
 ( Disposición en ultraactividad )



**Dispone la inscripción y la publicación del 1r Convenio colectivo del ciclo integral del agua de Cataluña para los años 2014-2015 - Resolución núm. EMO/715/2014, de 27 de marzo.**

[LCAT 2014\233](#)

 CONSOLIDADA

**AGUA.** Dispone la inscripción y la publicación del 1r Convenio colectivo del ciclo integral del agua de Cataluña para los años 2014-2015.

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES Y CALIDAD EN EL TRABAJO

**DO. Generalitat de Catalunya 4 abril 2014, núm. 6597.**

Visto el texto del 1er Convenio colectivo del ciclo integral del agua de Cataluña para los años 2014-2015, suscrito el 24/01/2014 y 6/03/2014, por la parte empresarial por los representantes de l'Agrupació de Serveis d'Aigua de Catalunya (ASAC) y por la parte social por los representantes de Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CONC), de la Unió General de Treballadors (UGT) y de la Intersindical de Catalunya (CSC) y de acuerdo con lo que disponen el [artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo \(RCL 1995, 997\)](#) , por el cual se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores; el [artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo \( RCL 2010, 1565 \)](#) , sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el [Decreto 352/2011, de 7 de junio \( LCAT 2011, 313 \)](#) , de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo, y el [artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto \( LCAT 2010, 535, 603 \)](#) , 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 y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.

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

## **1er Convenio colectivo del ciclo integral del agua para los años 2014-2015**

### **CAPÍTULO I. Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. Naturaleza jurídica del Convenio colectivo, eficacia y alcance obligacional**

El 1er 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 1er Convenio colectivo.

En atención a su naturaleza y eficacia, el presente 1er Convenio colectivo se remite a aquello establecido en el artículo 1 del 4º Convenio colectivo estatal de las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales. En este sentido, el presente 1er Convenio colectivo será de cumplimiento obligatorio en todas las asociaciones, entidades, empresas y trabajadores incluidos dentro del ámbito del ciclo integral del agua y en los ámbitos funcional, personal y territorial que se establecen en los artículos 3, 4 y 5 de este 1er 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 1er Convenio colectivo del ciclo integral del agua, serán las condiciones mínimas a aplicar para todo el ámbito funcional regulado en el artículo 3 del presente convenio.

## **Artículo 2. Partes firmantes del presente 1er Convenio colectivo**

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

Por una parte, la Agrupación de Servicios de Agua de Cataluña («ASAC»), en representación de la parte empresarial.

Por otra parte, FITAG-UGT - Cataluña, la Comisión Obrera Nacional de Cataluña (CCOO), y CSC (Intersindical) en representación de los trabajadores.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente 1er Convenio colectivo.

## **Artículo 3. Ámbito funcional de aplicación**

El presente 1er Convenio colectivo será de aplicación en todos los trabajadores, trabajadoras y empresas o entidades de conformidad con lo que dispone el artículo 3 del 4º Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento, y depuración de aguas potables y residuales, aprobado por Resolución de 8 de octubre de 2013, y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 21 de octubre de 2013, 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, ya se trate de servicios públicos prestados por empresas o entidades privadas o públicas, o de actividades prestadas para empresas privadas.

Por mayor precisión se especifica, por vía de exclusión expresa, que este acuerdo no será de aplicación a los organismos públicos, con o sin personalidad jurídica propia, que, comprendidos en las actividades citadas en el anterior, hagan su tarea mediante personal sujeto a la normativa que regula la Función Pública, no restante excluido al personal laboral en las empresas de naturaleza pública, en el supuesto que dicho personal no esté sujeto a la normativa de la Función Pública ni a Convenio colectivo propio».

## **Artículo 4. Ámbito territorial de aplicación**

Las disposiciones del presente 1er Convenio colectivo serán de aplicación en los centros de trabajo ubicados en Cataluña por las empresas o entidades incluidas en su ámbito de aplicación funcional, de conformidad con el artículo 3 de este 1er Convenio colectivo.

## **Artículo 5. Ámbito personal de aplicación**

El presente 1erConvenio 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 funcionales y territoriales anteriores, con excepción de las personas trabajadoras que mantengan con las empresas o entidades una relación laboral especial de alta dirección de conformidad en el [Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto \( RCL 1985, 2011, 2156\)](#) , por el cual 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 1er Convenio colectivo**

El presente 1erConvenio colectivo tendrá una vigencia de dos años, del 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2015.

El presente 1erConvenio 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 al año de finalización.

La denuncia del presente 1erConvenio colectivo tendrá que tener lugar con un mínimo de un mes de antelación a la fecha de finalización o prórroga de la vigencia del 1erConvenio colectivo y la parte que formule la denuncia lo tiene que recordar al Departamento de Empresa y Empleo 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 período del mes siguiente a contar desde la denuncia realizada. El inicio de las negociaciones del nuevo Convenio colectivo tendrá lugar dentro de los quince días siguientes en la constitución de la Comisión negociadora. Denunciado el convenio, éste se mantendrá además de activo durante un plazo máximo de 3 años desde la fecha de expiración de lo mismo, con mantenimiento durante estos tres años de las retribuciones definitivas que se hubieran percibido al año de finalización.

Llegado este plazo máximo sin haber alcanzado un acuerdo, ambas partes acuerdan someterse a los procedimientos establecidos en el artículo 11 de este 1erConvenio colectivo.

## **Artículo 7. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas al presente 1erConvenio 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 1erConvenio 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 paritaria tendrá que examinar la totalidad del texto del presente 1erConvenio colectivo con el fin de 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 que establece este 1erConvenio colectivo, consideradas anualmente, absorben y compensan automáticamente en concepto anual todas las retribuciones directas o indirectas que las personas trabajadoras perciban de las empresas respectivas por todos los conceptos, y se tendrán que respetar ad personam los derechos económicos y condiciones más beneficiosas que los trabajadores y trabajadoras tengan reconocidos a título particular o por pacto colectivo que excedan lo que se pacta en este 1erConvenio 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 1er Convenio colectivo, hay que atenerse a lo que dispone el 4º Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

Las referencias que se realizan al 4º Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales se extenderán tanto al período de además de actividad del mencionado Convenio colectivo estatal, como el Convenio colectivo que lo sustituya.

## **Artículo 10. 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 1er 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 1er Convenio colectivo. Ambas partes podrán designar asesores, siempre que lo consideren oportuno.

El domicilio de la Comisión paritaria de Interpretación es el de l'Associació 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 citadas en el párrafo segundo de este artículo lo solicite 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 1er Convenio colectivo, o cualquier otra materia de su competencia. De toda reunión 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 1er Convenio colectivo.

Están legitimadas para promover cuestiones derivadas de la aplicación y de la interpretación del presente 1er Convenio colectivo: (1) la representación de las personas trabajadoras en el seno de las empresas, o (2) las organizaciones sindicales firmantes del presente 1er Convenio colectivo, así como (3) las propias empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente 1er Convenio colectivo. En todo caso, las consultas que se planteen ante la Comisión paritaria tendrán que ser presentadas por medio de las organizaciones firmantes del presente 1er Convenio colectivo.

Además de las tareas propias de administración e interpretación de este Convenio colectivo que le atribuya la legislación vigente, 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 única para todo el territorio de Cataluña.

Igualmente, la Comisión paritaria promoverá un Plan de formación sectorial que tendrá como finalidad, ofrecer a las personas trabajadoras la posibilidad de obtención del Certificado de calificación 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 1er 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](#) Estatuto de los trabajadores) o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo ( [artículo 41](#) Estatuto de los trabajadores)

## **Artículo 11. Sumisión a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña**

Las partes firmantes del presente 1er Convenio colectivo, en representación de las personas trabajadoras y de las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del mismo, pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que puedan suscitarse, a los efectos de lo que establecen los [artículos 63 y 156](#) de la [Ley de la Jurisdicción Social \(RCL 2011, 1845\)](#).

## **CAPÍTULO II. 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, las destinaciones, así como el establecimiento y modificación de la adscripción de la plantilla a los horarios vigentes, en todo caso, con respeto 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 tienen que 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 una parte 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 tendrán que procurar, primordialmente, la capacitación del personal de su plantilla para el desarrollo y la aplicación, de los nuevos procedimientos.

Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán que ser informados y consultados de conformidad con lo que establezca la normativa vigente y, en concreto, el [artículo 64](#) del Estatuto de los trabajadores.

### **Artículo 13. Rendimiento**

Cada una de las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente 1er Convenio colectivo procederá a la determinación del rendimiento normal que hay que desarrollar en cada puesto de trabajo. Las remuneraciones que se establecen en este 1er 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 capaz 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 puestos y la fijación si procede de incentivos, las empresas pueden medir 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 criterios siguientes:

- a. Información previa a los representantes de las personas trabajadoras.
- b. Que, objetivamente, estos planes no supongan discriminación de unas personas trabajadoras hacia otros.
- 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 períodos, 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 tendrán que 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. Plena ocupación de la jornada laboral**

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

De la misma manera, las empresas promoverán pactos con los representantes de las personas trabajadoras con el fin de 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 en 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 a la que pertenezca la persona trabajadora.

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 en colaboración del Comité de empresa o la representación 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 de 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, cuando proceda, se podrá constituir una Comisión de formación en cada empresa.

En caso de que la formación profesional tenga lugar durante la jornada ordinaria, la persona trabajadora tendrá que asistir obligatoriamente y tiene que 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 la superación del límite de horas extraordinarias dado que será compensada por períodos de descanso equivalentes.

Las personas trabajadoras 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 contribuir a exámenes y, siempre que organizativamente sea viable:

a. Podrán solicitar la adaptación de su horario laboral, sin variar el número de horas de la jornada durante el período del curso, y/o

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

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 III. Clasificación profesional**

#### **Artículo 17. Plantilla**

La plantilla será la que a cada momento resulte adecuada para el correcto desarrollo de la actividad de la empresa.

Los trabajadores y las trabajadoras tienen la obligación de conocer y cumplir los trabajos necesarios 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 al personal interino 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 1er Convenio colectivo se establecerá de acuerdo con los artículos 14 y 15 del 4º Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales. Las situaciones que impliquen movilidad funcional de los trabajadores se regirán por aquello que dispone el 4º Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

#### **Artículo 19. Ejercicio del mando**

El personal con mando, con la autoridad y la responsabilidad consiguiente, tendrá que alcanzar 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 mismos compañeros de trabajo, se 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**

Con respecto a la movilidad funcional será de aplicación la regulación que en esta materia contenga el artículo 16 del 4º Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

La realización de funciones de superior o inferior grupo profesional, se hará de acuerdo con aquello dispuesto en el [artículo 39](#) del Estatuto de los trabajadores y en aquello establecido en los artículos 17 y 18 del 4º Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución,

saneamiento y depuración de aguas potables y residuales y dentro de los límites de las áreas funcionales.

## **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 los conceptos 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 por 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, habrá que atenerse a la regulación que, en esta materia, contiene el artículo 26 del 4º Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales y en lo que establece el [artículo 24](#) del Estatuto de los trabajadores.

## **CAPÍTULO IV. Tiempo de trabajo**

### **Artículo 22. Jornada máxima anual**

La jornada máxima anual pactada por el sector durante la vigencia del presente 1er Convenio colectivo, en cómputo anual, será de 1.750 horas anuales.

La jornada anual pactada es jornada de trabajo efectivo.

Los sábados serán considerados día laborable a todos los efectos.

Distribución irregular de la jornada.

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 5%. En todo caso se tendrá que respetar la normativa que regula la jornada, así como los descansos establecidos legalmente.

La distribución irregular de la jornada la decidirá según las necesidades productivas, el empresario, previa información a los representantes de los trabajadores, y tendrá que ser comunicada con una antelación mínima de 5 días.

### **Artículo 23. Horario**

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

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**

1. 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 las personas trabajadoras que no hayan prestado servicios durante todo el año natural las vacaciones serán proporcionales en función al tiempo trabajado durante



el año natural.

2. 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. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las empresas procurarán atender las peticiones que formulen los trabajadores, procurando conceder 15 días naturales dentro del período solicitado por la persona trabajadora. En caso de desacuerdo así como en todo aquello no regulado en este artículo, hay que atenerse a la regulación del [artículo 38](#) del Estatuto de los trabajadores.

## Artículo 25. Trabajos de duración superior a la jornada laboral

A este efecto, hay que atenerse a lo que dispone el artículo 41 del 4º Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

## Artículo 26. Horas extraordinarias

A este efecto, hay que atenerse a lo que dispone el artículo 42 del 4º Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

El importe económico correspondiente a las horas extraordinarias en días laborables o festivos, será el que se establece en la siguiente tabla:

Grupo profesional	Valor hora extraordinaria	
	Días laborables	Días festivos
<b>GP 3A</b>	<b>17,00</b>	<b>21,30</b>
<b>GP 3B</b>	<b>16,00</b>	<b>20,00</b>
<b>GP 2A</b>	<b>15,00</b>	<b>18,60</b>
<b>GP 2B</b>	<b>14,00</b>	<b>17,30</b>
<b>GP 1</b>	<b>13,00</b>	<b>16,00</b>

En ningún caso el valor de la hora extraordinaria podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, tomando como a 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 particular o por pacto colectivo.

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 de descanso por 1 hora trabajada en días laborables, y de 1,5 horas de descanso por 1 hora trabajada, en domingos y festivos intersemanales.

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

La representación legal de las personas trabajadoras de las empresas será informada mensualmente del número de horas extraordinarias realizadas, de acuerdo con lo que se establece en el Estatuto de los

trabajadores y a la [Disposición adicional 3ª](#) del [RD 1561/1995 \( RCL 1995, 2650 \)](#) , de jornadas especiales de trabajo.

## **Artículo 27. Horas complementarias**

De acuerdo con lo que se prevé 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 el 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 que se establece en el Estatuto de los trabajadores.

## **Artículo 28. Guardias y refuerzos**

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

### 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 tienen que ser cumplidos obligatoriamente por los trabajadores adscritos al servicio en que se establezca la guardia, y que serán repartidas equitativamente entre ellos.

El personal que realice una guardia tendrá derecho a un descanso equivalente y tiene que percibir 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 tendrá que pactar entre la empresa y la persona trabajadora. En todo caso, se tendrá que 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:

Años 2014 y 2015: 7,25 €/hora.

La compensación por las horas de guardia que se realicen en los 14 festivos íter semanales, según el calendario de cada empresa o centro de trabajo, corresponderá al precio indicado al párrafo anterior incrementado en un 40%, es decir, se pagarán a 10,15 €/hora.

### b) Reforç («reten»)

Se entiende por refuerzo el tiempo durante el cual la persona trabajadora se encuentra a disposición de la empresa fuera de la jornada laboral y fuera del centro de trabajo, pero localizable en todo momento, y, en caso de ser avisada, preparada para desplazarse lo antes posible en el centro de trabajo o en cualquier otro lugar señalado por la empresa. Este servicio será repartido de forma equitativa.

Con el fin de procurar su localización, la empresa facilitará los medios necesarios (teléfono móvil, etc.) a la persona trabajadora que realice refuerzo y mientras éste dure.

Dependiendo de la organización diaria o semanal de los refuerzos, 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 refuerzo, será:

Año 2014: 12 €/día o 84 €/semanales.

Año 2015: 12,25 €/día o 85,75 €/semanales.

Las personas trabajadoras percibirán por la primera salida diaria una compensación mínima equivalente al importe que correspondería a 2 horas extraordinarias. Para el resto de salidas se percibirán las horas reales.

## **Artículo 29. Trabajo en turnos**

De conformidad con el [artículo 36.3](#) del Estatuto de los trabajadores, se entiende por trabajo en 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 día o de semanas. Se entiende por proceso continuo el trabajo que a causa de necesidades técnicas u organizativas se realiza 24 horas al día y durante todos los días el año, estableciéndose turnos rotativos de 8 horas con variación periódica del turno (turno cerrado).

En caso de ausencia imprevista, la persona trabajadora que realice su actividad en un sistema de turnos, tendrá la obligación de permanecer a su puesto de trabajo mientras la persona trabajadora que lo tenga que 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.

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

## **Artículo 30. Permisos**

### **1. Permisos retribuidos**

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o formalización de pareja de hecho.
- b) Tres días por nacimiento o adopción de hijo/hija. Cuando por tal motivo la persona trabajadora requiera hacer un desplazamiento a efectos de, al menos, 250 kilómetros de ida y otros de vuelta, tendrá dos días más de permiso.
- 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 requiera hacer un desplazamiento a efectos 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 del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora requiera hacer un desplazamiento a efectos de, al menos, 250 kilómetros de ida y otros de vuelta, tendrá dos días más de permiso.
- e) Cuatro días por defunción de cónyuge o pareja de hecho, o hijos/hijas. Cuando por tal motivo la persona trabajadora requiera hacer un desplazamiento a efectos de, al menos, 250 kilómetros de ida y otros de vuelta, tendrá dos días más de permiso.
- f) Tres días por defunción de padres y/o hermanos. Cuando por tal motivo la persona trabajadora requiera

hacer un desplazamiento a efectos de, al menos, 250 kilómetros de ida y otros de vuelta, tendrá dos días más de permiso.

g) Dos días por defunción del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora requiera hacer un desplazamiento a efectos 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 el establecido a la legislación vigente.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos a la legislación vigente.

l) Por el tiempo indispensable para la mujer para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se tengan que realizar dentro de la jornada laboral.

m) De acuerdo con lo que establece 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 de una jornada completa en función del sitio donde se tenga que realizar el mencionado examen. La persona trabajadora tendrá que comunicar esta circunstancia con un preaviso de 5 días y tendrá que justificar su ausencia con un documento oficial del centro donde haya realizado el examen dentro de las 24 horas siguientes a su realización.

n) Dos días al año para asuntos propios.

Los dos días de permiso retribuido por asuntos propios se tendrán que comunicar en la empresa con una antelación de 2 días laborables y no se podrán acumular a las vacaciones. La empresa tendrá que autorizar el disfrute del permiso siempre que el normal desarrollo del servicio lo permita. A Petición por parte del trabajador, y siempre que la organización de la empresa lo permita, se podrán fraccionar estos dos 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.

Justificación de los permisos: en todos los casos anteriores, a excepción de los apartados k y n), los permisos se tendrán que justificar con la documentación correspondiente.

## 2. Permiso no retribuido

### 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 de 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 discapacitados/tadas 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 requisitos establecidos por [Ley 39/2006, de 14 de diciembre \( RCL](#)

[2006.2226](#) ), 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 tendrá que autorizar el disfrute del permiso siempre que el normal desarrollo del servicio lo permita.

### 4. Permiso de lactancia

Por lactancia de un hijo/hija menor de nueve meses las personas trabajadoras, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

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 menor tenga nueve meses o acumular este permiso de lactancia, disfrutando de 10 días laborables de permiso retribuido, a la finalización del permiso de maternidad o de paternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres u hombres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que los dos trabajen, teniendo que acreditar, a quien lo solicite, que el otro progenitor no está disfrutando de lo mismo.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as 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 estará en lo que se dispone en el apartado 3 de este artículo.

### 5. Reducción de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desarrolle 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 aquélla.

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 igual por él mismo, y que no desarrolle actividad retribuida.

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 generaran este derecho para 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 período de disfrute de los permisos de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá a la trabajadora o trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Los beneficiarios de estos permisos tendrán que comunicarlo a la empresa con quince días de antelación a la fecha que quiera reincorporarse a su jornada ordinaria.

## Artículo 31. Ausencias

1. Si una persona trabajadora no puede asistir al trabajo en razón de enfermedad, lo tiene que recordar a la empresa dentro de las 2 primeras horas de su jornada en el centro de trabajo donde es adscrito.

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

2. En caso de enfermedad, el personal tendrá que 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 a su poder el documento oficial de baja (desde el inicio de la ausencia) lo tiene que

remitir en 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 excedencia anterior.

La persona trabajadora que quiera disfrutar de una excedencia tendrá que comunicarlo a la empresa con un preaviso de un mes con el fin de 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 a la empresa, en cualquiera de sus centros de trabajo. En todo caso, el trabajador tendrá que 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**

Las excedencias que no se correspondan con el supuesto concedido al artículo anterior se regirán por aquello que establece el Estatuto de los trabajadores.

## **CAPÍTULO V. 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 1er Convenio colectivo.

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en este 1er Convenio colectivo, establecidas reglamentariamente o convenidas, ya sea individual o colectivamente en grupo, se refieren al trabajo realizado a tiempo cumplido y tienen carácter bruto. El Impuesto General sobre la Renta de las Personas Físicas, la cuota obrera de cotización en la Seguridad Social y cualquier otra carga que haya o que, si procede, se establezca legalmente sobre la retribución son a cargo de la persona trabajadora.

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

### **Artículo 35. Cobro de la nómina**

Las retribuciones devengadas por las personas trabajadoras se tienen que satisfacer mediante transferencia bancaria del importe correspondiente a la entidad bancaria que designe al trabajador. Las retribuciones se

pagarán el penúltimo día de cada mes.

### **Artículo 36. Estructura de la retribución y complementos salariales**

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

La estructura retributiva de los trabajadores incluidas en el ámbito de aplicación de este 1er Convenio colectivo estará constituida por retribuciones de carácter salarial y extrasalarial.

#### 1. Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

##### A. Fijas:

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

Antigüedad consolidada.

Antigüedad.

Plus Convenio.

Plus de puesto de trabajo.

Complementos de ajuste 1, 2 y 3.

Complemento personal.

Plus de trabajo de turno.

##### B. Variables:

Plus de trabajo nocturno.

Complemento por guardia o refuerzo.

Complemento de Navidad y Año Nuevo.

Horas extras.

#### 2. Conceptos extrasalariales

Dietas

Kilometraje

### **Artículo 37. Salario base**

El salario base del personal afecto al presente 1er Convenio colectivo es lo 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 4º Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

## **Artículo 38. 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 39. Antigüedad**

### 39.1 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 Gerona, queda congelado y consolidado a la fecha de entrada en vigor del presente 1er Convenio colectivo. Esta antigüedad se abonará a la nómina del personal bajo el concepto «Antigüedad consolidada», en las doce mensualidades y las dos gratificaciones extraordinarias.

### 39.2 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 de 55,80 €/anuales para toda la duración del convenio, que se abonará prorrateado a las doce mensualidades y las dos gratificaciones extraordinarias siguientes por cada nuevo año que se cumpla a partir de aquella fecha y este importe se acumulará al del año anterior.

## **Artículo 40. Plus convenio**

El «plus convenio» se define de conformidad con el artículo 33 del 4º Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del 1er Convenio colectivo tendrá derecho a recibir un complemento salarial denominado «Plus Convenio» según el importe que se establece en el Anexo 1 para cada grupo profesional y nivel.

## **Artículo 41. Plus puesto de trabajo**

El «plus puesto de trabajo» se define, de conformidad con el artículo 32 del 4º Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, como el complemento salarial del puesto de trabajo que retribuye y compensa las condiciones relativas al puesto de trabajo.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente 1er 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 42. Complementos de ajuste 1, 2 y 3**

En estos complementos se incluirán los importes acordados en virtud de la adaptación de las nuevas tablas salariales y del plus de turno de Barcelona y sólo lo percibirán aquellos trabajadores de alta en las empresas antes del 1 de enero de 2014. Integrarán estos conceptos sólo los importes que se deriven de los siguientes tres supuestos:

### 1) Complemento de ajuste 1

El diferencial en el importe de las tablas salariales si, en su conjunto, las tablas salariales acordadas fueran inferiores a las que se establecían en los convenios provinciales. Los importes son los que se indican en el Anexo III (para 2014) y Anexo IV (para 2015).

Este complemento de ajuste 1 no será compensable ni absorbible, y será revalorizable.

### 2) Complemento de ajuste 2

Se complementarán los salarios de tablas con los importes que se indican al Anexo III (para 2014) y el Anexo IV (para 2015).

Excepcionalmente, a las personas dadas de alta durante el año 2014 y que continúen de alta en las empresas el año 2015, a partir del 1 de enero de 2015 se les aplicará un tercio (1/3) del complemento de ajuste 2 correspondiendo al año 2015 regulado en el Anexo IV (según provincia y grupo profesional correspondiente)

Este complemento de ajuste 2 no será compensable ni absorbible, y será revalorizable.

### 3) Complemento de ajuste 3

El diferencial que resulte del plus de trabajo de turno de este 1er Convenio colectivo, según el artículo 44, 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.

En próximos convenios se procurará integrar los complementos de ajuste 1 y 2 en un único concepto salarial.

## **Artículo 43. Complemento personal**

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

Años 2014 y 2015:

Barcelona: 182,68 €/mes

Tarragona, Lérida y Gerona: 72,88 €/mes

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

## Artículo 45. Plus de trabajo nocturno

El «plus de trabajo nocturno» se define, de conformidad con el artículo 34 del 4º Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, como el complemento salarial que retribuye las horas comprendidas entre las 22:00h de la noche y las 6:00h de la mañana.

El personal incluido en el ámbito del presente 1er 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 por 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, será:

Año 2014: 1,6 €/hora.

Año 2015: 1,7 €/hora.

## Artículo 46. Complemento de Navidad y Año Nuevo

El personal de turno (24 horas por 365 días) que, por su calendario laboral, preste servicios 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 las 22 horas del día 1 de enero, percibirán un complemento salarial adicional que consistirá en un importe de 30 €/día, este importe se mantendrá invariable para toda la duración del convenio.

## Artículo 47. Anticipos/Préstamos

### 47.1 Anticipos

Las personas trabajadoras podrán pedir anticipos sobre la totalidad de la remuneración que tengan devengada, incluyendo la parte correspondiente a la gratificación extraordinaria. Tendrán que solicitar la misma por 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 aquéllas permitidas al [artículo 29](#) del Estatuto de los trabajadores, o sea, a cuenta del trabajo ya realizado y que por lo 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 fijados acreditados por el solicitante. Este préstamo devengará el interés legal del dinero que se publica anualmente a la Ley de Presupuestos Generales del Estado español, que tendrá la consideración de retribución en especie, teniendo que devolverlo en un período máximo de doce meses. Para la concesión de este préstamo, el trabajador tiene que disponer del informe favorable, que tiene que ser vinculante, del Comité de empresa o de los delegados de personal.

El saldo de los anticipos y préstamos concedidos pendientes de amortización no puede superar en cada centro de trabajo el 0,6% de la nómina de este centro referida a haberes fijados; 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. «Menoscabo de dinero» y complemento por atención a las personas usuarias

## front-office

### 48.1 Menoscabo dinero

El personal que dentro de sus funciones habituales realice tareas de cobros de recibos, percibirá un importe de 260€/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 de 260€/año, prorrateado en las doce mensualidades.

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

## Artículo 49. Bonificación recibo agua por 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 eso, cada persona trabajadora 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, en razón del servicio y a requerimiento de la empresa, la persona trabajadora tiene que comer o cenar fuera de su domicilio, percibirá una dieta de 13 € el año 2014 y 13,5 € el año 2015 por comida.

Los desplazamientos que, por necesidades del servicio y requerimiento de la empresa, tenga que realizar la persona trabajadora con su propio vehículo serán compensados a razón de 0,19 euros por kilómetro, previa justificación para la persona trabajadora del desplazamiento y de los kilómetros recorridos.

## CAPÍTULO VI. Régimen asistencial

### Artículo 51. Concepto de régimen asistencial

El régimen asistencial que se pacta en este 1er 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 1er 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 al [artículo 191 y siguientes](#) del texto refundido de la ley general de la Seguridad Social, aprobado por el [Real decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio \(RCL 1994, 1825\)](#) (BOE de 29 de junio de 1994), las normas de desarrollo y los artículos de este 1er 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 tendrán que 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, toman como base de cálculo del salario fijo, las percepciones salariales de carácter fijo establecidas en el artículo 36 de este 1º Convenio colectivo, más aquellos complementos fijos que las personas trabajadoras tengan reconocidos a título particular o colectivo.

### **Artículo 54. Seguro de accidentes**

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

Este seguro tendrá que garantizar que la persona trabajadora, siempre que cumpla los requisitos que se establezcan en este artículo, y que sufra un accidente que dé lugar a cualquiera de las circunstancias citadas al 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 a 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.

### **Artículo 55. Ayuda por hijos o hijas discapacitados/as**

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 a las doce pagas ordinarias, un complemento por valor de 100 €/mes.

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

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

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

## **CAPÍTULO VII. Contratación y subrogación**

### **Artículo 56. Período de prueba y modalidades de contratación**

Con respecto al período de prueba así como a las modalidades de contratación, será de aplicación la regulación que establece el 4º Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

### **Artículo 57. Contratación**

En las cuestiones generales estará en aquello dispuesto en el 4º Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales y la normativa vigente.

### **Artículo 58. Subrogación convencional**

En las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio, les estará de aplicación lo que dispone el artículo 53 del 4º Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, por el que se establecen las condiciones de trabajo en los supuestos de subrogación empresarial.

## **CAPÍTULO VIII. Salud laboral**

### **Artículo 59. Seguridad y Salud laboral, vigilancia de la salud y Comisión técnica de Seguridad y Salud**

Se aplicará lo que disponga el 4º Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

### **Artículo 60. Salud laboral**

Las empresas, la representación de las personas trabajadoras así como el personal, tendrán que atenerse y cumplir aquello que dispone el Estatuto de los trabajadores, la ley de prevención de riesgos laborales así como cualquier otra normativa específica de desarrollo u otras normas legales que aparezcan en un futuro con carácter estatal o autonómico.

### **Artículo 61. Revisiones médicas**

Las empresas tienen que garantizar la vigilancia periódica de la salud del personal de acuerdo con la legislación vigente. En este sentido, tienen que establecer en la planificación de la actividad preventiva de la empresa las revisiones médicas que sean procedentes en función de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo.

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

### **Artículo 62. 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 piezas de ropa de trabajo que se tienen que utilizar en cada servicio así como las entregas de ropa de trabajo que las empresas tendrán que 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 piezas de ropa no tanto habituales (anoracs, polares, equipos de agua, etc.) se renovarán cuando sea necesario para la correcta prestación del servicio.

## **CAPÍTULO IX. Derechos sindicales**

### **Artículo 63. Representación de las personas trabajadoras**

Las competencias y garantías de la representación de las personas trabajadoras así como los derechos sindicales se regirán por todo aquello establecido en el Estatuto de los trabajadores y la [ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto \( RCL 1985, 1980 \)](#), de libertad sindical.

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

La empresa tiene que facilitar, en la medida de sus posibilidades, un espacio adecuado por la celebración de las asambleas. La empresa tendrá que 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 la ocupación o la promoción de un trabajador a que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, así como tampoco se podrá despedir o no perjudicar de cualquier forma, por esta causa.

### **Artículo 64. 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 este efecto tiene que tener lugar entre los órganos representativos de las dos partes en la relación laboral, o sea, Direcciones y Comités de empresa, las dos 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, si ocurre, aparezcan, todo eso con el cumplimiento más estricto de la legislación vigente.

### **Artículo 65. Acumulación de horas sindicales**

Los miembros de los comités de empresa y los Delegados de personal del mismo sindicato pueden acumular, individualmente 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 tendrá que ser notificada a la empresa con carácter previo.

## **CAPÍTULO X. Disposiciones finales**

### **Artículo 66. Régimen disciplinario**

Será de aplicación el régimen disciplinario que establezca el 4º Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

### **Artículo 67. Igualdad efectiva de mujeres y hombres**

En relación en esta materia hay que atenerse a todo aquello que dispone la [ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo \( RCL 2007, 586 \)](#) , para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y de una manera especial aquello establecido en el artículo 61 del 4º Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, en relación a los planes de igualdad.

Las partes firmantes de este 1erConvenio 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 esta finalidad, y con el fin de avanzar en el desarrollo de políticas de igualdad, las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente 1erConvenio colectivo procurarán:

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

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refieren los apartados anteriores se tendrán que dirigir a la elaboración y a la aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este artículo, que tendrá que ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determina en la legislación laboral.

### **Artículo 68. Violencia de género**

En materia de protección a la víctima de la violencia de género y acoso hay que atenerse a todo aquello que dispone la [ley orgánica 1/2004 \( RCL 2004, 2661 y RCL 2005, 735 \)](#) , de medidas de protección integral contra la violencia de género y la [Ley catalana 5/2008, de 24 de abril \(LCAT 2008, 419, 497\)](#) , 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 se tendrá que hacer conveniente 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 incluso 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 tendrán que 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 una octava parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquélla. 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 tendrá que escogerla 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 a 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 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 origen. Transcurridos los seis meses la persona trabajadora tendrá que optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o a 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, a menos que de las actuaciones de tutela judicial resulte de que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiera 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 69. Acoso**

Las empresas y la representación de las personas trabajadoras, cuando ocurra tendrán que crear y mantener un entorno laboral donde 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 \(RCL 1978, 2836\)](#) 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 comprometen a que, tan pronto como 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 sean procedentes. Todo ello, a efectos de proteger al personal de las situaciones de acoso que pueden tener lugar en el ámbito laboral.

#### **Artículo 70. Normalización lingüística**

En las empresas todos los anuncios o avisos tienen que ser 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 no hacer uso oral y escrito del catalán en todas las actividades que se realicen en el seno de la empresa, sin ninguna limitación ni restricción.

#### **Artículo 71. Atrasos**

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

#### **Artículo 72. Derogaciones y modificaciones**



Se derogan todos los Convenios colectivos de ámbito provincial suscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este 1erConvenio colectivo de ámbito autonómico, y se manifiesta expresamente, que las condiciones establecidas en este 1erConvenio colectivo, consideradas globalmente, mejoran las condiciones reglamentarias y las otras de Convenios colectivos provinciales anteriores.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### Primera. Jubilación parcial

En el marco de los anteriores Convenios colectivos provinciales las empresas alcanzaron acuerdos de jubilación parcial en el marco de aquello que disponía la [disposición final duodécima](#) de la [Ley 27/2011 de 1 de agosto \( RCL 2011, 1518, 1808\)](#) sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, en la redacción dada por la Disposición final quinta del [Real Decreto 5/2013 de 15 de marzo \(RCL 2013, 425, 514\)](#) .

Estos acuerdos y planes de jubilación continúan manteniendo su vigencia en los términos pactados en los mismos.

Código convenio	Provincia	Pactos Fecha acuerdo	Nº registro INSS	Fecha registro	Fecha registro listado trabajadores
0801535	Barcelona	27/03/2013	201303400006 334	12/04/13	28/05/13
1700225	Gerona	27/03/2013	201303400006 337	12/04/13	28/05/13
2500695	Lérida	24/03/2013	201303400006 336	12/04/13	28/05/13
4302035	Tarragona	27/03/2013	201303400006 335	12/04/13	

### Segunda. 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 reconocidos 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 particular a 31 de diciembre de 2013, justo antes de la entrada en vigor de este 1erConvenio 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 empezaría a cobrar según la nueva regulación.

b) Refuerzo («reten») 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 de este Convenio colectivo.

c) Guardias y refuerzos

Se respetarán como garantía «ad personam» las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas a título particular o por pacto colectivo, a 31 de diciembre de 2013, justo antes de la entrada en vigor de este 1er Convenio colectivo, según la regulación de los antiguos convenios provinciales.

La regulación o compensación a título individual de guardias y refuerzos 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 empezaría a cobrar según la nueva regulación.

d) Quebranto de dinero:

Se respetarán las condiciones que las personas trabajadoras tengan reconocidas en materia de quebranto de dinero justo antes de la entrada en vigor de este 1er Convenio colectivo, todo eso sin perjuicio de la incompatibilidad con el complemento por atención a las personas usuarias «front-office».

La compensación por menoscabo de dinero 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 empezaría 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, ello comportará la pérdida de cualquier pago en este concepto.

e) Ayuda por hijos o hijas con discapacidad (convenio provincial Tarragona)

Se mantendrá como garantía «ad personam» la compensación por ayuda por 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 por hijos o hijas con discapacidad 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 empezaría a cobrar según la nueva regulación.

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

Se mantendrán como a garantía «ad personam» exclusivamente las mejoras de prestaciones que se establecían en los artículos 38 y 39 del convenio provincial de Gerona 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 de este Convenio colectivo, por el colectivo de personas de alta en aquella 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 de este Convenio colectivo.

i) Ad personam Plus tóxico-Convenio provincial Girona

Se continuará 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 de este Convenio colectivo (artículo 24 convenio provincial de Girona).

j) Ad personam Disposición adicional Convenio provincial Barcelona

Se continuará 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 de este convenio colectivo, en virtud de la Disposición adicional del convenio provincial de Barcelona.

k) Seguro convenio Tarragona

Se mantendrán como a garantía «ad personam» exclusivamente, y de forma alternativa en 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 mantendrá como garantía «ad personam» la regulación del plus disponibilidad que las personas 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 de este Convenio colectivo.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA Compensación antigüedad convenio Tarragona

Como compensación de la regulación de la antigüedad del convenio provincial de Tarragona, para las personas de alta en 31-12-2013 en las empresas ubicadas en la provincia de Tarragona, se les abonará un importe de 135 € junto a la mensualidad del mes de febrero de 2014. Y un segundo importe de 135 € junto a la mensualidad de febrero de 2015.

En caso de causar baja antes de las mencionadas fechas, se percibirán las cantidades anteriores de forma proporcional por el año que causen baja.

### DISPOSICIÓN FINAL

Todos los conceptos salariales que pudieran existir en los convenios provinciales anteriores que no se hayan recogido en este convenio y en sus disposiciones adicionales y transitorias quedan sin efecto y desaparecen para su integración dentro del régimen económico fijado en este 1erConvenio (a modo de ejemplo: plus dedicación Tarragona, participación en beneficios y bolsas de vacaciones y Navidad).

### ANEXO I. Tablas salariales 2014

<b>Barcelona 2014</b>				
<b>Grupos y niveles</b>	<b>Salario base (x14)</b>	<b>Plus Convenio (x14)</b>	<b>Plus puesto de trabajo (x14)</b>	<b>Total anual</b>
<b>6</b>	<b>1.493,50</b>	<b>342,86</b>	<b>222,63</b>	<b>28.825,76</b>
<b>5</b>	<b>1.383,00</b>	<b>321,43</b>	<b>185,96</b>	<b>26.465,40</b>
<b>4</b>	<b>1.259,00</b>	<b>300,00</b>	<b>84,15</b>	<b>23.004,16</b>

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				
Grupos y niveles	Salario base (x14)	Plus Convenio (x14)	Plus puesto de trabajo (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

Lérida 2014				
Grupos y niveles	Salario base (x14)	Plus Convenio (x14)	Plus puesto de trabajo (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
---	--------	--------	--------	-----------

<b>Tarragona 2014-operarios</b>				
Grupos y niveles	Salario base (x14)	Plus Convenio (x14)	Plus puesto de trabajo (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

<b>Tarragona 2014-técnicos/administrativos</b>				
Grupos y niveles	Salario base (x14)	Plus Convenio (x14)	Plus puesto de trabajo (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

**ANEXO II. Tabla salarial única 2015**

<b>Cataluña 2015</b>
----------------------

Grupos y niveles	Salario base (x14)	Plus Convenio (x14)	Plus puesto de trabajo (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

**ANEXO III. Complementos ajuste 2014 (artículo 42)**

Barcelona-2014		Barcelona-2014	
Grupos y niveles	Complemento Ajuste 1 mensual (x12)	Grupos y niveles	Complemento Ajuste 2 mensual (x12)
6		6	
5		5	11,11
4		4	11,11
3 A		3 A	11,11
3 B		3 B	19,87
2 A	49,11	2 A	37,50
2 B	73,06	2 B	37,50
1	119,53	1	37,50

Gerona-2014			Gerona-2014	
Grupos y niveles	Complemento Ajuste 1 mensual (x12)		Grupos y niveles	Complemento Ajuste 2 mensual (x12)
6	260,76		6	
5	260,28		5	11,11
4	351,72		4	11,11
3 A	233,40		3 A	11,11
3 B	75,12		3 B	37,50
2 A			2 A	5,47
2 B			2 B	
1			1	

Tarragona 2014-operarios			Tarragona 2014-operarios	
Grupos y niveles	Complemento Ajuste 1 mensual (x12)		Grupos y niveles	Complemento Ajuste 2 mensual (x12)
6			6	
5			5	
4	84,48		4	11,11
3 A	35,52		3 A	11,11
3 B			3 B	16,14
2 A			2 A	
2 B			2 B	
1			1	

Tarragona 2014-técnicos/administrativos		Tarragona 2014-técnicos/administrativos	
Grupos y niveles	Complemento Ajuste 1 mensual (x12)	Grupos y niveles	Complemento Ajuste 2 mensual (x12)
6		6	
5		5	
4	84,48	4	11,11
3 A	35,52	3 A	11,11
3 B	143,40	3 B	37,50
2 A	54,72	2 A	37,50
2 B	21,00	2 B	37,50
1		1	33,54

**ANEXO IV. Complementos ajuste 2015 (artículo 42)**

Barcelona-2015		Barcelona-2015	
Grupos y niveles	Complemento Ajuste 1 mensual (x12)	Grupos y niveles	Complemento Ajuste 2 mensual (x12)
6		6	
5		5	16,67
4		4	16,67
3 A		3 A	16,67
3 B		3 B	29,81
2 A	49,08	2 A	56,25
2 B	73,08	2 B	56,25
1	119,52	1	56,25



Girona-2015		Girona-2015	
Grupos y niveles	Complemento Ajuste 1 mensual (x12)	Grupos y niveles	Complemento Ajuste 2 mensual (x12)
6	260,76	6	
5	260,28	5	16,67
4	351,72	4	16,67
3 A	233,40	3 A	16,67
3 B	75,12	3 B	56,25
2 A		2 A	8,21
2 B		2 B	
1		1	

Tarragona 2015-operarios		Tarragona 2015-operarios	
Grupos y niveles	Complemento Ajuste 1 mensual (x12)	Grupos y niveles	Complemento Ajuste 2 mensual (x12)
6		6	
5		5	
4	84,48	4	16,67
3 A	35,52	3 A	16,67
3 B		3 B	24,21
2 A		2 A	
2 B		2 B	
1		1	

<b>Tarragona 2015-técnicos/administrativos</b>			<b>Tarragona 2015-técnicos/administrativos</b>	
<b>Grupos y niveles</b>	<b>Complemento Ajuste 1 mensual (x12)</b>		<b>Grupos y niveles</b>	<b>Complemento Ajuste 2 mensual (x12)</b>
6			6	
5			5	
4	84,48		4	16,67
3 A	35,52		3 A	16,67
3 B	143,40		3 B	56,25
2 A	54,72		2 A	56,25
2 B	21,00		2 B	56,25
1			1	50,30