo y por esto la necesidad de dividir por once.

El período de meritación del concepto Abono variables vacaciones coincide con el período de cálculo de este concepto, que va del 1 de agosto del año anterior al 31 de julio del año en curso, abonándose este concepto en la nómina de agosto del año en curso.

En el supuesto que una persona trabajadora sea subrogada a otra empresa durante el transcurso del período de cálculo y meritación establecido para el concepto abono variables vacaciones, cada empresa tendrá que liquidar la parte proporcional que le corresponda por el período meritado de este concepto según la siguiente fórmula:

Las cantidades percibidas por los conceptos variable listados del 12 al 21 (ambos incluidos, salvo que se abonasen por doce mensualidades) durante el período meritado, dividido entre 11.

Artículo 25

Trabajos de duración superior a la jornada laboral

Debido al carácter público de los servicios que se prestan por las empresas incluidas en este Convenio colectivo y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal está obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo.

Si los trabajos extraordinarios se prolongan llegando al horario normal de comer o cenar y la índole del trabajo no permita la interrupción de dos horas para que la comida se pueda realizar en el domicilio de la persona trabajadora, aplicará el artículo 50 (dietas y kilometraje) de este convenio. Las dos horas durante las cuales esté interrumpida la jornada no serán abonables y, en todo caso, no podrá devengarse menos de una hora para la continuidad del trabajo.

La compensación de las horas efectuadas por este artículo se regirá por el artículo 26 (horas extraordinarias) de este convenio.

Artículo 26

Horas extraordinarias

A este efecto, deberá atenderse a lo dispuesto en el artículo 45 apartados 1 y 3 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.

1. El importe económico correspondiente a las horas extraordinarias en días laborables o festivos para el año 2021 será el que se establece en la siguiente tabla, y será incrementado los años siguientes según el artículo 36 de este convenio:

Grupo y nivel profesional	H.E. en días laborables	H.E. en días festivos	H.E. nocturnas en días laborables	H.E. nocturnas en días festivos
A partir de GP 3A	19,17 €	24,00 €	21,29 €	26,12 €
GP 3B	18,03 €	22,54 €	20,15 €	24,64 €

CVE-DOGC-B-22189069-2022

GP 2ª	16,91 €	20,96 €	19,02 €	23,07 €
GP 2B	15,78 €	19,50 €	17,90 €	21,61 €
GP 1	14,66 €	18,03 €	16,77 €	20,15 €

Cuando se perciban horas extras nocturnas, no se percibirá el plus de trabajo nocturno establecido en el artículo 45.

2. En ningún caso el valor de la hora extraordinaria podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, tomando como base de cálculo de la hora ordinaria: las percepciones salariales de carácter fijo establecidas en el artículo 36 del convenio, más aquellos complementos fijos que las personas trabajadoras tengan reconocidos a título personal o por pacto colectivo.

3. Las partes firmantes consideran positivo acordar y acuerdan la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por un tiempo de descanso, a razón de: 1 hora y $\frac{1}{4}$ hora de descanso por 1 hora trabajada en días laborables, y de 1 hora y $\frac{3}{4}$ hora de descanso por 1 hora trabajada en domingos y festivos intersemanales.

4. Será facultad de la persona trabajadora optar por el descanso en lugar de la compensación monetaria, teniendo que pactar su disfrute con la dirección de la empresa, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

5. La representación legal de las personas trabajadoras de las empresas será informada mensualmente del número de horas extraordinarias realizadas, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y en la Disposición Adicional 3ª del RD 1561/1995, de jornadas especiales de trabajo.

6. Atendiendo el carácter público del servicio que se presta y las limitaciones normativas respecto las horas extraordinarias, las partes acuerdan que las horas extras que excedan de las 80 h. /anuales serán compensadas a razón de 1 hora de descanso más una compensación de 6,5 € por 1 hora trabajada en días laborables, y de 1 hora de descanso más una compensación de 9 € por 1 hora trabajada en domingos y festivos intersemanales o en horario nocturno. Todo ello dentro de los cuatro meses siguientes a su realización para que no compute dentro el tope de las 80 h. /anuales mencionado de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores. Estos importes serán para el año 2021 y se incrementará los años siguientes según el artículo 36 de este convenio.

Artículo 27

Horas complementarias

De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los trabajadores, el número de horas complementarias que podrá realizar la plantilla contratada a tiempo parcial no podrá exceder, en ningún caso, el 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

La suma de las horas ordinarias y las horas complementarias no podrá exceder del límite legal definido para que el contrato pueda ser considerado a tiempo parcial.

La distribución y forma de realización de las horas complementarias serán las pactadas entre las partes en el contrato de trabajo. En ausencia de pacto, regirá lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 28

Guardias y retenes

Dado el carácter público del servicio que desarrollan las empresas, la realización de guardias o retenes será obligatoria para todo el personal que sea designado para realizarlas en atención a las funciones que desarrollan.

Las personas trabajadoras podrán cambiar entre ellas, siempre que no quede en ningún caso descubierto el servicio y el empresario lo autorice, tanto la guardia como el retén.

CVE-DOGC-B-22189069-2022

Los importes aquí indicados son los correspondientes al año 2021. Para los años siguientes serán actualizados con los incrementos pactados en el artículo 36 del presente convenio.

a. Guardia

Se entiende por guardia el tiempo que la persona trabajadora se encuentra trabajando en las dependencias de la empresa y/o realizando trabajos del servicio como consecuencia de esta guardia, fuera del horario habitual de trabajo, en días de descanso semanal y/o festivos.

Las empresas pueden establecer calendarios de guardia que deben ser cumplidos obligatoriamente por los trabajadores adscritos al servicio en que se establezca la guardia, y que serán repartidas equitativamente entre ellos. Se establecerán sistemas organizativos que permitan que este servicio no esté asignado permanentemente a una única persona.

El personal que realice una guardia, tendrá derecho a un descanso equivalente y percibirá una retribución como compensación por la variación de la fecha de disfrute del día de descanso semanal o festivo.

En caso de no poder disfrutar del descanso dentro de la semana siguiente, este descanso se deberá pactar entre la empresa y la persona trabajadora. En todo caso, se deberá realizar el descanso en los cuatro meses siguientes a la realización de la guardia que origina el descanso.

Los importes económicos correspondientes a las horas de guardia son:

Año 2021: 8,50 €/hora.

La compensación por las horas de guardia que se realicen en los 14 festivos intersemanales, según el calendario de cada empresa o centro de trabajo, corresponderá al precio indicado en el párrafo anterior incrementado en un 40%, es decir, en 2021 se pagarán a 11,90 €/hora.

b. Retén

Se entiende por retén el tiempo durante el cual la persona trabajadora está a disposición de la empresa fuera de la jornada laboral, pero localizable en todo momento, y, en caso de ser avisada, preparada para desplazarse lo más pronto posible al centro de trabajo o a cualquier otro lugar señalado, según procedimientos de actuación establecidos en cada empresa o centro de trabajo, que se realizarán respetando los derechos de información, consulta y competencias establecidos en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores. Este servicio será repartido de forma equitativa. Se establecerán sistemas organizativos que permitan que este servicio no esté asignado permanentemente a una única persona.

Para procurar su localización, la empresa facilitará los medios necesarios (teléfono móvil, etc.) a la persona trabajadora que realice retén y mientras éste dure.

El tiempo de intervención se computa desde el momento en que se recibe la llamada hasta el regreso de la persona trabajadora a su domicilio, siempre y cuando se haya producido la correspondiente salida.

Se pagará kilometraje a las personas trabajadoras que tengan que utilizar su vehículo particular para salir estando de retén desde el domicilio habitual del trabajador al lugar de actuación y el posterior retorno a su domicilio.

Dependiendo de la organización diaria o semanal de los retenes, las personas trabajadoras que los realicen recibirán un importe por cada uno de los días o semanas.

El importe económico correspondiente a los días o semanas de retén, será:

Año 2021: 17,86 €/día o 125,00 €/semanales.

La compensación por los retenes que se realicen en los 14 festivos intersemanales, según calendario de fiestas de cada empresa o centro de trabajo, se incrementará en un 40% del precio diario establecido en el párrafo anterior.

Las personas trabajadoras percibirán para el año 2021 por la primera salida diaria un importe de 40,76 € en días laborables y 45,05 € en días festivos en concepto de plus de primera salida retén, que incluye la compensación de las dos primeras horas de actuación de la primera salida.

A partir de la tercera hora, incluida, y para el resto de salidas diarias, serán horas extraordinarias y se aplicará la regulación del artículo 26.

El derecho a cobrar el plus, primera salida retén lo marcará exclusivamente que el aviso se haya producido después de la finalización de la jornada ordinaria del trabajador.

Los sistemas automáticos de emisión de alarmas o avisos, donde los haya, tienen que estar ajustados o programados para evitar que el trabajador de retén reciba avisos automáticos no significativos que no impliquen una salida de intervención.

Artículo 29

Trabajo a turnos

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual la persona ocupa de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas. Se entiende por proceso continuo el trabajo que debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza 24 horas al día y durante todos los días del año, estableciéndose turnos rotativos de 8 horas con variación periódica del turno (turno cerrado).

Se establecerán los correspondientes calendarios para este sistema de trabajo.

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

Para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar del colectivo de trabajadores y trabajadoras asignados a este sistema de trabajo, podrán cambiar entre ellas el turno, siempre que no quede descubierto, en ningún caso, el servicio y el empresario lo autorice.

La retribución para la realización de trabajos a turno cerrado 24 horas por 365 días, será la que se establece en el artículo 44 de este convenio.

En aquellos centros de trabajo donde sea posible, se podrá crear un sistema de corre turnos para cubrir las ausencias del turno. En estos casos se pactarán las condiciones y funcionalidad.

Artículo 30

Permisos

1. Permisos retribuidos

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

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o formalización de pareja de hecho.
- b. La persona trabajadora progenitora, adoptante, guardadora o acogedora, a que haga referencia el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, que no se pueda beneficiar de la prestación por nacimiento y cuidado del menor por falta de cotizaciones a la Seguridad Social, ni tampoco se pueda beneficiar del subsidio no contributivo por el mismo motivo, tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido de tres días.
- c. Tres días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de cónyuge o pareja de hecho, o hijos. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto de, al menos, 250 kilómetros de ida y otros de vuelta, tendrá dos días más de permiso.
- d. Dos días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto de, al menos, 250 kilómetros de ida y otros de vuelta, tendrá dos días más de permiso.
- e. Cuatro días por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, o hijos/hijas. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto de, al menos, 250 kilómetros de ida y otros de vuelta, tendrá dos días más de permiso.
- f. Tres días por fallecimiento de padres y/o hermanos. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto de, al menos, 250 kilómetros de ida y otros de vuelta, tendrá dos días más de permiso.

CVE-DOGC-B-22189069-2022

- g. Dos días por fallecimiento del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto de, al menos, 250 kilómetros de ida y otros de vuelta, tendrá dos días más de permiso.
- h. Un día por traslado de domicilio habitual.
- i. Un día por matrimonio de hijo/hija o padres.
- j. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluyendo el ejercicio del sufragio activo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- k. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en la legislación vigente.
- l. Por el tiempo indispensable para la madre para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y en los casos de adopción, guarda hasta la adopción o acogida, para la asistencia a las sesiones preceptivas de información y preparación, y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban realizarse dentro de la jornada laboral.
- m. De acuerdo con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores, la empresa dará los permisos necesarios para la realización de exámenes a aquellas personas trabajadoras que estén cursando estudios para la obtención de un título académico o profesional. Este permiso será de media o una jornada completa en función del lugar donde se haya de realizar dicho examen. La persona trabajadora deberá comunicar esta circunstancia con un preaviso de 5 días y deberá justificar su ausencia con un documento oficial del centro donde haya realizado el examen dentro de las 24 horas siguientes a su realización.
- n. Tres días de asuntos propios. Los días de permiso retribuido por asuntos propios deberán comunicarse a la empresa con una antelación de 2 días laborables y no se podrán acumular a las vacaciones, excepto que la empresa lo autorice. La empresa deberá autorizar el disfrute del permiso siempre que el normal desarrollo del servicio lo permita, sin que se pueda denegar sistemáticamente. A petición por parte del trabajador, y siempre que la organización de la empresa lo permita, se podrán fraccionar estos días de asuntos propios, en permisos de 4 horas.
- En ningún caso se podrá disfrutar de forma acumulada a la anualidad siguiente, ni será compensado si no se hace uso de este permiso.
- Los días de asuntos propios, igual que el resto de los permisos regulados en el artículo 30.1, forman parte de los permisos retribuidos y, por tanto, descuentan de la jornada anual establecida en este convenio.
- o. 12 horas de permiso retribuido al año por asistencia al médico: El trabajador o trabajadora, avisando con la antelación suficiente, tendrá permiso retribuido por ausentarse de su puesto de trabajo, en los siguientes casos, siempre que se demuestre que no exista la posibilidad de programar las visitas médicas fuera de la jornada laboral:
- p. Visitas de la persona trabajadora al médico de cabecera o especialista
- q. Visitas al médico de cabecera o especialista por:
- r. Hijos o hijas menores de edad
- s. Hijos o hijas con discapacidad que estén a cargo de la persona trabajadora
- t. Familiares de primer grado de consanguinidad que tengan reconocida la situación de dependencia por resolución de la Administración, según requisitos establecidos por Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Este permiso de 12 horas no será aplicable a los trabajadores y trabajadoras que estén disfrutando de una condición más beneficiosa en esta materia.

u. Permiso retribuido de 8 horas para el acompañamiento a la tramitación del certificado de reconocimiento de dependencia para familiar de primer de grado.

Inicio de los días de permiso: El disfrute de los permisos indicados en los apartados b), c), d) e), f), g) y h) se iniciarán el día del hecho causante. En caso de que el hecho causante se produzca en un día no laborable, según el calendario de la persona trabajadora, el permiso se iniciará el primer día laborable siguiente.

Los permisos por hospitalización de los apartados c) y d) se podrán disfrutar en días discontinuos, mientras dure esta hospitalización.

CVE-DOGC-B-22189069-2022

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

2. Permisos no retribuidos

Tiempo recuperable por asistencia al médico: El trabajador o trabajadora, avisando con la antelación suficiente, tendrá permiso para ausentarse de su trabajo, en los siguientes casos, siempre que se demuestre que no existe la posibilidad de programar las visitas médicas fuera la jornada laboral:

a. Visitas del trabajador o trabajadora al médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social.

b. Visitas al médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social para:

Hijos o hijas menores de edad.

Hijos o hijas con discapacidad que estén a cargo de la persona trabajadora.

Familiares de primer grado de consanguinidad que tengan reconocida la situación de dependencia por resolución de la Administración, según los requisitos establecidos por Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

3. Permiso sin sueldo

Una licencia de 10 días naturales consecutivos, no acumulables a vacaciones y con un preaviso de 15 días. La empresa deberá autorizar el disfrute del permiso siempre que el normal desarrollo del servicio lo permita.

4. Permiso de lactancia

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con finalidades de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con finalidades de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, podrá optar por sustituirlo por una reducción de su jornada laboral en media hora con la misma finalidad hasta que el/la menor tenga nueve meses o acumular este permiso de lactancia, disfrutando de 15 días laborables de permiso retribuido, a la finalización del permiso de maternidad o de paternidad. En caso de lactancia múltiple, el permiso de lactancia acumulado será de 18 días laborables.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercieran este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que tendrá que comunicar por escrito.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier motivo, tengan que continuar hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Igualmente, tendrán derecho a reducir su jornada laboral hasta un máximo de dos horas diarias, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo dispuesto en el apartado 3 de este artículo.

5. Reducción de jornada

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

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

La persona progenitora adoptante o guardadora con fines de adopción o acogida permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de la misma, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud o el órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, con un máximo, hasta que el menor cumpla los

CVE-DOGC-B-22189069-2022

ventitres años. Las partes, empresa y persona trabajadora, podrán acordar la acumulación de la reducción de jornada en días completos y las condiciones de dicha acumulación.

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

6. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de los permisos de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá a la trabajadora o trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Los beneficiarios de estos permisos deberán comunicar a la empresa con quince días de antelación la fecha que quieran reincorporarse a su jornada ordinaria.

Con respecto a lo no regulado en este artículo, regirá lo establecido en la regulación del VI Convenio estatal del sector o, en su defecto, la regulación del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 31

Ausencias

1. Si una persona trabajadora no puede asistir al trabajo por razón de enfermedad, lo debe comunicar a la empresa dentro de las 2 primeras horas de su jornada en el centro de trabajo donde está adscrito.

El incumplimiento de esta obligación, de la que sólo puede ser eximido por causas de fuerza mayor debidamente justificadas, faculta a la empresa a considerar que la ausencia al trabajo es injustificada y, en consecuencia, no se abonará el salario correspondiente al día de ausencia injustificada.

2. En caso de enfermedad, el personal deberá justificar todos y cada uno de los días de ausencia con el correspondiente documento oficial de incapacidad temporal. De conformidad con la legislación vigente, una vez la persona trabajadora tenga en su poder el documento oficial de baja (desde el inicio de la ausencia) lo remitirá a la empresa en un plazo máximo de 72 horas.

3. Los días de ausencia que no estén cubiertos por el documento oficial de baja se considerarán días de ausencia injustificada y, en consecuencia, no se abonará el salario correspondiente al día de ausencia injustificada.

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

Artículo 32

Excedencias voluntarias

El personal con una antigüedad mínima de una anualidad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de disfrutar de una excedencia voluntaria por un período de tiempo que no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser solicitado otra vez por cada una de las personas trabajadoras, siempre que hayan transcurrido cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia.

La persona trabajadora que quiera disfrutar de una excedencia, deberá comunicarlo a la empresa con un preaviso de un mes para que la empresa pueda reorganizar sus recursos.

La persona trabajadora que solicite una excedencia voluntaria mantendrá exclusivamente un derecho preferente al reingreso en una vacante de igual o similar categoría que se produjera en la empresa, en cualquiera de sus centros de trabajo. En todo caso, el trabajador deberá comunicar a la empresa, con un mes de antelación a la finalización del período de excedencia, su intención de reincorporarse en el momento en que haya una vacante. La ausencia de la citada comunicación implicará la renuncia del trabajador a su derecho de reincorporación preferente.

Artículo 33

Otras excedencias

CVE-DOGC-B-22189069-2022

Las excedencias que no se correspondan con el supuesto acordado en el artículo anterior se regirán por lo que establece el Estatuto de los trabajadores.

Capítulo 5

Régimen económico

Artículo 34

Régimen económico

El régimen económico entre la empresa y su personal será el que se pacta en el articulado de este IV Convenio colectivo.

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en este IV Convenio colectivo, establecidas reglamentariamente o convenidas, ya sea individual o colectivamente en grupo, se refieren al trabajo realizado a tiempo completo y tienen carácter bruto. El Impuesto General sobre la Renta de las Personas Físicas, la cuota obrera de cotización a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o que, en su caso, se establezca legalmente sobre la retribución son a cargo de la persona trabajadora.

El personal que trabaje con jornada reducida a tiempo parcial percibirá sus retribuciones en proporción a su jornada.

Artículo 35

Cobro de la nómina

Las retribuciones devengadas por los trabajadores deben satisfacerse mediante transferencia bancaria del importe correspondiente a la entidad bancaria que designe el trabajador. Las retribuciones se pagarán el penúltimo día laborable de cada mes.

El recibo de la nómina se entregará tal y como establece el artículo 29.1 del Estatuto de los trabajadores.

Para mayor comodidad y rapidez en la entrega del recibo de nómina, se procurará que, en los plazos necesarios y con las garantías adecuadas, las empresas puedan poner a disposición de las personas trabajadoras el recibo de nómina a través de los medios electrónicos que tengan establecidos en cada empresa.

Artículo 36

Incremento salarial años 2021, 2022, 2023 y 2024

Las tablas salariales vigentes y definitivas a 31 de diciembre de 2020 se revisarán y actualizarán de la siguiente manera:

2021: Incremento del 3,1% de acuerdo con las tablas salariales del anexo del convenio (los atrasos se pagarán según el artículo 75 de este convenio)

Dada la incertidumbre actual, el incremento del precio de los combustibles, los materiales y la energía con los consecuentes impactos negativos en los resultados de las empresas, así como el Índice de Precios al Consumo, las dos partes acuerdan negociar la revisión del 2022 y los incrementos y posibles revisiones del 2023 en el mes de enero y febrero del 2023, y para el año 2024, se negociará en el mes de enero y febrero el año 2024. Esta negociación estará bajo el principio de la buena fe comercial, y dará respuesta a criterios de equilibrio y razonabilidad tanto por los intereses de las empresas como por sus trabajadores y trabajadoras.

Excepcionalmente, para el año 2022, se hará un incremento del 3% a pagar una vez esté publicado el convenio colectivo en el DOGC con efectos retroactivos a 1 de enero de 2022. Este incremento será revisado al alza, si fuera necesario, como se ha descrito en el segundo párrafo.

Artículo 37

Estructura de la retribución y complementos salariales

Son retribuciones salariales las remuneraciones de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

La estructura retributiva de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de éste IV Convenio colectivo estará constituida por retribuciones de carácter salarial y extra salarial.

1. Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

A. Fijas

Salario base

Gratificaciones extraordinarias

Antigüedad consolidada

Antigüedad

Plus Convenio

Plus de puesto de trabajo

Complemento personal

Plus de trabajo de turno

Retribución de vacaciones

B. Variables

Plus de trabajo nocturno

Complemento por guardia o retén

Complemento de Navidad y Año Nuevo

Horas extras

Plus primera salida retén

2. Conceptos extrasalariales:

Dietas

Kilometraje

Artículo 38

Salario base

El salario base del personal afecto al presente IV Convenio colectivo es el que se determina por cada grupo profesional y nivel en las tablas del Anexo I, de acuerdo con lo que dispone el artículo 26 del Estatuto de los trabajadores y de conformidad con los grupos profesionales establecidos por el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.

Artículo 39

Gratificaciones extraordinarias

El personal tendrá derecho a recibir dos gratificaciones extraordinarias. La primera gratificación extraordinaria, se hará efectiva junto a la nómina del mes de junio y la segunda el 15 de diciembre, en proporción al tiempo de permanencia en la empresa en el semestre correspondiente.

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

julio al 31 de diciembre del mismo año.

Las gratificaciones extraordinarias estarán formadas por el salario base, antigüedad consolidada, antigüedad, plus convenio y plus puesto de trabajo.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán pactar que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen durante las doce mensualidades.

Artículo 40

Antigüedad

40.1 Antigüedad consolidada

El importe anual que las personas trabajadoras venían percibiendo en concepto de complemento de antigüedad y plus vinculación (quinquenios) del convenio provincial de Girona, quedó congelado y consolidado en la fecha de entrada en vigor del I Convenio colectivo. Esta antigüedad se abonará en la nómina del personal bajo el concepto Antigüedad consolidada, en las doce mensualidades y las dos gratificaciones extraordinarias.

40.2 Antigüedad

A partir de la entrada en vigor de este convenio, cuando el personal cumpla nuevos años de antigüedad en la empresa percibirá un premio de antigüedad anual por el importe anual 68 €/anuales para toda la duración del convenio, que se abonará prorrateado en las doce mensualidades y las dos gratificaciones extraordinarias siguientes por cada nuevo año que se cumpla a partir de esa fecha y este importe se acumulará al del año anterior.

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

Excepcionalmente, para aquellas personas que ya llevasen más de un año de antigüedad el 1 de enero de 2014, el devengo se producirá según el semestre de ingreso en las empresas. Es decir, para las personas ingresadas del 1 de enero al 30 de junio, el devengo será el 1 de enero de cada año. Y para las personas ingresadas del 1 de julio al 31 de diciembre, el devengo será el 1 de julio de cada año.

Artículo 41

Plus convenio

El Plus convenio se define de conformidad con el artículo 34 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del IV Convenio colectivo tendrá derecho a recibir un complemento salarial denominado Plus convenio, según el importe que se establece en el Anexo I para cada grupo profesional y nivel.

Artículo 42

Plus puesto de trabajo

El Plus puesto de trabajo se define, de conformidad con el artículo 33 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, como el complemento salarial del puesto de trabajo que retribuye y compensa las condiciones relativas al lugar de trabajo.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente IV Convenio colectivo tendrá derecho a recibir un complemento salarial mensual denominado Plus puesto de trabajo, según el importe que se establece en el Anexo I para cada grupo profesional.

Artículo 43

Complemento personal

Es la retribución de carácter fijo que reconoce una empresa a una persona trabajadora, de forma voluntaria o

pactada y con carácter individual.

Artículo 44

Plus de trabajo de turno

Las personas trabajadoras que realicen su actividad en el sistema de turnos definido en el artículo 29 de este convenio, 24 horas por 365 días, tendrán derecho a recibir el complemento salarial de Plus de trabajo de turno mensual siguiente:

Barcelona, 2021: 205,90 €/mes. Este plus se incrementará los años siguientes de acuerdo al artículo 36 del presente convenio.

Tarragona, Lleida y Girona:

2021: 150,00 €/mes

2022: 175,00 €/mes

Para el año 2023 el importe de Tarragona, Lleida y Girona se equipará al de Barcelona y su revisión.

En caso de que hubiera personal que, de forma esporádica, realizara trabajos a turnos por sustitución de otro trabajador, percibirá la partícúloe proporcional al tiempo trabajado a turnos.

Artículo 45

Plus de trabajo nocturno

El Plus de trabajo nocturno se define, de conformidad con el artículo 35 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, como el complemento salarial que retribuye las horas comprendidas entre las 22:00 h de la noche y las 6:00 h de la mañana, exceptuando las horas extraordinarias nocturnas reguladas en el artículo 26 del presente convenio.

El personal incluido en el ámbito del presente IV Convenio colectivo, con excepción del personal contratado específicamente para prestar servicios durante la noche o parte de la noche exclusivamente, tendrá derecho a recibir un complemento salarial denominado plus de trabajo nocturno para cada una de las horas nocturnas que realice. Las fracciones de hora se abonarán con un importe proporcional al tiempo trabajado.

También percibirán este importe las personas que trabajen en régimen de turno cerrado 24 h por 365 días, cuando por su calendario laboral, trabajen en turno de noche (de 22 h a 6 h).

El importe económico correspondiente al plus de trabajo nocturno para el año 2021, será de 2,05 €/hora. Este plus se incrementará los siguientes años conforme al artículo 36 del presente convenio.

Artículo 46

Complemento de Navidad y Año Nuevo

Todo el personal, excepto el de guardia, que, por su calendario laboral, preste servicios efectivos entre las 22 horas del día 24 de diciembre y las 22 horas del día 25 de diciembre, así como entre las 22 horas del día 31 de diciembre hasta a las 22 horas del día 1 de enero, percibirán un complemento salarial adicional que consistirá en un importe de 87,64 €/día. El importe será proporcional a las horas de prestación efectiva de trabajo.

Este plus se incrementará los siguientes años conforme al artículo 36 del presente convenio.

Artículo 47

Anticipos/préstamos

47.1 Anticipos

Las personas trabajadoras podrán solicitar anticipos sobre la totalidad de la remuneración que tengan devengada, incluyendo la parte correspondiente a la gratificación extraordinaria. Deberán solicitar la misma por

CVE-DOGC-B-22189069-2022

escrito y, siempre que la empresa no tenga problemas de liquidez, estará obligada a concederla en el plazo más breve posible, sin que se afecte a los procedimientos administrativos normales de la empresa.

Se considerarán anticipos exclusivamente aquellos permitidos en el artículo 29 del Estatuto de los trabajadores, es decir, a cuenta del trabajo ya realizado y que por tanto se regularicen dentro del mismo mes o dentro de la próxima paga extraordinaria.

47.2 Préstamos

En caso de necesidad acreditada, las personas trabajadoras pueden solicitar un préstamo por un importe máximo del 10% de los haberes anuales fijos acreditados por el solicitante. Este préstamo devengará el interés legal del dinero que se publica anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado español, que tendrá la consideración de retribución en especie, teniéndose que devolver en un período máximo de doce meses. Para la concesión de este préstamo, el trabajador deberá disponer del informe favorable, que debe ser vinculante, del Comité de empresa o delegados de personal.

El saldo de los anticipos y préstamos concedidos pendientes de amortización no podrá superar en cada centro de trabajo el 0,6% de la nómina de este centro referida a haberes fijos. En caso de llegar a este porcentaje, no es obligatorio que la empresa haga la concesión, aunque el solicitante tenga el informe favorable antes mencionado.

Artículo 48

Quebranto de moneda y complemento por atención a las personas usuarias front-office

Los valores aquí indicados son para el año 2021. Para los años posteriores estos complementos serán incrementados de conformidad al artículo 36 del presente convenio.

48.1 Quebranto moneda

El personal que dentro de sus funciones habituales realice tareas de cobros de recibos, percibirá un importe para el año 2021 de 310,00 €/año, prorrateado en las doce mensualidades.

Este importe se dejará de percibir si deja de hacer estas funciones.

48.2 Complemento atención a las personas usuarias front office

El personal del área de atención a las personas usuarias de forma directa front office, percibirá un importe para el año 2021 de 310,00 €/año, prorrateado en las doce mensualidades.

Este importe será incompatible con la percepción del quebranto de moneda y se dejará de percibir si deja de hacer estas funciones.

Artículo 49

Bonificación recibo agua para la provincia de Tarragona

A las personas trabajadoras en activo de las empresas de la provincia de Tarragona con la actividad de suministro y distribución de agua, y que hayan superado el período de 6 meses de antigüedad en la empresa, se les abonará en la nómina como "retribución consumo agua" el equivalente a 15,33 metros cúbicos mensuales de agua de la tarifa oficial del lugar donde residan, excluyendo tasas e impuestos.

Como consecuencia de ello, cada trabajador abonará directamente a la compañía suministradora de agua, el importe de su recibo, no percibiendo por parte de la empresa ninguna otra compensación. En los casos en los que se diera la coincidencia de que dos personas trabajadoras compartieran el mismo suministro de agua en un mismo domicilio, la empresa sólo abonará a uno de ellos la cantidad correspondiente a un solo suministro.

Artículo 50

Dietas y kilometraje

Si, por razón del servicio y a requerimiento de la empresa, la persona trabajadora debe comer o cenar fuera de su domicilio, percibirá una dieta de 14,00 € por comida. En caso de mutuo acuerdo se podrá sustituir la dieta por el pago del ticket de la comida. Este importe se mantendrá invariable para toda la vigencia del convenio.

CVE-DOGC-B-22189069-2022

Los desplazamientos que, por necesidades del servicio y requerimiento de la empresa, deba realizar la persona trabajadora con su propio vehículo serán compensados a razón de 0,21 euros por kilómetro en el año 2021 y 0,22 euros por kilómetros en el año 2020, previa justificación por la persona trabajadora del desplazamiento y de los kilómetros recorridos. Este importe se incrementará en los siguientes años conforme al artículo 36 del presente convenio.

Capítulo 6

Régimen asistencial

Artículo 51

Concepto de régimen asistencial

El régimen asistencial que se pacta en este IV Convenio colectivo es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora que tiene el régimen general de la Seguridad Social del personal que presta su servicio a las diferentes empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente IV Convenio colectivo y que se especifican en este capítulo.

Artículo 52

Naturaleza del régimen asistencial

El régimen asistencial que se pacta en este Convenio tiene la naturaleza de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social prevista en los artículos 42 a 46 y 155 a 249 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (BOE de 31 de octubre de 2015), las normas de desarrollo y los artículos de este IV Convenio colectivo contenidos en este capítulo.

Artículo 53

Mejora de las prestaciones por Incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal las empresas harán efectivos pagos complementarios en los siguientes supuestos:

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

El complemento que las empresas deberán abonar, se corresponderá con la diferencia entre la prestación de incapacidad temporal y el salario fijo mensual que la persona trabajadora percibía en el momento de inicio de la incapacidad temporal, tomando como base de cálculo del salario fijo, las percepciones salariales de carácter fijo establecidas en el artículo 37 de este IV Convenio colectivo, más aquellos complementos fijos que las personas trabajadoras tengan reconocidos a título personal o colectivo.

Las empresas tendrán en cuenta las gratificaciones extraordinarias para el cálculo de este complemento de forma íntegra, sin que sean penalizadas o disminuidas por haber percibido durante el periodo de su meritación una prestación por incapacidad temporal.

Artículo 54

Seguro de accidentes

La empresa mantendrá contratada a su cargo un seguro de accidentes que cubrirá los casos de muerte, gran invalidez e incapacidad permanente absoluta, independientemente del sistema de protección de la Seguridad Social.

Este seguro deberá garantizar que la persona trabajadora, siempre que cumpla los requisitos que se

CVE-DOGC-B-22189069-2022

establezcan en este artículo, y que sufra un accidente que dé lugar a cualquiera de las circunstancias citadas en el párrafo anterior, reciba un pago por importe de:

En caso de muerte: 24.000 euros que se abonarán a los beneficiarios designados por la persona trabajadora o, en su defecto, a los herederos legales.

En caso de gran invalidez: 24.000 euros.

En caso de incapacidad permanente absoluta: 24.000 euros.

Este seguro de accidente se vincula a la permanencia de la persona asegurada en la empresa. El cese en la empresa, por cualquier motivo, dará lugar a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que la persona trabajadora conserve derecho alguno a percibir el importe del capital. Para el conocimiento de las personas trabajadoras, la representación legal de los trabajadores podrá disponer de una copia del certificado en vigor de la póliza.

Las empresas procurarán la adaptación del puesto de trabajo en caso de incapacidad permanente parcial siempre y cuando sea posible.

A partir de la fecha de publicación del presente convenio colectivo al DOGC, las empresas contratarán una aseguradora de accidentes de trabajo para el caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional que se haya producido o declarado respectivamente a partir de esta fecha de publicación, que garantice el pago a la persona trabajadora de una indemnización de 24.000,00 €.

Artículo 55

Ayuda por hijos o hijas con discapacidad

El personal que tenga a su cargo un hijo o hija con una discapacidad física o psíquica, igual o superior a un 33%, tendrá derecho a recibir en las doce pagas ordinarias, un complemento por valor de 150,00 €/mes.

Esta ayuda se mantendrá mientras el hijo/a sea menor de edad o si sigue estando a cargo de la persona trabajadora y no tiene ningún otro ingreso derivado de una relación laboral.

La persona trabajadora deberá comunicar esta circunstancia a la empresa y acreditar oficialmente la existencia de la discapacidad. La falta de comunicación a la empresa de esta circunstancia implicará que la empresa no tenga que abonar el pago que se regula en este artículo para cualquier período anterior a la comunicación.

En caso de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá percibir esta ayuda.

Capítulo 7

Contratación, subrogación y jubilación obligatoria

Artículo 56

Período de prueba y modalidades de contratación

En cuanto al período de prueba, así como las modalidades de contratación, será de aplicación la regulación que establece el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.

Artículo 57

Contratación

En las cuestiones generales se estará a lo dispuesto en el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua y la normativa vigente.

Artículo 58

Teletrabajo

En relación con el teletrabajo, se estará a lo que regula la legislación actual, concretamente el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, así como la normativa posterior.

Artículo 59

Subrogación convencional

En las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio, les será de aplicación lo dispuesto en el capítulo IX del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, por el que se establecen las condiciones de trabajo en los supuestos de subrogación empresarial.

Artículo 60

Jubilación obligatoria

En cuanto a la jubilación obligatoria será de aplicación la regulación que establece el artículo 24 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.

Capítulo 8

Salud laboral

Artículo 61

Seguridad y Salud laboral, vigilancia de la salud y Comisión Técnica de Seguridad y Salud.

Se aplicará lo que disponga el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.

Las empresas, la representación de las personas trabajadoras así como el personal, deberán atenerse y cumplir aquello que dispone el Estatuto de los trabajadores, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el Real Decreto 171/2004 de 30 de enero, así como toda la normativa específica de desarrollo u otras normas legales que aparezcan en un futuro de carácter estatal o autonómico, teniendo especial cuidado del cumplimiento, en su caso, de las siguientes normas:

R.D. 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

R.D. 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

R.D. 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmosferas explosivas en el puesto de trabajo.

R.D. 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

Igualmente, de acuerdo con lo que se dispone en el artículo 4.7 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, habrá que tener en consideración los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo y, por tanto, las empresas tendrán que incluir los riesgos psicosociales en sus evaluaciones.

Artículo 62

Revisiones médicas

Las empresas deben garantizar la vigilancia periódica de la salud del personal de acuerdo con la legislación

CVE-DOGC-B-22189069-2022

vigente. En este sentido, deben establecer en la planificación de la actividad preventiva de la empresa las revisiones médicas que procedan en función de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo.

En el caso de que las revisiones médicas se hagan fuera de las instalaciones de trabajo, los gastos ocasionados por el desplazamiento de las personas trabajadoras irán a cargo de las empresas.

Artículo 63

Ropa de trabajo

La dirección de cada una de las empresas acordará con la representación de las personas trabajadoras, en base a las concretas características de la explotación, las prendas de trabajo que se han de utilizar en cada servicio, así como las entregas de ropa de trabajo que las empresas deberán realizar para la correcta prestación del servicio.

En aquellos centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras, se acordará con los propios trabajadores y trabajadoras.

Se establece que la entrega de la ropa de verano se hará antes del 15 de mayo y la de invierno, antes del 1 de octubre.

Las botas de seguridad y las prendas no tan habituales (anoraks, polares, equipos de agua, etc...) se renovarán cuando sea necesario para la correcta prestación del servicio.

Las empresas proveerán de los medios de protección necesarios para evitar los riesgos laborales de acuerdo con la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.

En los casos establecidos por la normativa de prevención de riesgos laborales, las empresas se responsabilizarán de la limpieza de la ropa de trabajo.

Capítulo 9

Derechos sindicales

Artículo 64

Representación de las personas trabajadoras

Las competencias y garantías de la representación de las personas trabajadoras, así como los derechos sindicales se regirán por lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Las personas trabajadoras tienen derecho a hacer reuniones y asambleas en los locales de la empresa una vez terminada la jornada laboral. Para hacer estas reuniones, los representantes de las personas trabajadoras que se hayan constituido legalmente en la empresa deben solicitar el permiso correspondiente con dos días laborables de anticipación como mínimo y después de haber entregado previamente el orden del día. Si la empresa lo autoriza se podrán hacer las asambleas dentro de la jornada laboral.

La empresa facilitará, en la medida de sus posibilidades, un espacio adecuado para la celebración de las asambleas. La empresa deberá respetar el derecho de las personas trabajadoras a sindicarse libremente.

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal de la empresa. La empresa procederá al descuento de la cuota sindical correspondiente al personal que lo solicite siempre que previamente la persona trabajadora remita un escrito firmado en que se exprese con claridad su voluntad de que se realice el descuento mencionado, la central sindical y la cuantía de la cuota.

No se condicionará el empleo o la promoción de un trabajador a que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, así como tampoco se podrá despedir o perjudicar de cualquier forma, por esta causa.

Artículo 65

Colaboración entre las direcciones y los Comités de empresa

Dado que el mantenimiento del mejor clima en las relaciones entre la empresa y su personal es un bien deseable y que el diálogo necesario a tal efecto debe tener lugar entre los órganos representativos de ambas partes en la relación laboral, o sea, direcciones y comités de empresa, ambas partes reconocen expresamente las personalidades y las condiciones respectivas y manifiestan su intención en firme de resolver mediante la negociación todas las cuestiones y diferencias que, en su caso, aparezcan, todo ello con el cumplimiento más estricto de la legislación vigente.

Artículo 66

Acumulación de horas sindicales

Los miembros de los Comités de empresa y los Delegados de personal del mismo sindicato pueden acumular, individualmente o entre ellos, sólo dentro de cada unidad de representación y por trimestres naturales, el crédito de horas sindicales mensuales que la ley determina o tengan pactadas. Esta acumulación deberá ser notificada a la empresa con carácter previo.

Capítulo 10

Disposiciones finales

Artículo 67

Régimen disciplinario

Será de aplicación el régimen disciplinario que establezca el Capítulo VIII del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.

Artículo 68

Igualdad efectiva de mujeres y hombres

En relación a esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, Ley 17/2015 del 21 de julio de igualdad efectiva de hombres y mujeres y de una manera especial lo establecido en el artículo 67 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, en relación a los planes de igualdad.

Las partes firmantes de este IV Convenio colectivo promoverán la plena igualdad de hombres y mujeres en todos los aspectos del ámbito laboral. Ambas partes consideran que es necesario el establecimiento de un marco normativo general para garantizar el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en el seno de la empresa.

Con este fin y para avanzar en el desarrollo de políticas de igualdad, las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente IV Convenio colectivo procurarán:

El establecimiento de pautas y directrices en relación a la elaboración, estructura y procedimiento del plan de igualdad con el fin de optimizar los recursos humanos y evitar cualquier tipo de discriminación.

En las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refieren los apartados anteriores se dirigirán a elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este artículo, que deberá ser objeto de negociación según las normas laborales de aplicación, todo ello de acuerdo con la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Igualdad colectivo LGTBI

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, a fin de dar cumplimiento y desarrollo a lo establecido en la Ley 11/2014, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, en particular lo establecido en sus artículos 20 y 21,

CVE-DOGC-B-22189069-2022

recomendamos la adopción de medidas dirigidas a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, del colectivo LGTBI.

Personas con diversidad funcional

Se estará a lo dispuesto en el RD Ley 1/2013, de 29 de noviembre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Artículo 69

Igualdad retributiva entre hombres y mujeres

Para combatir la brecha salarial, las empresas quedarán sometidas a todo lo que se dispone en el RD 902/2020 del 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Artículo 70

Conciliación y corresponsabilidad

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tienen que ver favorecida la posibilidad de compatibilizar su faceta profesional y su vida personal y familiar, de forma que pueda desarrollar de forma completa en ambos ámbitos. Por este motivo, las empresas promoverán acciones que faciliten la sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación en sus plantillas.

Con independencia de las medidas de conciliación legalmente establecidas, las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo tendrán derecho a reducir la jornada al 50% sin pérdida de retribución por hospitalización de hijo/a menor de 18 años durante un período máximo de 7 días hábiles al año. Esta hospitalización tiene que conllevar siempre la pernocta del menor en el centro hospitalario.

Artículo 71

Violencia de género

En materia de protección a la víctima de la violencia de género y acoso se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género y la Ley catalana 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, y cualquier otra normativa que se dicte, así como la legislación y disposiciones de aplicación en materia de acoso sexual y moral.

La condición de víctima de violencia de género tendrá que comunicarse y acreditar frente la empresa, de conformidad con la normativa vigente en la materia, mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez dicte la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificada la ausencia o falta de puntualidad de la persona trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

Las empresas deberán procurar la protección de la víctima de violencia de género. Las personas víctimas de violencia de género disfrutarán de todos aquellos derechos que en el ámbito laboral les reconozca la normativa vigente, entre otros que se puedan establecer:

A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de tres cuartas partes de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción se acordará entre la empresa y la persona trabajadora afectada y en caso de desacuerdo corresponderá a la persona trabajadora, que deberá elegir en la franja que le sea más conveniente.

A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la persona trabajadora afectada.

A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la persona trabajadora tenga que abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa se compromete a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la persona trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de

CVE-DOGC-B-22189069-2022

origen. Transcurridos los seis meses la persona trabajadora tendrá que optar entre el regreso al lugar de trabajo anterior o continuar en el nuevo con renuncia a su derecho de reserva.

A la suspensión de su contrato de trabajo cuando la persona trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un período de una duración no superior a seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.

En los casos en los que se menciona la existencia de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, si no se llega a ningún acuerdo, el derecho se concederá de conformidad con la solicitud de la persona trabajadora.

Artículo 72

Acoso

Las empresas y la representación de las personas trabajadoras, cuando proceda, deberán crear y mantener un entorno laboral dónde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su ámbito, evitando y persiguiendo aquellas conductas que vulneren los derechos fundamentales protegidos por la Constitución Española y el resto del ordenamiento jurídico.

En consecuencia, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta que implique cualquier tipo de acoso. La dirección de las empresas se compromete a que, tan pronto se les comunique una posible situación de acoso, se realicen las investigaciones que sean oportunas para determinar la existencia de una situación de acoso.

En el caso de que las investigaciones llevadas a cabo determinen la existencia de cualquier tipo de acoso, las empresas se comprometen a adoptar las medidas disciplinarias que procedan. Todo ello, a efectos de proteger al personal de las situaciones de acoso que pueden tener lugar en el ámbito laboral.

Artículo 73

Desconexión digital en el ámbito laboral

La revolución digital, el auge de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC's) y los procesos de automatización y globalización, suponen un reto y un cambio de paradigma en todos los ámbitos y, especialmente, en el de las relaciones laborales.

La implementación de las TIC's en el contexto laboral debería resultar beneficiosa y, de hecho, así lo evidencian las múltiples ventajas que supone (por ejemplo, el incremento de la eficiencia y productividad y mejora de la flexibilidad). Sin embargo, también se ha puesto de manifiesto una serie de inconvenientes (por ejemplo, el riesgo de una conectividad permanente y una sobre exposición a la información), que hay que tener en cuenta y solucionar.

Todo ello ha provocado un intenso debate sobre la necesidad de instaurar y regular el derecho a la desconexión digital, que ha derivado en la inclusión de un artículo específico (artículo 88) en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como de un nuevo artículo 20 bis en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el marco del sectorial del convenio autonómico, las partes firmantes se comprometen a respetar y hacer respetar el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, buscando el mayor consenso entre empresas y representaciones sindicales, todo ello de conformidad con la legislación vigente i más concretamente con el artículo 88 de la citada Ley Orgánica:

Article 88

Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral,

CVE-DOGC-B-22189069-2022

potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Artículo 74

Normalización lingüística

En las empresas todos los anuncios o avisos serán redactados en catalán. No obstante, si conviene para la correcta comprensión de las personas trabajadoras, se redactarán también en castellano. El personal y los empresarios tienen derecho a hacer uso oral y escrito del catalán en todas las actividades que se realicen en el seno de la empresa, sin limitación ni restricción.

Artículo 75

Atrasos

Los atrasos que, en su caso, se hayan devengado desde la fecha de vigencia de este Convenio colectivo se deberán satisfacer dentro de los tres meses siguientes a la fecha de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Disposiciones adicionales

Primera

Garantías ad personam derivadas de los convenios provinciales

A continuación, se especifican qué conceptos o condiciones regulados de los anteriores convenios provinciales se respetarán, a título individual, las cuantías o derechos que las personas trabajadoras tengan reconocidas a 31 de diciembre de 2013.

a) Horas extraordinarias

Se respetarán como garantía ad personam las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas a título personal a 31 de diciembre de 2013, justo antes de la entrada en vigor del I Convenio colectivo, según la regulación de los antiguos convenios provinciales.

El valor personal de las horas extraordinarias a 31 de diciembre de 2013 quedará fijo hasta que la regulación establecida por este Convenio colectivo supere este importe personal, momento a partir del cual, se comenzaría a cobrar según la nueva regulación.

b) Retén regulación convenio provincial Tarragona:

Se mantendrá como garantía ad personam la compensación mínima de 2 horas para cada una de las salidas que se establecía en el artículo 45 del anterior convenio provincial de Tarragona para aquellas personas trabajadoras que lo vinieran percibiendo a 31 de diciembre de 2013, justo antes de la entrada en vigor del I Convenio colectivo.

c) Guardías y retenes

Se respetarán como garantía ad personam las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas a título personal o por pacto colectivo, a 31 de diciembre de 2013, justo antes de la

entrada en vigor del I Convenio colectivo, según la regulación de los antiguos convenios provinciales.

La regulación o compensación a título individual de guardias y retenes a 31 de diciembre de 2013, se mantendrá hasta que la regulación establecida por este Convenio colectivo supere este importe personal, momento a partir del cual se comenzaría a cobrar según la nueva regulación.

d) Quebranto de moneda

Se respetarán las condiciones que las personas trabajadoras tengan reconocidas en materia de quebranto de moneda justo antes de la entrada en vigor del I Convenio colectivo, todo ello sin perjuicio de la incompatibilidad con el complemento para atención a las personas usuarias front-office.

La compensación por quebranto de moneda a 31 de diciembre de 2013 quedará fija hasta que la regulación establecida por este Convenio colectivo supere este importe personal, momento a partir del cual se comenzaría a cobrar según la nueva regulación.

Si a partir de la entrada en vigor de este convenio, se produce el cese en la realización de las funciones definidas en el artículo 49 de este convenio, esto conllevará la pérdida de cualquier pago en este concepto.

e) Ayuda para hijos con discapacidad (convenio provincial Tarragona)

Se mantendrá como garantía ad personam la compensación por ayuda para hijos o hijas con discapacidad que se establecía en el artículo 53 del anterior convenio provincial de Tarragona para aquellas personas trabajadoras que lo vinieran percibiendo a 31 de diciembre de 2013, justo antes de la entrada en vigor de este Convenio colectivo.

La compensación por ayuda para hijos o hijas con discapacidad a 31 de diciembre de 2013 quedará fijo hasta que la regulación establecida por este Convenio colectivo supere este importe personal, momento a partir del cual se comenzaría a cobrar según la nueva regulación.

f) Mejora de prestaciones por vejez, viudedad y orfandad en el Convenio provincial de Girona

Se mantendrán como garantía ad personam exclusivamente las mejoras de prestaciones que se establecían en los artículos 38 y 39 del convenio provincial de Girona para aquellas personas trabajadoras que estuvieran bajo el ámbito del convenio provincial de Girona a 31 de diciembre de 2013.

g) Premios de vinculación (convenios provinciales Tarragona y Girona)

Se mantendrá como garantía ad personam los premios de vinculación regulados en los convenios provinciales de Tarragona (artículo 43) y de Girona (artículo 27.2) a 31 de diciembre de 2013, es decir justo antes de la entrada en vigor del I Convenio colectivo, por el colectivo de personas de alta en esa fecha.

h) Complemento personal (convenio provincial Tarragona)

Se mantendrá como garantía ad personam la regulación del complemento personal que las personas trabajadoras tenían a 31 de diciembre de 2013 en virtud del convenio provincial de Tarragona (artículo 33), es decir, justo antes de la entrada en vigor del I Convenio colectivo.

i) Ad personam Plus tóxico-Convenio provincial Girona

Se seguirá manteniendo como garantía ad personam el importe que percibían algunas personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2013, es decir, justo antes de la entrada en vigor del I Convenio colectivo (artículo. 24 convenio provincial de Girona).

j) Ad personam Disposición Adicional convenio provincial Barcelona

Se seguirá manteniendo como garantía ad personam el importe que percibían algunas personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2013, es decir, justo antes de la entrada en vigor del I Convenio colectivo, en virtud de la Disposición adicional del convenio provincial de Barcelona.

k) Seguro convenio Tarragona

Se mantendrán como garantía ad personam exclusivamente y de forma alternativa a lo que establece el artículo 54 de este convenio, las condiciones más beneficiosas que establecía el régimen de seguro en el artículo 51 del convenio provincial de Tarragona para aquellas personas trabajadoras que estuvieran bajo el ámbito del convenio provincial de Tarragona a 31 de diciembre de 2013.

l) Plus disponibilidad (convenio provincial Tarragona)

Se seguirá manteniendo como garantía ad personam la regulación del plus disponibilidad que las personas

CVE-DOGC-B-22189069-2022

trabajadoras tenían a 31 de diciembre de 2013 en virtud del convenio provincial de Tarragona (artículo 35), es decir, justo antes de la entrada en vigor del I Convenio colectivo.

Segunda

Garantías ad-personam derivadas del I Convenio colectivo del ciclo integral del agua.

a. Complementos de ajuste 1, 2 y 3

Complemento de ajuste 1

Este complemento es el diferencial que resultó en el importe de las tablas salariales acordadas en el I Convenio colectivo del ciclo integral del agua de Catalunya, en su conjunto, respecto de las tablas salariales de los anteriores convenios provinciales. Este complemento de ajuste 1 sólo lo deben percibir aquellas personas trabajadoras que estaban de alta en las empresas antes del 1 de enero del 2014. No será compensable ni absorbible y será revalorizable, de acuerdo con los incrementos pactados en el artículo 36 del presente convenio. Se percibirá en las doce mensualidades ordinarias. Los importes del Complemento de ajuste 1 para este año 2021 son los siguientes.

G.P. 2A-Barcelona	55,32 €
G.P. 2B-Barcelona	82,38 €
G.P. 1-Barcelona	134,71 €
G.P. 6-Girona	293,91 €
G.P. 5-Girona	293,37 €
G.P. 4-Girona	396,45 €
G.P. 3A-Girona	263,07 €
G.P. 3B-Girona	84,67 €
G.P. 4-Tarragona operarios	95,23 €
G.P. 3A-Tarragona operarios	40,02 €
G.P. 4-Tarragona técnicos/administrativos	95,23 €
G.P. 3A-Tarragona técnicos/administrativos	40,02 €
G.P. 3B-Tarragona técnicos/administrativos	161,63 €
G.P. 2A-Tarragona técnicos/administrativos	61,67 €
G.P. 2B-Tarragona técnicos/administrativos	23,67 €

Complemento de ajuste 2

Este complemento de ajuste 2 sólo lo deben percibir aquellas personas trabajadoras que estaban de alta en las empresas antes del 1 de enero de 2014. No será compensable ni absorbible y será revalorizable de acuerdo con los incrementos pactados en el artículo 36 del presente convenio.

A las personas dadas de alta durante el año 2014 se les aplicará un tercio (1/3) del complemento de ajuste 2 de su provincia y grupo profesional correspondiente.

Se percibirá en las doce mensualidades ordinarias. Los importes del Complemento de ajuste 2 para este año 2021 son los siguientes:

G.P. 5-Barcelona	18,78 €
G.P. 4-Barcelona	18,78 €
G.P. 3A-Barcelona	18,78 €
G.P. 3B-Barcelona	33,59 €
G.P. 2A-Barcelona	63,41 €
G.P. 2B-Barcelona	63,41 €
G.P. 1-Barcelona	63,41 €
G.P. 5-Girona	18,78 €
G.P. 4-Girona	18,78 €
G.P. 3A-Girona	18,78 €
G.P. 3B-Girona	63,41 €
G.P. 2A-Girona	9,25 €
G.P. 4-Tarragona operarios	18,78 €
G.P. 3A-Tarragona operarios	18,78 €
G.P. 3B-Tarragona operarios	27,29 €
G.P. 4-Tarragona técnicos/administrativos	18,78 €
G.P. 3A-Tarragona técnicos/administrativos	18,78 €
G.P. 3B-Tarragona técnicos/administrativos	63,41 €
G.P. 2A-Tarragona técnicos/administrativos	63,41 €
G.P. 2B-Tarragona técnicos/administrativos	63,41 €
G.P. 1-Tarragona técnicos/administrativos	56,69 €

En caso de promoción a un grupo profesional superior, los importes de los complementos de ajuste 1 y 2 que debe mantener la persona promocionada son los que venía percibiendo hasta el momento de su cambio de grupo profesional, con los incrementos que corresponda.

Complemento de ajuste 3

Este complemento de ajuste solo lo deben percibir aquellos trabajadores que estaban de alta en las empresas antes del 1 de enero de 2014. Este complemento es el diferencial que resultó del plus de trabajo de turno pactado en el artículo 44 del I Convenio colectivo del ciclo integral del agua de Catalunya y el valor de aplicación definitivo a 31 de diciembre de 2013 según la regulación del artículo 39 del convenio provincial de Barcelona. Este complemento de ajuste 3 no será compensable ni absorbible y se percibirá en las doce

mensualidades ordinarias.

Tercera

Plus adaptación Convenio

Es voluntad de las partes firmantes del convenio regular de forma expresa la adaptación de la estructura retributiva de las personas trabajadoras que se incorporen al presente convenio colectivo provenientes de convenios colectivos de empresa o bien por cualquier causa legal que motive esta incorporación.

En consecuencia, las empresas que se incorporen al ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, desde su entrada en vigor, procederán a la adaptación de la estructura retributiva establecida en el convenio colectivo de origen a la determinada en este convenio, adaptando los conceptos retributivos convencionales de aplicación anterior a la estructura, conceptos y cuantías contenidas en este convenio en el momento de su adscripción, garantizando que no se produzca ningún tipo de merma económica por la mencionada adscripción.

Por ello, todos los derechos económicos y otras retribuciones que vinieran percibiendo los trabajadores establecidos por su Convenio colectivo de procedencia, serán sustituidos por las retribuciones y conceptos contemplados en este convenio, modificando el recibo de salarios y los conceptos contenidos en el mismo desde fecha de adscripción.

Una vez adaptados y sustituidos los conceptos retributivos del Convenio colectivo de procedencia en su totalidad por los establecidos en las tablas salariales vigentes de aplicación del presente convenio, si existiera un exceso de retribución fija en cómputo anual a favor de la persona trabajadora, este exceso se retribuirá mediante el complemento salarial denominado plus adaptación convenio Catalunya, de forma que se garantice al trabajador la cuantía total de la retribución anual fija que, derivada de los conceptos salariales de su anterior convenio de aplicación, tuviera establecida. Esta adaptación se aplicará a todos los conceptos salariales que pudieran tener las empresas recogidos y que se deriven del Convenio colectivo de procedencia, con independencia de su denominación, índole o naturaleza, y no supondrá esta adaptación una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

A partir de ese momento, los conceptos correspondientes a la estructura retributiva del presente convenio se incrementarán de acuerdo con lo pactado en cada momento, salvo para el plus adaptación convenio cataluña revalorizable regulado en el párrafo 7 de este artículo, no siendo posible aplicar por este motivo absorción y compensación del plus adaptación convenio Catalunya, el cual se abonará en las 12 mensualidades del año.

Respecto al exceso de retribución fija en cómputo anual regulado en el párrafo cuarto y que correspondan a los devengos y/o cualquier tipo de retribución de naturaleza compensable y absorbible que el trabajador o la trabajadora viniera percibiendo derivado de convenio o acuerdo colectivo o bien acuerdo o condición individual, mantendrán la misma naturaleza contemplados en su conjunto y cómputo anual, retribuyéndose los mismos a través de un plus denominado plus adaptación convenio Catalunya compensable/absorbible.

Respecto al exceso de retribución fija en cómputo anual regulado en el párrafo cuarto y que correspondan a los devengos y/o cualquier tipo de retribución que el trabajador o la trabajadora viniera percibiendo derivado de convenio o acuerdo colectivo o bien acuerdo o condición individual y que en origen fuera revalorizable, mantendrán la misma naturaleza contemplados en su conjunto y cómputo anual, retribuyéndose los mismos a través de un plus denominado plus adaptación convenio Catalunya revalorizable, salvo pacto colectivo en contra. Este complemento se incrementará a partir de ese momento en el mismo porcentaje que se incremente el salario base.

Los conceptos salariales que vinieran percibiendo los trabajadores en función del trabajo realizado por cualquier concepto variable, (ejemplo: guardia, refuerzo, horas extras...), en cuantía superior a la establecida en el presente convenio, se mantendrán en su cuantía y mantendrá su naturaleza; si era revalorizable lo seguirá siendo.

Anexo

Tablas salariales definitivas 2021				
Grupos y niveles	Salario base (x14)	Plus convenio (x14)	Plus puesto de trabajo (x14)	Total anual

CVE-DOGC-B-22189069-2022

6	1.683,40 €	386,45 €	250,95 €	32.491,20 €
5	1.558,85 €	362,28 €	209,60 €	29.830,22 €
4	1.419,09 €	338,15 €	94,84 €	25.929,12 €
3ª	1.345,82 €	313,99 €	92,89 €	24.537,80 €
3B	1.257,89 €	289,85 €	142,98 €	23.670,08 €
2ª	1.173,37 €	265,69 €	155,86 €	22.328,88 €
2B	1.078,68 €	241,53 €	207,10 €	21.382,34 €
1	960,90 €	217,39 €	270,92 €	20.288,94 €

Otros conceptos salariales				
Artículo 26				
Horas extraordinarias				
Grupo profesional y nivel	H.E. días laborables	H.E. días festivos	H.E. nocturnas días laborables	H.E. nocturnas días festivos
A partir de GP 3ª	19,17 €	24,00 €	21,29 €	26,12 €
GP 3B	18,03 €	22,54 €	20,15 €	24,64 €
GP 2ª	16,91 €	20,96 €	19,02 €	23,07 €
GP 2B	15,78 €	19,50 €	17,90 €	21,61 €
GP 1	14,66 €	18,03 €	16,77 €	20,15 €
Compensación con descanso (inferior a 80h/año)	1h trab = 1h i 1/4 de descanso	1h trab = 1h i 3/4 de descanso	1h trab = 1h i 1/4 de descanso	1h trab = 1h i 3/4 de descanso
Compensación con descanso (superadas las a 80h/año)	6,50 €/h + 1 hora descanso	9,00 €/h + 1 hora descanso	6,50 €/h + 1 hora descanso	9,00 €/h + 1 hora descanso

Artículo 22

Jornada

1.744 h/año

Artículo 28

Guardias y refuerzos

Guardia normal	8,5 €/hora
Guardia en los 14 días festivos intersemanales	11,90 €/hora

CVE-DOGC-B-22189069-2022

Refuerzo diari	17,86€/día
Refuerzo semanal	125,00€/semana
Refuerzo en los 14 días festivos intersemanales	25,00€/día
Plus primera salida día laborable	40,76€/día
Plus primera salida día festivo	45,05 €/día

Artículo 22

Jornada

1.744 h/año

Artículo 28

Guardias y refuerzos

Guardia normal	8,5 €/hora
Guardia en los 14 días festivos intersemanales	11,90 €/hora
Refuerzo diario	17,86€/día
Refuerzo semanal	125,00€/semana
Refuerzo en los 14 festivos intersemanales	25,00€/día
Plus primera salida día laborable	40,76€/día
Plus primera salida día festivo	45,05 €/día

Artículo 40.2

Antigüedad x14

Antigüedad: 68,00 €/año

Artículo 44

Plus trabajo de turno

Barcelona	205,90 €/mes
Resto de provincias	150,00 €/mes

Artículo 45

Plus de trabajo nocturno

2,11 €/hora (22h-6h)

Artículo 46

Complemento Navidad y Año Nuevo

Todos menos guardias (refuerzo, parte proporcional máximo 8h) : 87,64 €/día (8h)

Artículo 48

Quebranto de moneda y complemento por atención a las personas usuarias front-office

Quebranto de moneda	310 €/año
Complemento por atención a las personas usuarias front-office	310 €/año

Artículo 50

Dietas y kilometraje

0,21 €/km

Artículo 55

Ayuda por hijos o hijos discapacitados/as

150€/mes

Disposición adicional tercera

Garantías ad-personam derivadas del I Convenio colectivo del ciclo integral del agua

Complemento de ajuste 1		Complemento de ajuste 2	
GP2A Barcelona	55,32 €	GP5 Barcelona	18,78 €
GP2B Barcelona	82,38 €	GP4 Barcelona	18,78 €
GP1 Barcelona	134,71 €	GP3A Barcelona	18,78 €
GP6 Girona	293,91 €	GP3B Barcelona	33,59 €
GP5 Girona	293,37 €	GP2A Barcelona	63,41 €
GP4 Girona	396,45 €	GP2B Barcelona	63,41 €

CVE-DOGC-B-22189069-2022

GP3A Girona	263,07 €	GP1 Barcelona	63,41 €
GP3B Girona	84,67 €	GP5 Girona	18,78 €
GP4 Tarragona operarios	95,23 €	GP4 Girona	18,78 €
GP3A Tarragona operarios	40,02 €	GP3A Girona	18,78 €
GP4 Tarragona técnicos/administrativos	95,23 €	GP3B Girona	63,41 €
GP3A Tarragona técnicos/administrativos	40,02 €	GP2A Girona	9,25 €
GP3B Tarragona técnicos/administrativos	161,63 €	GP4 Tarragona operarios	18,78 €
GP2A Tarragona técnicos/administrativos	61,67 €	GP3A Tarragona operarios	18,78 €
GP2B Tarragona técnicos/administrativos	23,67 €	GP3B Tarragona operarios	27,29 €
--	--	GP4 Tarragona técnicos/administrativos	18,78 €
--	--	GP 3A Tarragona técnicos/administrativos	18,78 €
--	--	GP3B Tarragona técnicos/administrativos	63,41 €
--	--	GP2A Tarragona técnicos/administrativos	63,41 €
--	--	GP2B Tarragona técnicos/administrativos	63,41 €
--	--	GP1Tarragona técnicos/administrativos	56,69

Tablas salariales provisionales 2022

Grupos y niveles	Salario base (x14)	Plus convenio (x14)	Plus convenio de trabajo (x14)	Total anual
6	1.733,90 €	398,04 €	258,48 €	33.465,94 €
5	1.605,62 €	373,15 €	215,89 €	30.725,13 €
4	1.461,66 €	348,29 €	97,69 €	26.706,99 €
3A	1.386,19 €	323,41 €	95,68 €	25.273,93 €
3B	1.295,63 €	298,55 €	147,27 €	24.380,18 €
2A	1.208,57 €	273,66 €	160,54 €	22.998,75 €
2B	1.111,04 €	248,78 €	213,31 €	22.023,81 €
1	989,73 €	223,91 €	279,05 €	20.897,61 €

Otros conceptos salariales

Artículo 26

Horas extraordinarias

Grupo profesional y nivel	H.E. días laborables	H.E. días festivos	H.E. nocturnas días laborables	H.E. nocturnas días festivos
A partir de GP 3A	19,75 €	24,72 €	21,93 €	26,90 €
GP 3B	18,57 €	23,22 €	20,75 €	25,38 €
GP 2A	17,42 €	21,59 €	19,59 €	23,76 €
GP 2B	16,25 €	20,09 €	18,44 €	22,26 €
GP 1	15,10 €	18,57 €	17,27 €	20,75 €
Compensación con descanso (inferior a 80h/año)	1h trab = 1h i 1/4 de descanso	1h trab = 1h i 3/4 de descanso	1h trab = 1h i 1/4 de descanso	1h trab = 1h i 3/4 de descanso
Compensación con descanso (superadas las 80h/año)	6,7 €/h + 1 hora descanso	9,27 €/h + 1 hora descanso	6,7 €/h+1 hora descanso	9,27 €/h + 1 hora descanso

Artículo 22

Jornada

1744 h/año

Artículo 28

Guardias y refuerzos

Guardia normal	8,76 €/h
Guardia en los 14 días festivos intersemanales (+40%)	12,26 €/h
Refuerzo diario	18,39 €/día
Refuerzo semanal	128,75 €/semana
Refuerzo en los 14 festivos intersemanales	25,75 €/día
Plus primera salida día laborable	41,98 €/día
Plus primera salida día festivo	46,40€/día

Artículo 40.2

Antigüedad x14

Antigüedad: 68,00 €/año

Artículo 44

Plus de trabajo de turno

Barcelona	212,08 €/mes
Resto de provincias	175,00 €/mes

Artículo 45

Plus trabajo nocturno

2,11 €/ (22h-6h)

Artículo 46

Complemento Navidad y Año Nuevo

Todos menos guardias (refuerzo parte proporcional máximo 8 h: 90,27 €/día (8h))

Artículo 48

Quebranto de moneda y complemento por atención a las personas usuarias front-office

Quebranto de moneda	319,30 €/año
Complemento por atención a las personas usuarias front-office	319,30 €/año

Artículo 50

Dietas y kilometraje: 0,22 €/km

Artículo 55

Ayuda para hijos o hijas discapacitados/as

150€/mes

Disposición adicional tercera

Garantías ad personam derivadas del I Convenio colectivo del ciclo integral del agua

Complemento de ajuste 1		Complemento de ajuste 2	
--------------------------------	--	--------------------------------	--

CVE-DOGC-B-22189069-2022

GP2A Barcelona	56,98 €	GP5 Barcelona	19,34 €
GP2B Barcelona	84,85 €	GP4 Barcelona	19,34 €
GP1 Barcelona	138,75	GP3A Barcelona	19,34€
GP6 Girona	302,73	GP3B Barcelona	34,60 €
GP5 Girona	302,17 €	GP2A Barcelona	65,31 €
GP4 Girona	408,34 €	GP2B Barcelona	65,31 €
GP3A Girona	270,96 €	GP1 Barcelona	65,31 €
GP3B Girona	87,21 €	GP5 Girona	19,34 €
GP4 Tarragona operarios	98,09 €	GP4 Girona	19,34 €
GP3A Tarragona operarios	41,22 €	GP3A Girona	19,34 €
GP4 Tarragona técnicos/administrativos	98,09 €	GP3B Girona	65,31 €
GP3A Tarragona técnicos/administrativos	41,22 €	GP2A Girona	9,53 €
GP3B Tarragona técnicos/administrativos	166,48 €	GP4 Tarragona operarios	19,34 €
GP2A Tarragona técnicos/administrativos	63,52 €	GP3A Tarragona operarios	19,34 €
GP2B Tarragona técnicos/administrativos	24,38 €	GP3B Tarragona operarios	28,11 €
--	--	GP4 Tarragona técnicos/administrativos	19,34€
--	--	GP3A Tarragona técnicos/administrativos	19,34 €
--	--	GP3B Tarragona técnicos/administrativos	65,31 €
--	--	GP2A Tarragona técnicos/administrativos	65,31 €
--	--	GP2B Tarragona técnicos/administrativos	65,31 €
--	--	GP1Tarragona técnicos/administrativos	58,39 €

(22.189.069)