

CAPÍTOL 1.- DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Naturalesa jurídica del conveni col·lectiu, eficàcia i abast obligacional

El I Conveni Col·lectiu de treball del cicle integral de l'aigua és el resultat de la lliure negociació entre les parts signants que s'estableixen a l'article 2 d'aquest I Conveni Col·lectiu.

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

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

Les condicions regulades en aquest I Conveni Col·lectiu del Cicle Integral de l'aigua, seran les condicions mínimes a aplicar per a tot l'àmbit funcional regulat en l'article 3 del present conveni.

Article 2. Parts signants del present I Conveni Col·lectiu

Són parts signants del present I Conveni Col·lectiu, les següents:

- D'una banda, l'Agrupació de Serveis d'Aigua de Catalunya ("ASAC"), en representació de la part empresarial;
- D'altra banda, FITAG - UGT de Catalunya, la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CCOO), i CSC (Intersindical) en representació dels treballadors.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimació per negociar el present I Conveni Col·lectiu.

Article 3. Àmbit funcional d'aplicació

El present I Conveni Col·lectiu serà d'aplicació a tots els treballadors, treballadores i empreses o entitats de conformitat amb el que disposa l'article 3 del IV Conveni Col·lectiu estatal de les Indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament, i depuració d'aigües potables i residuals, aprovat per Resolució de 8 d'octubre de 2013, i publicat al Butlletí Oficial de l'Estat de 21 d'octubre de 2013, que estableix:

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

Per major precisió s'especifica, per via d'exclusió expressa, que aquest acord no serà d'aplicació als organismes públics, amb o sense personalitat jurídica pròpia, que, compresos en les activitats anomenades al paràgraf anterior, facin la seva tasca mitjançant personal subjecte a la normativa que regula la funció pública, no restant exclòs el personal laboral a les empreses de naturalesa pública, en el supòsit que dit personal no estigui subjecte a la normativa de la funció pública ni a Conveni col·lectiu propi"

Article 4. Àmbit territorial d'aplicació

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

Article 5. Àmbit personal d'aplicació

El present I Conveni Col·lectiu serà d'aplicació a tots els treballadors i treballadores (inclosos el personal laboral al servei d'empreses públiques) contractat per les empreses o entitats incloses en els àmbits funcional i territorial anteriors, amb excepció de les persones treballadores que mantinguin amb les empreses o entitats una relació laboral especial d'alta direcció de conformitat al Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció, o normativa que el substitueixi.

Article 6. Àmbit temporal d'aplicació. Pròrroga i denúncia del I Conveni Col·lectiu

El present I Conveni Col·lectiu tindrà una vigència de dos anys, de l'1 de gener de 2014 al 31 de desembre de 2015.

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

La denúncia del present I Conveni Col·lectiu haurà de tenir lloc amb un mínim d'un mes d'antelació a la data de finalització o pròrroga de la vigència del I Conveni Col·lectiu i la part que formuli la denúncia ho ha de fer avinent al Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

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

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

Article 7. Vinculació a la totalitat

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

En el cas de què l'Autoritat Laboral resolgui no aprovar el present I Conveni Col·lectiu, o en el cas de què mitjançant resolució judicial o administrativa es declari la nul·litat d'alguna de les seves clàusules, la totalitat del conveni restarà sense eficàcia i la Comissió Paritària haurà d'examinar la totalitat del text del present I Conveni Col·lectiu per tal de dur a terme l'adaptació i reajustament dels acords, de forma que suprimeixin, eliminin o varin els motius de la denegació de l'homologació.

Article 8. Compensació i absorció

Les retribucions que estableix aquest I Conveni Col·lectiu, considerades anualment, absorbeixen i compensen automàticament en concepte anual totes les retribucions directes o indirectes que les persones treballadores percebin de les empreses respectives per tots els conceptes, i s'hauran de respectar *ad personam* els drets econòmics i condicions més beneficioses que els treballadors i treballadores tinguin reconeguts a títol personal o per pacte col·lectiu que excedeixin el que es pacta en aquest I Conveni Col·lectiu.

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

Article 9. Prelació de normes

El present conveni prevaldrà sobre disposicions reguladores del salari i altres disposicions de caràcter laboral, constituint una font jurídica en sentit propi i de dret necessari, amb força legal d'obligatorietat, sempre que aquelles no resultin més favorables, valorades en el seu conjunt per a la persona treballadora i no es vulnerin preceptes de dret necessari i absolut.

Per a tot el que no s'estipula específicament en aquest I Conveni Col·lectiu, cal atènyer-se al que disposa el IV Conveni Col·lectiu estatal de les Indústries de Captació, Elevació, Tractament, Distribució, Sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

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

Article 10. Comissió Paritària d'Interpretació

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

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

La Comissió Paritària es reunirà amb caràcter ordinari una vegada a l'any i amb caràcter extraordinari quan qualsevol de les parts mencionades en el paràgraf segon d'aquest article ho demani amb un preavis de 15 dies hàbils a la data de la reunió, o quan se li hagi sotmès una consulta relativa a la interpretació del present I Conveni Col·lectiu, o

Handwritten signatures and initials in blue and red ink are scattered throughout the page, including a large signature at the top left, several on the left margin, and a large signature at the bottom right.

qualsevol altra matèria de la seva competència. De tota reunió que mantingui la Comissió Paritària, s'aixecarà la corresponent acta.

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

En cas de que no hi hagi acord en el si de la Comissió Paritària, en el màxim de 7 dies laborables desde la reunió de la Comissió, les divergències es sotmetran als procediments establerts a l'article 11 d'aquest I Conveni Col·lectiu.

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

A més de les tasques pròpies d'administració i interpretació d'aquest conveni col·lectiu que li atribueixi la legislació vigent, la Comissió Paritària aquí establerta assumirà les tasques de promoció i impuls de les activitats de formació contínua en el marc del IV Acord Nacional de Formació Contínua o acord que el substitueixi. Aquesta comissió paritària serà l'única per a tot el territori de Catalunya.

Igualment, la Comissió Paritària promourà un Pla de Formació Sectorial que tindrà com a finalitat, oferir a les persones treballadores la possibilitat d'obtenció del Certificat de qualificació professional i promoure la inclusió dins dels plans de formació de les empreses, actuacions que permetin la obtenció dels Certificats de Professionalitat que estiguin regulats i siguin propis dels àmbits funcionals del present I Conveni Col·lectiu.

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

Article 11. Submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present I Conveni Col·lectiu, en representació de les persones treballadores i de les empreses incloses dins de l'àmbit d'aplicació del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'indole col·lectiu o plural que puguin suscitar-se, als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei de la Jurisdicció Social.

CAPÍTOL 2.- ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I FORMACIÓ PROFESSIONAL

Article 12. Organització del treball

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

Les facultats d'organització tècnica i pràctica de l'activitat comprenen, entre d'altres qüestions, l'assignació dels llocs de treball definits per cada empresa o organització, la modificació d'aquests llocs de treball, les destinacions, així com l'establiment i

modificació de l'adscripció de la plantilla als horaris vigents, en tot cas, amb respecte a la legislació vigent aplicable.

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

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

Els representants legals de les persones treballadores hauran de ser informats i consultats de conformitat amb el que estableixi la normativa vigent i, en concret, l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 13. Rendiment

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

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

Per a la determinació de rendiments, la saturació del treball en els llocs, i la fixació si s'escau d'incentius, les empreses poden mesurar les feines en el cas que sigui viable, tenint en compte factors tant qualitius com quantitatius.

Article 14. Productivitat

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

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

- a) Informació prèvia als representants de les persones treballadores.
- b) Que, objectivament, aquests plans no suposin discriminació d'unes persones treballadores envers d'altres.
- c) Establiment de períodes de prova i d'adaptació, quan s'introdueixin nous sistemes, garantint a les persones treballadores que es vegin afectades pel canvi, durant aquests períodes, les percepcions habituals que els han estat abonades amb anterioritat.
- d) Es procurarà una efectiva millora de les condicions de treball, segons els procediments de la normativa aplicable en cada cas. En aquest sentit, s'aplicaran els convenis amb l'OIT.

- e) Els representants legals de les persones treballadores hauran de ser consultats de conformitat amb el que estableixi la normativa vigent i, en concret, l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors.
- f) Necessitat de quantificar les causes de l'absentisme i reduir-lo.

Article 15. Plena ocupació de la jornada laboral

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

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

Article 16. Obligatorietat de la formació professional

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTOL 3- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 17. Plantilla

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

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

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

Article 18. Grups professionals

La classificació professional dels treballadors i treballadores inclosos en els àmbits d'aplicació del present I Conveni Col·lectiu s'establirà d'acord amb els articles 14 i 15 del IV Conveni Col·lectiu estatal de les Indústries de captació, elevació, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals. Les situacions que impliquin mobilitat funcional dels treballadors es regiran per allò que disposa el IV Conveni Col·lectiu estatal de les Indústries de captació, elevació, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

Article 19. Exercici del comandament

El personal amb comandament, amb la autoritat i la responsabilitat consegüent, haurà d'assolir el rendiment i la eficàcia del personal sota la seva responsabilitat. Són funcions inherents a tot comandament de l'empresa, entre d'altres, la formació del personal sota la seva responsabilitat per aconseguir mantenir-ne i millorar-ne el nivell professional.

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

Article 20. Mobilitat funcional. Funcions superiors i inferiors

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

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

Article 21. Promoció professional i cobertura de vacants

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

Tot el personal subjecte a aquest conveni té, en igualtat de condicions, drets de preferència per ocupar les vacants de personal de nivell o grup professional superior

que tinguin lloc a l'empresa, amb excepció dels llocs de treball de lliure designació de l'empresa.

En relació a la cobertura de vacants, caldrà atènyer-se a la regulació que, en aquesta matèria, conté l'article 26 del IV Conveni Col·lectiu Estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals i al que estableix l'article 24 de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL 4.- TEMPS DE TREBALL

Article 22. Jornada màxima anual

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

La jornada anual pactada és jornada de feina efectiva.

Els dissabtes seran considerats dia laborable a tots els efectes.

Distribució irregular de la jornada - S'estableix un percentatge de la jornada de treball de cadascuna de les persones treballadores que es podrà distribuir de forma irregular durant l'any. Aquest percentatge serà d'un 5%. En tot cas s'haurà de respectar la normativa que regula la jornada, així com els descansos establerts legalment.

La distribució irregular de la jornada la decidirà segons les necessitats productives, l'empresari, prèvia informació als representants dels treballadors, i haurà de ser comunicada amb una antelació mínima de 5 dies.

Article 23. Horari

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

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

Article 24. Vacances anuals

1. El període de vacances anuals retribuïdes serà de 26 dies laborables (sobre la base de la setmana laboral de 6 dies, és a dir, incloent dissabtes). Per a les persones treballadores que no hagin prestat serveis durant tot l'any natural les vacances seran proporcionals en funció al temps treballat durant l'any natural.
2. El període de gaudi de les vacances a cada centre de treball s'establirà, dintre dels tres primers mesos de cada anualitat, en el si de cadascuna de les empreses, de comú acord entre l'empresa i la persona treballadora. Sempre que les necessitats del servei ho permetin, les empreses procuraran atendre les peticions que formulin els treballadors, procurant concedir 15 dies naturals dintre del període sol·licitat per la persona treballadora. En cas de desacord així com en tot allò no regulat en aquest article, cal atènyer-se a la regulació de l'article 38 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 25. Feines de durada superior a la jornada laboral

A aquest efecte, cal atènyer-se al que disposa l'article 41 del IV Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

Article 26. Hores extraordinàries

A aquest efecte, cal atènyer-se al que disposa l'article 42 del IV Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

L'import econòmic corresponent a les hores extraordinàries en dies laborables o festius, serà el que s'estableix a la següent taula:

| Grup professional | Valor hora extraordinària | |
|-------------------|---------------------------|--------------|
| | Dies laborables | Dies festius |
| GP 3A | 17,00 | 21,30 |
| GP 3B | 16,00 | 20,00 |
| GP 2A | 15,00 | 18,60 |
| GP 2B | 14,00 | 17,30 |
| GP 1 | 13,00 | 16,00 |

En cap cas el valor de l'hora extraordinària podrà ser inferior al valor de la hora ordinària, prenent com a base de càlcul de l'hora ordinària: les percepcions salarials de caràcter fix establertes a l'article 36 del conveni, més aquells complements fixes que les persones treballadores tinguin reconeguts a títol personal o per pacte col·lectiu.

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

Serà facultat de la persona treballadora optar pel descans en lloc de la compensació monetària, tenint que pactar el seu gaudir amb la direcció de l'empresa, sempre i quan les necessitats del servei ho permetin.

La representació legal de les persones treballadores de les empreses serà informada mensualment del número d'hores extraordinàries realitzades, d'acord amb el que s'estableix a l'Estatut dels Treballadors i a la Disposició Addicional 3ª del RD 1561/1995, de jornades especials de treball.

Article 27. Hores complementàries

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

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

La distribució i forma de realització de les hores complementàries seran les pactades entre les parts en el contracte de treball. En absència de pacte, regirà el que s'estableix a l'Estatut dels Treballadors.

Article 28. Guàrdies i reforços

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

a) Guàrdia:

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

Les empreses poden establir calendaris de guàrdia que han de ser acomplerts obligatòriament pels treballadors adscrits al servei en què s'estableixi la guàrdia, i que seran repartides equitativament entre ells.

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

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

Els imports econòmics corresponents a les hores de guàrdia són:

Anys 2014 i 2015: 7,25 €/hora.

La compensació per les hores de guàrdia que es realitzin en els 14 festius inter setmanals, segons el calendari de cada empresa o centre de treball, correspondrà al preu indicat al paràgraf anterior incrementat en un 40%, és a dir, es pagaran a 10,15 €/hora.

b) Reforç ("retén"):

S'entén per reforç el temps durant el qual la persona treballadora es troba a disposició de l'empresa fora de la jornada laboral i fora del centre de treball, però localitzable en tot moment, i, en cas de ser avisada, preparada per desplaçar-se el més aviat possible al centre de treball o a qualsevol altre lloc assenyalat per l'empresa. Aquest servei serà repartit de forma equitativa.

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

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

L'import econòmic corresponent als dies o setmanes de reforç, serà:

Any 2014: 12 €/dia o 84 €/setmanals

Any 2015: 12,25 €/dia o 85,75 €/setmanals

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

Article 29. Treball a torns

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

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

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

Article 30. Permisos

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

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o formalització de parella de fet
- b) Tres dies per naixement o adopció de fill/filla. Quan per tal motiu la persona treballadora requereixi fer un desplaçament a l'efecte de, al menys, 250 quilòmetres d'anada i uns altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.
- c) Tres dies per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de cònjuge o parella de fet, o fills. Quan per tal motiu la persona treballadora requereixi fer un desplaçament a l'efecte de, al menys, 250 quilòmetres d'anada i uns altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.
- d) Dos dies per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de la resta de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu la persona treballadora requereixi fer un desplaçament a l'efecte de, al menys, 250 quilòmetres d'anada i uns altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.
- e) Quatre dies per defunció de cònjuge o parella de fet, o fills/filles. Quan per tal motiu la persona treballadora requereixi fer un desplaçament a l'efecte de, al menys, 250 quilòmetres d'anada i uns altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.
- f) Tres dies per defunció de pares i/o germans. Quan per tal motiu la persona treballadora requereixi fer un desplaçament a l'efecte de, al menys, 250 quilòmetres d'anada i uns altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.
- g) Dos dies per defunció de la resta de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu la persona treballadora requereixi fer un desplaçament a l'efecte de, al menys, 250 quilòmetres d'anada i uns altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.
- h) Un dia per trasllat de domicili habitual.
- i) Un dia per matrimoni de fill/filla o pares.
- j) Pel temps indispensable, per l'acompliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent l'exercici del sufragi actiu, d'acord amb l'establert a la legislació vigent.

- k) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts a la legislació vigent.
- l) Pel temps indispensable per a la dona per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada laboral.
- m) D'acord amb el que estableix l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors, l'empresa donarà els permisos necessaris per a la realització d'exàmens a aquelles persones treballadores que estiguin cursant estudis per l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Aquest permís serà de mitja o d'una jornada completa en funció del lloc on s'hagi de realitzar l'esmentat examen. La persona treballadora haurà de comunicar aquesta circumstància amb un preavis de 5 dies i haurà de justificar la seva absència amb un document oficial del centre on hagi realitzat l'examen dintre de les 24 hores següents a la seva realització.
- n) Dos dies a l'any per assumptes propis: Els dos dies de permís retribuït per assumptes propis s'hauran de comunicar a l'empresa amb una antelació de 2 dies laborables i no es podran acumular a les vacances. L'empresa haurà d'autoritzar el gaudi del permís sempre que el normal desenvolupament del servei ho permeti. A petició per part del treballador, i sempre que la organització de l'empresa ho permeti, es podran fraccionar aquests dos dies d'assumptes propis, en permisos de 4 hores.

En cap cas es podrà gaudir de forma acumulada a l'annualitat següent, ni serà compensat si no es fa ús d'aquest permís.

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

2.- Permis no retribuït

Temps recuperable per assistència al metge: El treballador o treballadora, avisant amb la antelació suficient, tindrà permís per absentar-se de la seva feina, en els següents casos, sempre que es demostrï que no existeix la possibilitat de programar les visites mèdiques fora de la jornada laboral:

- a) Visites del treballador o treballadora al metge de capçalera o especialista de la Seguretat Social.
- b) Visites al metge de capçalera o especialista de la Seguretat Social per:
 - Fills o filles menors d'edat
 - Fills o filles discapacitats/des que estiguin a càrrec de la persona treballadora
 - Familiars de primer grau de consanguinitat que tinguin reconeguda la situació de dependència per Resolució de la Administració, segons requisits establerts per Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció d'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.

3.- Permis sense sou

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

4.- Permis de lactància

Per lactància d'un fill/filla menor de nou mesos les persones treballadores, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions.

Qui exerceixi aquest dret, podrà optar per substituir-lo per una reducció de la seva jornada laboral en mitja hora amb la mateixa finalitat fins que el menor tingui nou mesos o acumular

aquest permís de lactància, gaudint de 10 dies laborables de permís retribuit, a la finalització del permís de maternitat o de paternitat.

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

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

5.- Reducció de jornada

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

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

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

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

Article 31. Absències

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

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

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

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

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

Article 32. Excedències voluntàries

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

La persona treballadora que vulgui gaudir d'una excedència haurà de comunicar-ho a l'empresa amb un preavis d'un mes per tal de que l'empresa pugui reorganitzar els seus recursos.

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

Article 33. Altres excedències

Les excedències que no es corresponguin amb el supòsit acordat a l'article anterior es regiran per allò que estableix l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL 5.- RÈGIM ECONÒMIC

Article 34. Règim econòmic

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

Les retribucions de qualsevol caràcter pactades en aquest I Conveni Col·lectiu, establertes reglamentàriament o convingudes, ja sigui individual o col·lectivament en grup, es refereixen al treball realitzat a temps complert i tenen caràcter brut. L'Impost General sobre la Renda de les Persones Físiques, la quota obrera de cotització a la Seguretat Social i qualsevol altra càrrega que hi hagi o que, si escau, s'estableixi legalment sobre la retribució són a càrrec de la persona treballadora.

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

Article 35. Cobrament de la nòmina

Les retribucions meritedes per les persones treballadores s'han de satisfer mitjançant transferència bancària de l'import corresponent a l'entitat bancària que designi el treballador. Les retribucions es pagaran el penúltim dia de cada mes.

Article 36. Estructura de la retribució i complements salarials

Són retribucions salarials les remuneracions de les persones treballadores en diners o en espècie que reben per la prestació professional dels serveis laborals per compte alié.

L'estructura retributiva dels treballadors incloses a l'àmbit d'aplicació d'aquest I Conveni Col·lectiu estarà constituïda per retribucions de caràcter salarial i extrasalarial.

1. Conceptes que comprenen les retribucions salarials:

A. Fixes:

- Salari Base
- Gratificacions extraordinàries
- Antiguitat consolidada
- Antiguitat
- Plus Conveni
- Plus de lloc de treball
- Complements d'ajust 1, 2 i 3
- Complement personal
- Plus de feina de torn

B. Variables:

- Plus de feina nocturna
- Complement per guàrdia o reforç
- Complement de Nadal i Any Nou
- Hores extres

2. Conceptes extrasalarials:

- Dietes
- Quilometratge

Article 37. Salari base

El salari base del personal afecte al present I Conveni Col·lectiu és el que es determina per cada grup professional i nivell a les taules de l'Annex I, d'acord amb el que disposa l'article 26 de l'Estatut dels Treballadors i de conformitat amb els grups professionals establerts pel IV Conveni Col·lectiu estatal de les Indústries de captació, elevació, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

Article 38. Gratificacions extraordinàries

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

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

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

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

Article 39. Antiguitat

39.1 Antiguitat consolidada

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

39.2 Antiguitat

A partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni, quan el personal compleixi nou anys d'antiguitat a l'empresa percebrà un premi d'antiguitat anual per l'import anual de 55,80 €/anuals per tota la durada del conveni, que s'abonarà prorratejat a les dotze mensualitats i les dues gratificacions extraordinàries següents per cada nou any que es compleixi a partir d'aquella data i aquest import s'acumularà al de l'any anterior.

Article 40. Plus conveni

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

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

Article 41. Plus lloc de treball

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

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

Article 42. Complementos d'ajust 1,2 i 3

En aquests complementos s'inclouran els imports acordats en virtut de l'adaptació de les noves taules salarials i del plus de torn de Barcelona i només el percebran aquells treballadors d'alta a les empreses abans de l'1 de gener de 2014. Integraran aquests conceptes només els imports que es derivin dels següents tres supòsits:

- 1) Complement d'ajust 1 - El diferencial en l'import de les taules salarials si, en el seu conjunt, les taules salarials acordades fossin inferiors a les que s'establien als convenis provincials. Els imports són els que s'indiquen a l'Annex III (per 2014) i Annex IV (per 2015).

Aquest complement d'ajust 1 no serà compensable ni absorbible, i serà revaloritzable.

- 2) Complement d'ajust 2 - Es complementaran els salaris de taules amb els imports que s'indiquen a l'Annex III (per 2014) i l'Annex IV (per 2015).

Excepcionalment, a les persones donades d'alta durant l'any 2014 i que continuïn d'alta a les empreses l'any 2015, a partir d'l'1 de gener de 2015 se'ls aplicarà un terç (1/3) del complement d'ajust 2 corresponent a l'any 2015 regulat a l'Annex IV (segons província i grup professional corresponent)

Aquest complement d'ajust 2 no serà compensable ni absorbible, i serà revaloritzable.

3) Complement d'ajust 3 - El diferencial que resulti del plus de feina de torn d'aquest I Conveni Col·lectiu, segons l'article 44, i el valor d'aplicació definitiu a 31 de desembre de 2013, segons la regulació de l'article 39 del conveni provincial de Barcelona.

Aquest complement d'ajust 3 no serà compensable ni absorbible.

En propers convenis es procurarà integrar els complements d'ajust 1 i 2 en un únic concepte salarial.

Article 43. Complement personal

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

Article 44. Plus de feina de torn

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

Anys 2014 i 2015:

Barcelona: 182,68 €/mes

Tarragona, Lleida i Girona: 72,88 €/mes

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

Article 45. Plus de feina nocturna

El "Plus de feina nocturna" es defineix, de conformitat amb l'article 34 del IV Conveni Col·lectiu estatal de les Indústries de captació, elevació, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, com el complement salarial que retribueix les hores compreses entre les 22:00 h de la nit i les 6:00 h del matí.

El personal inclòs a l'àmbit del present I Conveni Col·lectiu, amb excepció del personal contractat específicament per prestar serveis durant la nit o part de la nit exclusivament, tindrà dret a rebre un complement salarial denominat plus de feina nocturna per cadascuna de les hores nocturnes que realitzi. Les fraccions d'hora s'abonaran amb un import proporcional al temps treballat.

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

L'import econòmic corresponent al plus de feina nocturna, serà:

Any 2014: 1,6 €/hora

Any 2015: 1,7 €/hora.

Article 46. Complement de Nadal i Any Nou

El personal de torn (24 hores per 365 dies) que, pel seu calendari laboral, presti serveis entre les 22 hores del dia 24 de desembre i les 22 hores del dia 25 de desembre així com entre les 22 hores del dia 31 de desembre fins a les 22 hores del dia 1 de gener, percebran un complement salarial addicional que consistirà amb un import de 30 €/dia, aquest import es mantindrà invariable per tota la durada del conveni.

Article 47. Bestretes / Préstecs

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

Es consideraran bestretes exclusivament aquelles permeses a l'article 29 de l'Estatut dels Treballadors, o sigui, a compte del treball ja realitzat i que per tant es regularitzin dins del mateix mes o dins de la propera paga extraordinària.

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

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

Article 48. "Menyscapte de diners" i complement per atenció a les persones usuàries front-office

48.1 Menyscapte diners:

El personal que dintre de les seves funcions habituals realitzi tasques de cobraments de rebuts, percebrà un import de 260 €/any, prorratejat en les dotze mensualitats.

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

48.2 Complement atenció a les persones usuàries "front office":

El personal de l'àrea d'atenció a les persones usuàries de forma directa "front office", percebrà un import de 260 €/any, prorratejat en les dotze mensualitats.

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

Article 49. Bonificació rebut aigua per província de Tarragona

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

Com a conseqüència d'això, cada persona treballadora abonarà directament a la companyia subministradora d'aigua, l'import del seu rebut, no percebent per part de

l'empresa cap altra compensació. En els casos en els que es donés la coincidència de que dues persones treballadores compartissin el mateix subministrament d'aigua en un mateix domicili, l'empresa només abonarà a un d'ells la quantitat corresponent a un sol subministrament.

Article 50. Dietes i quilometratge

Si, per raó del servei i a requeriment de l'empresa, la persona treballadora ha de dinar o sopar fora del seu domicili, percebrà una dieta de 13 € l'any 2014 i 13,5 € l'any 2015 per àpat.

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

CAPÍTOL 6.- RÈGIM ASSISTENCIAL

Article 51. Concepte de règim assistencial

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

Article 52. Naturalesa del règim assistencial

El règim assistencial que es pacta en aquest Conveni té la naturalesa de millora voluntària de l'acció protectora de la Seguretat Social prevista a l'article 191 i següents del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny (BOE de 29 de juny de 1994), les normes de desenvolupament i els articles d'aquest I Conveni Col·lectiu continguts en aquest capítol.

Article 53. Millora de les prestacions per Incapacitat temporal

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

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

El complement que les empreses hauran d'abonar es correspondrà amb la diferència entre la prestació d'incapacitat temporal i el salari fix mensual que la persona treballadora percebia en el moment d'inici de la incapacitat temporal, prenen com a base de càlcul del salari fix, les percepcions salarials de caràcter fix establertes a l'article 36 d'aquest I Conveni Col·lectiu, més aquells complements fixes que les persones treballadores tinguin reconeguts a títol personal o col·lectiu.

Article 54. Assegurança d'accidents

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

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

- En cas de mort: 24.000 euros que s'abonaran als beneficiaris designats per la persona treballadora o, en el seu defecte, als hereus legals.
- En cas de gran invalidesa: 24.000 euros.
- En cas d'incapacitat permanent absoluta: 24.000 euros.

Aquesta assegurança d'accident es vincula a la permanència de la persona assegurada a l'empresa. El cessament en l'empresa, per qualsevol motiu, donarà lloc a la baixa del treballador en la pòlissa d'aquesta assegurança, sense que la persona treballadora conservi dret algun a percebre l'import del capital.

Article 55. Ajut per fills o filles discapacitats/des

El personal que tingui al seu càrrec un fill o filla amb una discapacitat física o psíquica, igual o superior a un 33%, tindrà dret a rebre a les dotze pagues ordinàries, un complement per valor de 100 €/mes.

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

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

En cas que els dos progenitors treballin a la mateixa empresa, només un d'ells podrà percebre aquest ajut.

CAPÍTOL 7.- CONTRACTACIÓ I SUBROGACIÓ

Article 56. Període de prova i modalitats de contractació

Pel que fa al període de prova així com a les modalitats de contractació, serà d'aplicació la regulació que estableix el IV Conveni Col·lectiu estatal de les Indústries de Captació, Elevació, Tractament, Distribució, Sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

Article 57. Contractació

En les qüestions generals s'estarà a allò disposat en el IV Conveni Col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals i la normativa vigent.

Article 58. Subrogació convencional

A les empreses incloses en l'àmbit funcional d'aquest Conveni, els hi serà d'aplicació el que disposa l'article 53 del IV Conveni Col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, pel que s'estableixen les condicions de treball en els supòsits de subrogació empresarial.

CAPÍTOL 8.- SALUT LABORAL

Article 59. Seguretat i Salut laboral, vigilància de la salut i Comissió Tècnica de Seguretat i Salut.

S'aplicarà el que disposi el IV Conveni Col·lectiu estatal de les Indústries de captació, elevació, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

Article 60. Salut laboral

Les empreses, la representació de les persones treballadores així com el personal, hauran d'atènyer-se i complir allò que disposa l'Estatut dels Treballadors, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals així com qualsevol altra normativa específica de desenvolupament o altres normes legals que apareguin en un futur amb caràcter estatal o autonòmic.

Article 61. Revisions mèdiques

Les empreses han de garantir la vigilància periòdica de la salut del personal d'acord amb la legislació vigent. En aquest sentit, han d'establir en la planificació de l'activitat preventiva de l'empresa les revisions mèdiques que siguin procedents en funció dels riscos inherents a cada lloc de treball.

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

Article 62. Roba de feina

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

En aquells centres de treball sense representació legal de les persones treballadores s'acordarà amb els propis treballadors i treballadores.

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

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

CAPÍTOL 9.- DRETS SINDICALS

Article 63. Representació de les persones treballadores

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

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

L'empresa ha de facilitar, en la mesura de les seves possibilitats, un espai adequat per la celebració de les assemblees. L'empresa haurà de respectar el dret de les persones treballadores a sindicarse lliurement.

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

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

Article 64. Col·laboració entre les direccions i els comitès d'empresa

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

Article 65. Acumulació d'hores sindicals

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

CAPÍTOL 10.- DISPOSICIONS FINALS

Article 66. Règim disciplinari

Serà d'aplicació el règim disciplinari que estableixi el IV Conveni Col·lectiu Estatal de les Indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

Article 67. Igualtat efectiva de dones i homes

En relació a aquesta matèria cal atènyer-se a tot allò que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva d'homes i dones, i d'una manera especial allò establert a l'article 61 del IV Conveni Col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, en relació als plans d'igualtat.

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

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

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

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

Article 68. Violència de gènere

En matèria de protecció a la víctima de la violència de gènere i assetjament cal atènyer-se a tot allò que disposa la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i la Llei catalana 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i qualsevol altra normativa que es dicti així com la legislació i disposicions d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i moral.

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

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

- A la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari entre, almenys una vuitena part i un màxim de tres quartes parts, de la durada d'aquella. La concreció horària de la reducció s'acordarà entre l'empresa i la persona treballadora afectada i en cas de desacord correspondrà a la persona treballadora, que haurà de triar-la en la franja que li sigui més convenient.
- A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari conforme al que estableixin de mutu acord l'empresa i la persona treballadora afectada.
- A ocupar preferentment un altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria professional equivalent, en el supòsit que la persona treballadora hagi d'abandonar el lloc de treball a la localitat on presti els seus serveis, quan l'empresa tingui vacants en altres centres de treball d'altres localitats. L'empresa es compromet a comunicar a la persona treballadora les vacants existents en el moment en què expressi la seva voluntat d'exercir el dret. La durada inicial del desplaçament serà de sis mesos durant els quals la persona treballadora conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen. Transcorreguts els sis mesos la persona treballadora haurà d'optar entre el retorn al lloc de treball anterior o a continuar en el nou amb renúncia al seu dret de reserva.
- A la suspensió del seu contracte de treball quan la persona treballadora es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència, per un període d'una durada no superior a sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereixi la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió, per períodes de 3 mesos, fins un màxim de divuit mesos, amb reserva del seu lloc de treball.

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

Article 69. Assetjament

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

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

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

Article 70. Normalització lingüística

A les empreses tots els anuncis o avisos han de ser redactats en català. Això no obstant, si convé per a la correcta comprensió de les persones treballadores, es redactaran també en castellà.

El personal i els empresaris tenen dret a fer ús oral i escrit del català en totes les activitats que es realitzin en el si de l'empresa, sense cap limitació ni restricció.

Article 71. Endarreriments

Els endarreriments que, si escau, s'han meritat des de data la de vigència d'aquest Conveni Col·lectiu s'han de satisfer dins dels tres mesos següents a la data de la seva de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Article 72. Derogacions i modificacions

Es deroguen tots els Convenis Col·lectius d'àmbit provincial subscrits amb anterioritat a la data d'entrada en vigor d'aquest 1 Conveni Col·lectiu d'àmbit autonòmic, i es manifesta expressament, que les condicions establertes en aquest 1 Conveni Col·lectiu, considerades globalment, milloren les condicions reglamentàries i les altres de Convenis Col·lectius provincials anteriors.

Disposicions addicionals**Primera.- Jubilació parcial**

En el marc dels anteriors convenis col·lectius provincials les empreses van assolir acords de jubilació parcial en el marc d'allò que disposava la disposició final dotzena de la Llei 27/2011 d'1 d'agost sobre actualització, adequació i modernització del Sistema de Seguretat Social, en la redacció donada per la Disposició Final cinquena del Reial Decret 5/2013 de 15 de març.

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

| Codi conveni | Província | Pactes Data acord | Num registre INSS | Data registre | Data registre llistat treballadors |
|--------------|-----------|----------------------|-------------------|---------------|------------------------------------|
| 0801535 | Barcelona | 27/03/2013 | 201303400006334 | 12/04/13 | 28/05/13 |
| 1700225 | Girona | 27/03/2013 | 201303400006337 | 12/04/13 | 28/05/13 |
| 2500695 | Lleida | 24/03/2013 | 201303400006336 | 12/04/13 | 28/05/13 |
| 4302035 | Tarragona | 27/03/2013 | 201303400006335 | 12/04/13 | |

Segona.- Garanties *ad personam* derivades dels convenis provincials

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

a) Hores extraordinàries:

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

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

b) Reforç ("retén") regulació conveni provincial Tarragona:

Es mantindrà com a garantia "*ad personam*" la compensació mínima de 2 hores per cadascuna de les sortides que s'establí a l'article 45 de l'anterior conveni provincial de Tarragona per aquelles persones treballadores que ho vinguessin percebent a 31 de desembre de 2013, just abans de l'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu.

c) Guàrdies i reforços

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

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

d) Menyscapte de diners:

Es respectaran les condicions que les persones treballadores tinguin reconegudes en matèria de menyscapte de diners just abans de l'entrada en vigor d'aquest Conveni Col·lectiu, tot això sense perjudici de la incompatibilitat amb el complement per atenció a les persones usuàries "front-office".

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

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

e) Ajut per fills o filles amb discapacitat (conveni provincial Tarragona)

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

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

f) Millora de prestacions per vellesa, viudetat i orfandat al Conveni provincial de Girona

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

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

Es mantindrà com a garantia "ad personam" els premis de vinculació regulats als convenis provincials de Tarragona (art. 43) i de Girona (art. 27.2) a 31 de desembre de 2013, és a dir, just abans de l'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu, pel col·lectiu de persones d'alta en aquella data.

h) Complement personal (conveni provincial Tarragona)

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

i) Ad personam Plus tòxic – Conveni provincial Girona

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

j) Ad personam Disposició Addicional Conveni provincial Barcelona

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

k) Assegurança conveni Tarragona

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

Disposició transitòria

Compensació antiguitat conveni Tarragona:

Com a compensació de la regulació de l'antiguitat del conveni provincial de Tarragona, per a les persones d'alta a 31-12-2013 a les empreses ubicades a la província de Tarragona, se'ls abonarà un import de 135 € junt a la mensualitat del mes de febrer de 2014. I un segon import de 135 € junt a la mensualitat de febrer 2015.

En cas de causar baixa abans de les esmentades dates, es percebran les quantitats anteriors de forma proporcional per l'any que causin baixa.

Disposició final

Tots els conceptes salarials que poguessin existir als convenis provincials anteriors que no s'hagin recollit en aquest conveni i en les seves disposicions addicionals i transitòries queden sense efecte i desapareixen per la seva integració dins del règim econòmic fixat en aquest I Conveni (a modus d'exemple: plus dedicació Tarragona, participació en beneficis i Boses de Vacances i Nadal).

ANNEX I
TAULES SALARIALS 2014

| BARCELONA 2014 | | | | |
|-----------------|-------------------|--------------------|--------------------------|-------------|
| Grups i nivells | Salari Base (x14) | Plus Conveni (x14) | Plus Lloc de Feina (x14) | Total Anual |
| 6 | 1.493,50 | 342,86 | 222,63 | 28.825,76 |
| 5 | 1.383,00 | 321,43 | 185,96 | 26.465,40 |
| 4 | 1.259,00 | 300,00 | 84,15 | 23.004,16 |
| 3 A | 1.194,00 | 278,57 | 82,41 | 21.769,80 |
| 3 B | 1.116,00 | 257,14 | 119,31 | 20.894,28 |
| 2 A | 1.041,00 | 235,71 | 138,28 | 19.809,96 |
| 2 B | 957,00 | 214,29 | 183,72 | 18.970,08 |
| 1 | 852,50 | 192,86 | 240,36 | 18.000,04 |

| GIRONA 2014 | | | | |
|-----------------|-------------------|--------------------|--------------------------|-------------|
| Grups i nivells | Salari Base (x14) | Plus Conveni (x14) | Plus Lloc de Feina (x14) | Total Anual |
| 6 | 1.493,50 | 342,86 | 222,76 | 28.827,68 |
| 5 | 1.383,00 | 321,43 | 185,95 | 26.465,28 |
| 4 | 1.259,00 | 300,00 | 84,03 | 23.002,48 |
| 3 A | 1.194,00 | 278,57 | 82,60 | 21.772,44 |
| 3 B | 1.116,00 | 257,14 | 126,61 | 20.996,52 |
| 2 A | 1.041,00 | 235,71 | 124,56 | 19.617,84 |
| 2 B | 957,00 | 214,29 | 147,72 | 18.466,08 |
| 1 | 852,50 | 192,86 | 195,27 | 17.368,72 |

| LLEIDA 2014 | | | | |
|-----------------|-------------------|--------------------|--------------------------|-------------|
| Grups i nivells | Salari Base (x14) | Plus Conveni (x14) | Plus Lloc de Feina (x14) | Total Anual |
| 6 | 1.493,50 | 342,86 | 179,69 | 28.224,68 |
| 5 | 1.383,00 | 321,43 | 146,71 | 25.915,92 |
| 4 | 1.259,00 | 300,00 | 14,09 | 22.023,28 |
| 3 A | 1.194,00 | 278,57 | 13,79 | 20.809,08 |
| 3 B | 1.116,00 | 257,14 | 54,17 | 19.982,40 |
| 2 A | 1.041,00 | 235,71 | 80,70 | 19.003,80 |
| 2 B | 957,00 | 214,29 | 125,72 | 18.158,04 |
| 1 | 852,50 | 192,86 | 200,57 | 17.443,00 |

ANNEX I
TAULES SALARIALS 2014

| TARRAGONA 2014 - OPERARIS | | | | |
|---------------------------|-------------------|--------------------|--------------------------|-------------|
| Grups i nivells | Salari Base (x14) | Plus Conveni (x14) | Plus Lloc de Feina (x14) | Total Anual |
| 6 | 1.493,50 | 342,86 | 199,86 | 28.507,04 |
| 5 | 1.383,00 | 321,43 | 173,51 | 26.291,16 |
| 4 | 1.259,00 | 300,00 | 84,15 | 23.004,16 |
| 3 A | 1.194,00 | 278,57 | 82,41 | 21.769,80 |
| 3 B | 1.116,00 | 257,14 | 117,70 | 20.871,84 |
| 2 A | 1.041,00 | 235,71 | 111,42 | 19.433,88 |
| 2 B | 957,00 | 214,29 | 156,31 | 18.586,32 |
| 1 | 852,50 | 192,86 | 205,25 | 17.508,52 |

| TARRAGONA 2014 - TÈCNICS / ADMINISTRATIUS | | | | |
|---|-------------------|--------------------|--------------------------|-------------|
| Grups i nivells | Salari Base (x14) | Plus Conveni (x14) | Plus Lloc de Feina (x14) | Total Anual |
| 6 | 1.493,50 | 342,86 | 199,86 | 28.507,04 |
| 5 | 1.383,00 | 321,43 | 173,51 | 26.291,16 |
| 4 | 1.259,00 | 300,00 | 84,15 | 23.004,16 |
| 3 A | 1.194,00 | 278,57 | 82,41 | 21.769,80 |
| 3 B | 1.116,00 | 257,14 | 126,86 | 21.000,00 |
| 2 A | 1.041,00 | 235,71 | 138,28 | 19.809,96 |
| 2 B | 957,00 | 214,29 | 183,72 | 18.970,08 |
| 1 | 852,50 | 192,86 | 238,66 | 17.976,28 |

ANNEX II

TAULA SALARIAL ÚNICA 2015

| CATALUNYA 2015 | | | | |
|-----------------|-------------------|--------------------|--------------------------|-------------|
| Grups i nivells | Salari Base (x14) | Plus Conveni (x14) | Plus Lloc de Feina (x14) | Total Anual |
| 6 | 1.493,50 | 342,86 | 222,63 | 28.825,76 |
| 5 | 1.383,00 | 321,43 | 185,96 | 26.465,40 |
| 4 | 1.259,00 | 300,00 | 84,15 | 23.004,16 |
| 3 A | 1.194,00 | 278,57 | 82,41 | 21.769,80 |
| 3 B | 1.116,00 | 257,14 | 126,86 | 21.000,00 |
| 2 A | 1.041,00 | 235,71 | 138,28 | 19.809,96 |
| 2 B | 957,00 | 214,29 | 183,72 | 18.970,08 |
| 1 | 852,50 | 192,86 | 240,36 | 18.000,04 |

ANNEX III - COMPLEMENTS AJUST 2014 (Art. 42)

| BARCELONA - 2014 | |
|------------------|----------------------------------|
| Grups i nivells | Complement Ajust 1 Mensual (x12) |
| 6 | |
| 5 | |
| 4 | |
| 3 A | |
| 3 B | |
| 2 A | 49,11 |
| 2 B | 73,06 |
| 1 | 119,53 |

| BARCELONA - 2014 | |
|------------------|----------------------------------|
| Grups i nivells | Complement Ajust 2 Mensual (x12) |
| 6 | |
| 5 | 11,11 |
| 4 | 11,11 |
| 3 A | 11,11 |
| 3 B | 19,87 |
| 2 A | 37,50 |
| 2 B | 37,50 |
| 1 | 37,50 |

| GIRONA - 2014 | |
|-----------------|----------------------------------|
| Grups i nivells | Complement Ajust 1 Mensual (x12) |
| 6 | 260,76 |
| 5 | 260,28 |
| 4 | 351,72 |
| 3 A | 233,40 |
| 3 B | 75,12 |
| 2 A | |
| 2 B | |
| 1 | |

| GIRONA - 2014 | |
|-----------------|----------------------------------|
| Grups i nivells | Complement Ajust 2 Mensual (x12) |
| 6 | |
| 5 | 11,11 |
| 4 | 11,11 |
| 3 A | 11,11 |
| 3 B | 37,50 |
| 2 A | 5,47 |
| 2 B | |
| 1 | |

| TARRAGONA 2014 - OPERARIS | |
|---------------------------|----------------------------------|
| Grups i nivells | Complement Ajust 1 Mensual (x12) |
| 6 | |
| 5 | |
| 4 | 84,48 |
| 3 A | 35,52 |
| 3 B | * |
| 2 A | |
| 2 B | |
| 1 | |

| TARRAGONA 2014 - OPERARIS | |
|---------------------------|----------------------------------|
| Grups i nivells | Complement Ajust 2 Mensual (x12) |
| 6 | |
| 5 | |
| 4 | 11,11 |
| 3 A | 11,11 |
| 3 B | 16,14 |
| 2 A | |
| 2 B | |
| 1 | |

| TARRAGONA 2014 - TÈCNICS / ADMINISTRATIUS | |
|---|----------------------------------|
| Grups i nivells | Complement Ajust 1 Mensual (x12) |
| 6 | |
| 5 | |
| 4 | 84,48 |
| 3 A | 35,52 |
| 3 B | 143,40 |
| 2 A | 54,72 |
| 2 B | 21,00 |
| 1 | |

| TARRAGONA 2014 - TÈCNICS / ADMINISTRATIUS | |
|---|----------------------------------|
| Grups i nivells | Complement Ajust 2 Mensual (x12) |
| 6 | |
| 5 | |
| 4 | 11,11 |
| 3 A | 11,11 |
| 3 B | 37,50 |
| 2 A | 37,50 |
| 2 B | 37,50 |
| 1 | 33,54 |

[Handwritten signatures and scribbles in blue and red ink on the left side of the page.]

[Handwritten signatures and scribbles in blue and red ink on the right side of the page, including a signature that appears to read 'Schubel' and another 'L. Fine Alba'.]

ANNEX IV - COMPLEMENTES AJUST 2015 (Art. 42)

| BARCELONA - 2015 | |
|------------------|----------------------------------|
| Grups i nivells | Complement Ajust 1 Mensual (x12) |
| 6 | |
| 5 | |
| 4 | |
| 3 A | |
| 3 B | |
| 2 A | 49,08 |
| 2 B | 73,08 |
| 1 | 119,52 |

| BARCELONA - 2015 | |
|------------------|----------------------------------|
| Grups i nivells | Complement Ajust 2 Mensual (x12) |
| 6 | |
| 5 | 16,67 |
| 4 | 16,67 |
| 3 A | 16,67 |
| 3 B | 29,81 |
| 2 A | 56,25 |
| 2 B | 56,25 |
| 1 | 56,25 |

| GIRONA - 2015 | |
|-----------------|----------------------------------|
| Grups i nivells | Complement Ajust 1 Mensual (x12) |
| 6 | 260,76 |
| 5 | 260,28 |
| 4 | 351,72 |
| 3 A | 233,40 |
| 3 B | 75,12 |
| 2 A | |
| 2 B | |
| 1 | |

| GIRONA - 2015 | |
|-----------------|----------------------------------|
| Grups i nivells | Complement Ajust 2 Mensual (x12) |
| 6 | |
| 5 | 16,67 |
| 4 | 16,67 |
| 3 A | 16,67 |
| 3 B | 56,25 |
| 2 A | 8,21 |
| 2 B | |
| 1 | |

| TARRAGONA 2015 - OPERARIS | |
|---------------------------|----------------------------------|
| Grups i nivells | Complement Ajust 1 Mensual (x12) |
| 6 | |
| 5 | |
| 4 | 84,48 |
| 3 A | 35,52 |
| 3 B | |
| 2 A | |
| 2 B | |
| 1 | |

| TARRAGONA 2015 - OPERARIS | |
|---------------------------|----------------------------------|
| Grups i nivells | Complement Ajust 2 Mensual (x12) |
| 6 | |
| 5 | |
| 4 | 16,67 |
| 3 A | 16,67 |
| 3 B | 24,21 |
| 2 A | |
| 2 B | |
| 1 | |

| TARRAGONA 2015 - TÈCNICS / ADMINISTRATIUS | |
|---|----------------------------------|
| Grups i nivells | Complement Ajust 1 Mensual (x12) |
| 6 | |
| 5 | |
| 4 | 84,48 |
| 3 A | 35,52 |
| 3 B | 143,40 |
| 2 A | 54,72 |
| 2 B | 21,00 |
| 1 | |

| TARRAGONA 2015 - TÈCNICS / ADMINISTRATIUS | |
|---|----------------------------------|
| Grups i nivells | Complement Ajust 2 Mensual (x12) |
| 6 | |
| 5 | |
| 4 | 16,67 |
| 3 A | 16,67 |
| 3 B | 56,25 |
| 2 A | 56,25 |
| 2 B | 56,25 |
| 1 | 50,30 |