

Dimecres, 29 de juny de 2011

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 4 de maig de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aquagest Services Company, SA per als anys 2011-2012 (codi de conveni núm. 0814692)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aquagest Services Company, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 11 d'abril de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aquagest Services Company, SA per als anys 2011-2012 (codi de conveni núm. 0814692) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Trascripción literal del texto original firmado por las partes

CONVENIO colectivo de trabajo de la empresa AQUAGEST SERVICES COMPANY, SA para los años 2011 a 2012.

#### CAPÍTULO I

##### Normas de identificación

##### Artículo 1.

##### Naturaleza jurídica del Convenio colectivo

El presente Convenio colectivo de trabajo es el resultado de la libre negociación entre las partes firmantes para la redacción del III Convenio colectivo de la empresa AQUAGEST SERVICES COMPANY, SA.

##### Artículo 2.

##### Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de AQUAGEST SERVICES COMPANY, SA, y en lo no expresamente previsto en el mismo, será de aplicación el III Convenio Estatal de las Industrias de Captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales y la normativa laboral vigente en cada momento.

##### Artículo 3.

##### Ámbito territorial

Este Convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la provincia de Barcelona.

##### Artículo 4.

##### Ámbito personal

El presente Convenio colectivo afectará al personal laboral contratado en AQUAGEST SERVICES COMPANY, SA, ubicado en la provincia de Barcelona.

Dimecres, 29 de juny de 2011

---

### Artículo 5.

#### Ámbito temporal y denuncia del Convenio

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2011 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2012.

La denuncia del Convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes y hasta la firma de un nuevo Convenio, de acuerdo con el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

La parte denunciante realizará la correspondiente comunicación al Departament de Treball.

### Artículo 6.

#### Vinculación a la totalidad

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

Si el presente Convenio no es registrado o si alguna de sus cláusulas es impugnada, así como si es modificado por la Administración pública o el juez con carácter general o individual, la totalidad del Convenio quedará sin eficacia y la Comisión Negociadora examinará su contenido.

### Artículo 7.

#### Derogaciones o modificaciones

En el supuesto de que la normativa legal fuera modificada durante la vigencia del Convenio de manera que afecte a sus estipulaciones, se considerará modificado y adaptado a la nueva normativa automáticamente.

### Artículo 8.

#### Respeto a los pactos de traspaso de personal procedente de SGAB y SOREA

Los pactos alcanzados el 29/04/04 y 22/04/04, que delimitan las condiciones en las cuales se realizó el traspaso a ASERCO (actualmente AQUAGEST SERVICES COMPANY) de trabajadores/ras de SGAB y SOREA respectivamente, seguirán siendo respetados con independencia de la firma de este Convenio.

### Artículo 9.

#### Garantía ad personam

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores/ras tengan reconocidas, a título personal, por la empresa, al entrar en vigor este Convenio colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

### Artículo 10.

#### Cláusula de sumisión a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores/ras y empresa comprendidos en el ámbito personal del Convenio, pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de carácter colectivo o plural que puedan suscitarse, a efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo, estructura profesional y contratación

### Artículo 11.

#### Organización del Trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, la cual al ejercerla rendirá cuentas a los representantes de los trabajadores/ras que se hayan constituido legalmente en la empresa de acuerdo con lo establecido en las leyes.

Dimecres, 29 de juny de 2011

---

La empresa adaptará en cada momento su sistema de producción a las circunstancias tecnológicas y procurarán, primordialmente la capacitación del personal de su plantilla para el desarrollo y la aplicación de los nuevos procedimientos, sin que puedan tener influencia alguna en detrimento de los derechos adquiridos o de otro tipo.

Corresponderá a la Dirección de la empresa asignar y cambiar los puestos y los destinos, así como establecer y modificar la adscripción a los horarios vigentes, de acuerdo con la legislación vigente.

### Artículo 12.

#### La Plantilla

La plantilla en cada momento será la adecuada a la explotación correcta del servicio que la empresa tiene encomendado.

### Artículo 13.

#### Prestación del trabajo

Los factores de encuadramiento de los trabajadores/as incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio se establecerán de acuerdo con el artículo 14 de III Convenio colectivo estatal del sector.

El trabajador/ra tendrá la obligación de conocer y desempeñar los trabajos necesarios para llevar a cabo correctamente las tareas que le encarguen en el ámbito de su puesto de trabajo y de su grupo profesional y área funcional.

El trabajador/ra, en caso de desempeñar habitualmente tareas correspondientes a grupos o niveles salariales diferentes, desempeñará la que le suponga una mejor remuneración; ello no quiere decir que deba dejar la actividad de carácter inferior, siempre de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 del III Convenio colectivo estatal del sector.

El párrafo anterior no tendrá efectos si el trabajador/ra desempeña tareas correspondientes a un grupo o nivel profesional superior a aquel en que se está encuadrado y percibe una compensación específica por la función múltiple que desempeña.

Si el trabajador/ra realiza tareas de un grupo o nivel profesional inferior, se regirá por lo establecido en el artículo 18 del Convenio colectivo estatal del sector.

Los trabajos que se desarrollen en horario nocturno serán realizados por las personas que requiera el servicio.

### Artículo 14.

#### Rendimiento

1. Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio corresponden a un rendimiento normal.
2. La empresa podrá medir los trabajos, teniendo en cuenta factores tanto cualitativos como cuantitativos, para determinar el rendimiento y la fijación de objetivos. También podrá establecer los incentivos que crea convenientes.

### Artículo 15.

#### Plena dedicación en el trabajo

En caso de concurrir condiciones que hagan posible la ejecución simultánea o sucesiva en la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de un grupo profesional análogo o inferior, estas funciones se podrán encargar a un solo trabajador/ra hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, medida necesaria para obtener una productividad óptima de todo el personal.

### Artículo 16.

#### Ejercicio del mando

El personal con mando y con la autoridad y la responsabilidad consiguientes obtendrá el rendimiento y la eficacia del personal y del servicio que tiene a sus órdenes, ejerciendo su autoridad de una manera humana, educada y eficiente.

Es una función inherente a los mandos de la empresa velar tanto por la formación del personal que tienen a sus órdenes para elevar su nivel técnico y profesional como por su seguridad.

Dimecres, 29 de juny de 2011

---

### Artículo 17.

#### Obligatoriedad de la formación y adaptación profesional

Se entiende que el objetivo general de la misma es mejorar la Formación del conjunto de los trabajadores/ras.

Los planes de formación serán elaborados anualmente por la empresa, estudiando previamente las propuestas presentadas por el Comité de Empresa. De la misma forma se buscarán las fórmulas para realizar el seguimiento de la formación conjuntamente entre la empresa y el Comité de Empresa con el objetivo de mejorar la formación del conjunto de los trabajadores/ras de forma continuada, de acuerdo con la evolución de la tecnología y de los sistemas de trabajo y de tal forma que puedan acceder a puestos de trabajo de superior categoría o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

En caso de que la formación profesional o reciclaje tenga lugar dentro de la jornada ordinaria, el trabajador/ra asistirá obligatoriamente y aprovechará en lo posible las enseñanzas que se impartan. Asimismo, en cualquier caso tendrá la obligación de asistir cuando sea necesario para desarrollar las tareas propias de su puesto de trabajo en la empresa.

En cualquier caso, el tiempo invertido en la realización de cursos se computará como jornada laboral.

Será voluntaria la asistencia a cursos diferentes a los establecidos en el apartado anterior que pueda establecer la dirección de la empresa conjuntamente o no con los trabajadores/ras o una parte de ellos.

Asimismo, los trabajadores/ras que certifiquen la realización de cursos académicos (formación reglada) podrán adaptar su horario laboral, sin variar el número de horas de la jornada durante el período del curso

### Artículo 18.

#### Contrato eventual

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración de los contratos celebrados por razón de circunstancias de mercado, acumulación de trabajo o excesos de pedidos, aunque se realice la actividad normal de la empresa, podrá ser de hasta 12 meses en un período de 18 meses, desde el momento en que se produzcan los cambios.

### Artículo 19.

#### Cambio de titularidad de la empresa

Cuando se produzca un cambio de titularidad de empresa en un centro de trabajo, ya sea por venta, cesión, fin de contrato de explotación o concesión, etc., no se extinguirá por sí misma la relación laboral. El nuevo empresario se subrogará en los derechos y deberes laborales del anterior, en cuanto a los trabajadores/ras del centro de trabajo afectado.

El cesionario estará obligado a mantener los salarios que se devenguen hasta el cambio de titularidad, en todos los haberes fijos que se detallan en el artículo 38.2 posterior.

En cualquier caso, se aplicará el artículo 55 del III Convenio colectivo estatal del sector.

## CAPÍTULO III

### Clasificación profesional

### Artículo 20.

#### Clasificación profesional

A efectos de la clasificación profesional, se estará a los grupos y definiciones establecidos en el III Convenio Estatal de las Industrias de Captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, de acuerdo al artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 21.

#### Promoción profesional

Todo el personal sujeto al presente Convenio, en igualdad de condiciones, tendrá preferencia para ocupar las vacantes de personal de nivel o grupo profesional superior que tengan lugar en la empresa, excepto los puestos de trabajo de libre designación de la empresa.

Dimecres, 29 de juny de 2011

## CAPÍTULO IV

Jornada, horario, horas extraordinarias, vacaciones, viajes, desplazamientos y enfermedades

### Artículo 22.

Jornada

1. Para los años 2011 y 2012 los trabajadores/ras afectados por este Convenio colectivo tendrán una jornada máxima anual de 1.704 horas de trabajo efectivo. Por consiguiente, la jornada no incluirá las posibles pausas que, en su caso, se establezcan para el desayuno o el bocadillo.

Se respetará el actual calendario laboral de AQUAGEST SERVICES COMPANY, SA En el supuesto de que la jornada fijada en el párrafo anterior sufriera una modificación podrán introducirse racionalmente las adaptaciones necesarias en ese calendario laboral.

Se respetarán las jornadas y horarios pactados a título individual.

### Artículo 23.

Horarios

De acuerdo con las necesidades del servicio, no se modificarán los horarios vigentes actualmente en los diversos centros de trabajo. ANTIGUA REDACCIÓN

Si las necesidades del servicio aconsejan alguna variación con carácter general o para un grupo profesional determinado, y no se llegara a un acuerdo con la representación legal de los trabajadores/ras, deberá tramitarse de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Si las necesidades del servicio lo permiten, se procurará implantar la jornada continuada o reducir la duración de la interrupción en los casos de jornada partida, siempre que esta modificación no suponga un aumento de la plantilla, la desatención del servicio o un incremento de costes para las empresas.

### Artículo 24.

Cumplimiento del horario

Al inicio de la jornada laboral el personal estará en su puesto de trabajo totalmente preparado para ejercer su función y se quedará hasta la hora de salida.

Se requerirá una autorización para desplazarse a otra sección que no sea la que el trabajador/ra tiene asignada.

### Artículo 25.

Trabajos de duración superior a la jornada laboral ordinaria

Dado el carácter de los servicios prestados por la empresa y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada ordinaria de trabajo, preavisándose con 15 días de antelación. Si los trabajos extras se prolongan alcanzando el horario normal de comida o cena y la índole del trabajo no permitiera la interrupción de dos horas para que el empleado/a pueda hacerlo en su domicilio, la empresa le compensará económicamente mediante dieta. Las dos horas durante las cuales se halle interrumpida la jornada no serán abonables. En todo caso, no podrá devengarse menos de una hora por la continuidad del trabajo.

El trabajo prestado con exceso sobre la jornada ordinaria se remunerará a razón de: la base de la hora extraordinaria, por el número de horas extraordinarias multiplicado por el coeficiente 1,60 o descanso equivalente.

La empresa vendrá obligada a abonar a este personal, en compensación a la comida, una dieta de 11,89 euros para el año 2011. Este importe se revisará en el año 2012 de acuerdo con la cláusula de revisión salarial establecida para ese año.

### Artículo 26.

Horas extraordinarias

La prestación de horas extraordinarias se regirá por lo dispuesto en el artículo 44 del III Convenio colectivo estatal del sector y el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores. Dada la naturaleza del servicio que presta la empresa, en caso

Dimecres, 29 de juny de 2011

---

de concurrir circunstancias justificadas que no permitan la suspensión de un trabajo al final de la jornada laboral ordinaria, el trabajador/ra la alargará hasta finalizar el trabajo, pudiendo la empresa sustituirlo por otro trabajador/ra. La empresa, en este caso, concederá un permiso especial para que el trabajador/ra pueda comer en las horas habituales, ya sea en su casa, en el puesto de trabajo o en los alrededores. La prestación de trabajo en horas extraordinarias tendrá los límites fijados por la legislación vigente.

### Artículo 27.

#### Horas complementarias

a) De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores el número de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial en ningún caso podrá exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

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

b) La distribución y forma de realización de las horas complementarias será la pactada entre las partes en el contrato de trabajo. En ausencia de pacto, regirá lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

c) En todo lo no regulado en este artículo, regirá lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 28.

#### Guardias

La empresa podrá establecer turnos de guardia para los fines de semana y las fiestas intersemanales, que serán cumplidos obligatoriamente por los trabajadores/ras adscritos al servicio en que se establezca la guardia, preavisando con 15 días de antelación. El personal que efectúe una guardia en fin de semana o día festivo intersemanal tendrá derecho a un descanso equivalente y percibirá la retribución establecida en este artículo como compensación por la variación de la fecha de disfrute del descanso.

La compensación mencionada en el apartado anterior de este artículo será la siguiente: el salario base hora para calcular la hora extraordinaria, multiplicado por el número de horas de guardia y por el coeficiente 1 o descanso equivalente.

### Artículo 29.

#### Compensación de gastos

En materia de compensación de gastos que ocasiona la realización del trabajo se estará a la política de gastos, de conformidad a los criterios establecidos por la Dirección.

### Artículo 30.

#### Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 181 horas, o la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año natural. En los contratos a tiempo parcial o por reducción de jornada, se aplicará el porcentaje de horas de vacaciones anuales equivalente a la jornada trabajada.

Se respetarán los pactos a título individual.

### Artículo 31.

#### Permisos retribuidos

Los trabajadores/ras, previo aviso y justificación, en base a la diligencia y a la buena fe, podrán ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) El tiempo imprescindible para que el trabajador/ra pueda acompañar al médico a familiares de primer grado, hijos menores de edad o padres incapacitados que estén a cargo del trabajador/ra.

b) El tiempo necesario para que el trabajador/ra pueda ir al médico de cabecera o al especialista de la seguridad social y aquellos casos de visita al especialista privado, en los que quede demostrado que no existe la posibilidad de asistir al reconocimiento en horario fuera de jornada laboral.

Dimecres, 29 de juny de 2011

---

- c) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho: quince días naturales.
- d) El día de la boda de familiares de primer grado.
- e) Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos: tres días naturales. Cinco días naturales si el trabajador/ra tiene que realizar un desplazamiento superior a 300 kilómetros.
- f) Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales. Cuatro días naturales si el trabajador/ra tiene que realizar un desplazamiento superior a 300 kilómetros.
- g) Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales que podrán ampliarse hasta cuatro naturales cuando el trabajador/ra necesite realizar un desplazamiento superior a 300 kilómetros. En los casos de parientes de primer grado los días de permiso no tendrán que tomarse necesariamente el mismo día de la hospitalización o intervención quirúrgica, sino que podrá desplazarse dicho permiso a los días posteriores a la intervención, para atender mejor las necesidades de la persona intervenida.
- h) Exámenes: los trabajadores/ras inscritos en cursos organizados por Centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, tendrán derecho a disfrutar de un permiso de media jornada o jornada completa en función del lugar donde deba realizar los exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación.
- i) Traslado de domicilio habitual: un día natural.
- j) Los trabajadores/ras con hijos en edad escolar podrán disfrutar del tiempo imprescindible para la realización de dos tutorías por curso escolar por cada hijo en edad comprendida entre los 3 y los 16 años.

Presentación de justificante: En todos los permisos expuestos con anterioridad se deberá presentar justificante.

### Artículo 32.

#### Festividades tradicionales

Sin perjuicio del cumplimiento de la jornada pactada en cómputo anual, en caso de no declararse festivos ciertos días en el calendario laboral que publica anualmente la autoridad competente, por medio de este pacto se reconoce el carácter no laborable de las festividades siguientes:

Lunes de Pascua  
Lunes de Pentecostés  
Jueves Santo (Fiesta Patronal)  
24 de junio (San Juan)  
26 de diciembre (San Esteban)

Dada la actividad de la empresa, para prestar la atención debida al público y al servicio encomendado, la Dirección de la Empresa podrá acordar con el Comité de Empresa el desplazamiento del disfrute de estas fiestas a otras fechas del calendario laboral. Este desplazamiento podrá afectar a la plantilla total o parcialmente. En cuanto al Lunes de Pentecostés y al Jueves Santo (Fiesta Patronal), en todo caso la empresa podrá establecer el desplazamiento y podrá acordar, con el Comité de Empresa o con los Delegados de Personal, la fecha de sustitución.

### Artículo 33.

#### Bajas por enfermedad común y accidente no laboral

1. Si un trabajador/ra no puede asistir al trabajo por razón de enfermedad, lo comunicará dentro de las 2 primeras horas de su jornada a la jefatura donde está adscrito.

El incumplimiento de esta obligación, de la que sólo se quedará eximido por causas de fuerza mayor debidamente justificadas, facultará a la empresa a considerar injustificada la ausencia al trabajo.

2. Si la duración de la enfermedad es de más de 2 días naturales, el interesado pedirá la baja a su médico de cabecera y la enviará inmediatamente a su jefe para que la remita al servicio correspondiente para su tramitación. De no presentar los partes de baja, la ausencia se considerará injustificada.

Dimecres, 29 de juny de 2011

---

3. La empresa podrà verificar el estado de enfermedad o accidente alegado por el trabajador/ra para justificar su inasistencia al trabajo, mediante reconocimiento del personal sanitario de la empresa. La obstrucción al trabajo del personal sanitario de la empresa se considerará falta muy grave.

### Artículo 34.

#### Conciliación de la vida familiar y laboral

Con el fin de conciliar la vida familiar y profesional de la mujer y el hombre trabajador/ra se amplía el derecho otorgado por el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores en los siguientes preceptos:

a) Por nacimiento de hijo: cuatro días naturales.

b) Lactancia: Se amplía el permiso de lactancia hasta que el hijo menor cumpla los diez meses. Dicho permiso de lactancia podrá ser acumulado en 11 días hábiles, los cuales deberán ser realizados inmediatamente después de la finalización de la baja maternal.

c) Reducción de Jornada Laboral por Maternidad/Paternidad: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La empresa se compromete a plantear posibilidades de flexibilización en materia de horarios.

### Artículo 35.

#### Plan de Igualdad

La empresa desarrollará un Plan de Igualdad en Aquagest Services Company, SA durante la vigencia del presente Convenio.

## CAPÍTULO V

### Régimen económico

### Artículo 36.

#### Norma general

En todo caso se considerarán brutas las retribuciones de cualquier tipo pactadas en el presente Convenio, establecidas de manera reglamentaria o convenida, individualmente o en grupo. Serán a cargo del empleado/a la declaración sobre la renta de las personas físicas, la cuota obrera de cotización a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o que, en su caso, se establezca legalmente sobre el salario.

### Artículo 37.

#### Trabajo a tiempo parcial

Las retribuciones a las que hace referencia el artículo anterior se fijarán de acuerdo con la jornada laboral completa. El trabajador/ra que tenga establecido un régimen laboral de parte de jornada (bien por contrato a tiempo parcial, jubilación parcial, reducciones de jornada legales o voluntarias, etc.) percibirá las retribuciones indicadas proporcionalmente a la jornada completa correspondiente a su categoría laboral.

### Artículo 38.

#### Tabla de retribuciones

1. La tabla de retribuciones, que es el desglose mensual de las retribuciones anuales por nivel, se compone de los conceptos retributivos siguientes:

Salario base

Participación en los beneficios correspondientes al salario base

Plus de Convenio

2. En el anexo 1 se detalla la tabla definitiva de retribuciones para el año 2011.



Dimecres, 29 de juny de 2011

Artículo 39.

Niveles de retribución anual

1. Este nivel comprenderá en cómputo anual el salario base, la participación en beneficios resultante y el plus de convenio.
2. Niveles anuales de retribución individual o haberes fijos: es el resultado de añadir el cómputo anual del premio de antigüedad y la participación en beneficios resultante, así como el complemento personal y las mejoras voluntarias que, en su caso, se tengan reconocidas al nivel anual de retribuciones que corresponde a un empleado/a de acuerdo con su grupo profesional y nivel salarial.

Artículo 40.

Garantías salariales

Nivel 1

No operará la compensación y absorción del complemento personal en las siguientes categorías profesionales, y por consiguiente, se incrementará en los mismos porcentajes que establezca el Convenio: Grupo Profesional 1, del Área Funcional Técnica; y Grupos Profesionales 2B, 2A y 3B del Área Funcional Administrativa.

Nivel 2

El complemento personal quedará consolidado con carácter personal en su cuantía, no estando necesariamente sujeto a los incrementos de Convenio en las siguientes categorías profesionales: Grupos Profesionales 2A y 3B del Área Funcional Técnica; y Grupo Profesional 3A del Área Funcional Administrativa.

Nivel 3

El complemento personal tiene el carácter de complemento salarial, según lo previsto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, y será compensable y absorbible para las siguientes categorías profesionales: Grupos Profesionales 3A, 4, 5 y 6 del Área Funcional Técnica.

Artículo 41.

Antigüedad

El premio de antigüedad, que tiene el carácter de complemento personal de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26 y la disposición adicional 4 del Estatuto de los Trabajadores, se calculará sobre los salarios base fijados por el Convenio colectivo para cada nivel salarial en la fecha de vencimiento de cada premio anual.

A partir de 1 de enero de 2006 se establecerá un premio de antigüedad, cuyo importe anual será del 0,5% del salario base anual durante los primeros 8 años de antigüedad en la empresa y del 0,3% a partir del noveno año de antigüedad en la empresa. Asimismo, el 0,3% se empezará a aplicar a partir del año 2014, una vez cumplidos 8 años de antigüedad desde la firma del primer Convenio de Empresa.

El premio de antigüedad devengado cada año se mantendrá fijo con respecto a la cuantía y se añadirá al importe de los que se han obtenido en años anteriores; el premio se fijará, al vencer el año siguiente, sobre el salario base vigente el día de ese vencimiento de acuerdo con el nivel salarial de cada trabajador/ra.

La fecha de vencimiento de los premios será el 1 de enero y el 1 de julio de cada año, según si el ingreso en la empresa tiene lugar en el primer o segundo semestre del año anterior.

Cuando el trabajador/ra haya cumplido 65 años, no podrá devengar ningún otro premio de antigüedad y permanecerá fijo el importe del premio conseguido hasta la mencionada fecha.

Se percibirá el premio de antigüedad en cada paga mensual y en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 42.

Participación en beneficios

1. Este concepto tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26 y la disposición adicional 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Dimecres, 29 de juny de 2011

2. Consistirá en el 15% del salario base mensual, añadiéndole la antigüedad consolidada y la nueva antigüedad que el trabajador/ra acredite; se percibirá en las 12 mensualidades ordinarias, pero no en las extraordinarias.

### Artículo 43. Plus de Convenio

Dada la necesidad de aumentar en lo posible la productividad en la empresa de una manera compatible con la calidad indispensable del servicio, la empresa tendrá derecho a establecer los sistemas de medida y control necesarios para obtener el rendimiento exigible en cada puesto de trabajo de acuerdo con sus características.

Como compensación por este rendimiento, se establece el complemento salarial fijo que, con el epígrafe de plus de convenio, reflejan para cada nivel salarial las tablas que figuran en el anexo I.

### Artículo 44. Complemento personal

Es la retribución de carácter fijo que reconoce una empresa a un trabajador/ra individualmente, de manera voluntaria o pactada.

### Artículo 45. Plus de trabajo nocturno

1. Este plus consistirá en un complemento de remuneración equivalente al 25% del salario base diario.
2. El plus de trabajo nocturno tendrá el carácter de complemento salarial no consolidable, de acuerdo con el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 35 del III Convenio colectivo estatal del sector.

### Artículo 46. Plus de trabajo tóxico

Percibirán este plus los trabajadores/ras que lleven a cabo trabajos que supongan la exposición a productos tóxicos y que hayan sido evaluados como riesgos que no sean eliminables mediante las medidas de prevención establecidas en la planificación de la actividad preventiva de la empresa. Su cuantía será del 20% del salario base y tendrá la misma consideración legal que el anterior. En caso de que la exposición al riesgo sea ocasional, se percibirá proporcionalmente al tiempo de exposición al riesgo. Lo previsto se aplicará sin perjuicio de las medidas de protección general e individual que deban disponerse para evitar accidentes o enfermedades profesionales.

### Artículo 47. Plus de trabajo de turno

1. Los trabajos que requieren una actividad permanente durante las 24 horas del día y los 365 días del año tendrán el carácter de trabajos de turno. Por este motivo, se establecerán turnos de trabajo de 8 horas cada uno y se variará periódicamente el turno de los trabajadores/ras, que disfrutarán del descanso semanal en una fecha variable, bien entendido que las horas trabajadas en domingo o fiesta intersemanal no se calificarán de extraordinarias, salvo las festividades tradicionales establecidas en el artículo 32.

2. El importe del plus de trabajo de turno será establecido por la empresa mediante un acuerdo con el comité de empresa o el delegado de personal.

Si no se llega a ningún acuerdo, el plus de trabajo de turno será, como mínimo, del 15% de los haberes fijos percibidos en cada mensualidad y en la paga extraordinaria. Este plus sustituirá cualquier complemento de retribución que las empresas hayan establecido específicamente para estos trabajos, sin perjuicio del carácter de garantía ad personam que se reconoce a favor de los empleados/as para los que el importe de este complemento sea superior al plus que establece este pacto, y ello exclusivamente en cuanto al exceso que, en su caso, exista entre ambas retribuciones.

3. En caso de las festividades tradicionales, los trabajadores/ras de turno que deban trabajar percibirán las horas trabajadas como extraordinarias o bien tendrán una compensación de tantos días suplementarios de vacaciones como fiestas trabajadas.

Cualquier otro exceso de jornada se compensará como horario extraordinario.

Dimecres, 29 de juny de 2011

---

El plus de turno compensará específicamente la variación del descanso semanal, el trabajo en fiestas intersemanales distintas a las tradicionales del artículo 32 y la variación de horario. Se excluye el plus de trabajo nocturno de esta enumeración, que se percibirá independientemente.

4. Aquellos trabajadores/ras que presten sus servicios desde las 22 horas del 24 de diciembre hasta las 22 horas del 25 de diciembre y desde las 22 horas del 31 de diciembre hasta las 22 horas del 1 de enero percibirán un plus suplementario de 24,14 euros por día para el año 2011.

Este importe se revisará en el año 2012 de acuerdo con la cláusula de revisión salarial establecida para ese año.

### Artículo 48.

#### Gratificaciones extraordinarias

Se percibirá una gratificación extraordinaria cada trimestre natural, cuyo importe será de 1 mes de salario base más antigüedad. Estas gratificaciones se abonarán los días 30 de marzo, junio y septiembre y el día 15 de diciembre de cada año. No obstante, la empresa podrá efectuar el pago el día 15 si así lo acuerda con la representación de los trabajadores/ras.

Se establece la posibilidad de que, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores/ras de la empresa, o los mismos trabajadores/ras si no hay representación, se pueda prorratear entre las mensualidades el importe de las gratificaciones extraordinarias.

### Artículo 49.

#### Fondo de Navidad y fondo de vacaciones

Junto con las pagas de diciembre y junio, se percibirán dos importes para el disfrute de estas fiestas, que serán de 316,89 euros cada una en el año 2011.

Este importe se revisará en el año 2012 de acuerdo con la cláusula de revisión salarial establecida para ese año.

### Artículo 50.

#### Valor de la hora extraordinaria

La base de la hora extraordinaria para los años 2011 y 2012 será el cociente que resulte de dividir por 1.704 el cómputo anual del salario base, la antigüedad, la participación en beneficios, el complemento personal y el plus de convenio y multiplicar por el coeficiente 1,30 o descanso equivalente.

### Artículo 51.

#### Valor de la hora extraordinaria en festivos y domingos

La base de la hora extraordinaria para festivos y domingos para los años 2011 y 2012 será el cociente que resulte de dividir por 1.704 el cómputo anual del salario base, la antigüedad, la participación en beneficios, el complemento personal y el plus de convenio y multiplicar por el coeficiente 2 o descanso equivalente.

### Artículo 52.

#### Importes Plus Kilometraje

El precio del Kilómetro, en caso de conducción con vehículo propio, se establece en el siguiente importe: 0,38 EUR brutos/Km. para toda la vigencia del Convenio. Los importes a liquidar por este concepto se abonarán en la nómina siguiente a la presentación de la nota de gastos correspondiente por parte del trabajador/a.

### Artículo 53.

#### Tickets Restaurante

El personal de AQUAGEST SERVICES COMPANY, SA contará con un Ticket Restaurante diario, por día de trabajo efectivo. Se excluirán los periodos de vacaciones, incapacidad temporal, jornada intensiva y todas aquellas situaciones en las que no se devengue el derecho. Las anteriores situaciones serán regularizadas periódicamente mediante el descuento de los tickets correspondientes.

Importes: 8,25 euros para el año 2011; 8,50 euros para el año 2012.

Dimecres, 29 de juny de 2011

---

Al personal procedente de AGBAR sólo se le restará del Plus de Jornada Partida los 650 EUR que están reflejados en el pacto de 29 de abril de 2004.

Artículo 54.  
Tickets Guardería

La empresa ofrece la posibilidad de obtener Tickets Guardería en las condiciones es que comunicará a los empleados/as que muestren su interés.

Artículo 55.  
Compensación por trabajos de categoría superior

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 17 del III Convenio colectivo estatal del sector.

Artículo 56.  
Cobro de la nómina

Las retribuciones devengadas por los trabajadores/ras se satisfarán mediante la transferencia del importe correspondiente a la entidad bancaria o caja de ahorros que designe el trabajador/ra, salvo que opte por el talón bancario. Las retribuciones se pagarán el penúltimo día de cada mes.

Artículo 57.  
Incrementos económicos y cláusula de revisión salarial para los años 2011 y 2012

1. Las tablas salariales definitivas aplicables para 2011 son las que se detallan en el anexo I del presente Convenio.
2. La tabla salarial para el año 2012 se calculará añadiendo a la tabla salarial 2011 el porcentaje equivalente al resultado de sumar el IPC real estatal de 2011 más el 0,5%. En ningún caso la tabla será deflactable.

Artículo 58.  
Cláusula de descuelgue

En esta materia se aplicará el artículo 41 del III Convenio colectivo estatal del sector.

CAPÍTULO VI  
Régimen asistencial

Artículo 59.  
Concepto de régimen asistencial

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio colectivo es el conjunto de las medidas que complementan la acción protectora que tiene el régimen general de la Seguridad Social sobre los trabajadores/ras que prestan su servicio en la empresa.

Artículo 60.  
Naturaleza del régimen asistencial

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio tiene la naturaleza de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social prevista en el artículo 191 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Artículo 61.  
Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, o en caso de bajas por maternidad y paternidad, se garantizan a los trabajadores/ras regidos por el presente Convenio las retribuciones que en el mismo se fijan. En todo caso, se garantiza el 100% de los salarios correspondientes a la jornada ordinaria, cualquiera que sea su denominación.

Dimecres, 29 de juny de 2011

En caso de incapacidad temporal como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se garantiza el 100% del salario que el trabajador/ra perciba en el momento de la baja.

Artículo 62.

Jubilación anticipada y contrato de sustitución

La empresa y el trabajador/a podrán pactar individualmente la jubilación anticipada, de acuerdo con la normativa laboral general y en la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento.

Artículo 63.

Jubilación Parcial

La empresa y el trabajador/a podrán pactar individualmente la jubilación parcial, de acuerdo con la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento.

Artículo 64.

Readaptación del personal con capacidad disminuida

En los casos de invalidez total y permanente para desempeñar la profesión habitual, si la empresa renuncia a la extinción del contrato por causas objetivas y readapta al trabajador/ra para otra función a la medida de su capacidad, se efectuará su reclasificación profesional y se le asignará el salario correspondiente a las tareas que realmente lleve a cabo; la empresa le podrá suprimir el premio de antigüedad devengado y la retribución voluntaria reconocida hasta la incapacidad siempre y cuando la suma entre el nuevo salario y la prestación periódica reconocida por la Seguridad Social sea superior a lo percibido por todos los conceptos antes de la incapacidad. No obstante, a efectos pasivos se mantendrá el cómputo total de años trabajados.

Artículo 65.

Seguro de Vida colectivo

La empresa mantendrá contratado, a su coste, un seguro de vida que cubra las siguientes contingencias:

-Muerte natural hasta el límite de los 65 años de edad: 18.000 EUR brutos, que se abonarán a los beneficiarios que libremente haya designado el asegurado.

-Muerte por accidente laboral o no o de tráfico hasta el límite de los 65 años de edad: 30.000 EUR brutos, que se abonarán a los beneficiarios que libremente haya designado el asegurado.

-Invalidez permanente absoluta, para toda actividad profesional, derivada de enfermedad o accidente, ya sea laboral o no, hasta el límite de los 65 años de edad: 30.000 EUR brutos, que se abonarán al trabajador/ra al declararse la invalidez citada.

-Invalidez Permanente Total derivada de accidente, ya sea laboral o no o de tráfico, hasta el límite de 65 años de edad: 9.000 EUR brutos que se abonarán al trabajador/ra al declararse la invalidez citada.

El seguro de vida, al que se refiere el párrafo precedente, se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador/ra en la póliza de éste seguro, sin que por tanto el empleado/a conserve derecho alguno a percibir el importe del capital, en su día garantizado.

Se respetarán los pactos a título individual. Por lo tanto no tendrá carácter acumulativo con otros derechos de similares beneficios.

Artículo 66.

Ayuda por hijos disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales

Si algún trabajador/ra de la empresa tuviese a su cargo hijos con disminución física, psíquica o sensorial, en el año 2011 percibirá como ayuda económica para su atención la cantidad de 188,27 euros brutos, en cada una de las 12 mensualidades ordinarias, por cada uno de los hijos con disminución igual o superior al 30%. Esta disminución será debidamente acreditada mediante la certificación correspondiente.

Este importe se revisará en el año 2012 de acuerdo con la cláusula de revisión salarial establecida para ese año.

Dimecres, 29 de juny de 2011

## Artículo 67.

### Revisiones médicas

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores/ras de acuerdo con la legislación vigente. En este sentido, establecerá 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. Estas revisiones tendrán lugar en horas no laborables.

## Artículo 68.

### Anticipos de nómina

El trabajador/a tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado

## Artículo 69.

### Préstamos a empleados

En caso de necesidad acreditada, los trabajadores/ras podrán solicitar un préstamo personal sin intereses, cuyo importe máximo será del 10% de los haberes anuales fijos acreditados por el solicitante.

Las devoluciones del préstamo se descontarán de la nómina en 12 pagos mensuales, si bien cualquier préstamo podrá ser cancelado antes de su vencimiento.

El tipo de interés se fijará en base al precio legal del dinero en el momento de la concesión del préstamo.

## CAPITULO VII

### Derechos de los Representantes de los Trabajadores/ras

## Artículo 70.

### Crédito horario y acumulación de horas sindicales.

Los representantes legales de los trabajadores/ras dispondrán del crédito horario inherente a su función sindical, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente en la materia.

Los miembros de los comités de empresa y los delegados de personal podrán acumular, individualmente, por trimestres naturales el crédito de horas sindicales mensuales que la ley determina.

## Artículo 71.

### Garantías sindicales.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente en la materia.

Asimismo, y en atención a que la empresa tiene más de un comité de empresa, estos podrán crear un comité intercentros y se regularán por lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

## Artículo 72.

### Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.

Se crea una comisión paritaria de representantes de las partes firmantes para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio, a la que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia. Dicha comisión, estará compuesta por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores/ras, si bien existirá la posibilidad de delegar el voto.

También podrán designar ambas representaciones los asesores correspondientes, que actuarán con voz pero sin voto.

La comisión se reunirá en el plazo de 15 días desde la solicitud de una de las partes, y deberá resolver las cuestiones que se le planteen en un plazo de 3 días.

Las resoluciones o acuerdos de la comisión paritaria, se tomarán por mayoría y serán vinculantes y obligatorias para las partes, sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse ante la jurisdicción y administración laboral.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 29 de juny de 2011

### Tabla salarial definitiva 2011

G: Grupo; N: Nivel; AF: Área Funcional (T: Técnica; Ad:Administrativa) SB: Salario Base; PB: Part.Benef.; PC: Plus Convenio; TA: Total Anual

G	N	AF	SB	PB	PC	TA
6		T	1.449,65	217,45	217,24	28.410,73
5		T	1.316,11	197,42	203,58	25.869,67
4		T	1.120,28	168,04	183,54	22.143,38
3	A	T/Ad	1.050,52	157,58	176,29	20.814,67
3	B	T/Ad	985,45	147,82	170,56	19.587,70
2	A	T/Ad	953,20	142,98	167,25	18.974,09
2	B	Ad	913,85	137,08	163,23	18.225,18
1		T	929,36	139,40	165,18	18.524,82

Fondo de vacaciones	316,89
Fondo de Navidad	316,89
<b>TOTAL</b>	<b>633,78</b>

### ANEXO II

Cuadro explicativo de criterios generales, formación y factores determinantes por cada grupo profesional del III Convenio Estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

Ver anexo 3 de dicho Convenio.

Barcelona, 4 de maig de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès