

Dilluns, 20 de febrer de 2012

**ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA****Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

*RESOLUCIÓ de 27 de gener de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis i Aigües de Barberà EMSA per als anys 2011-2014 (codi de conveni núm. 0809052)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis i Aigües de Barberà EMSA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 21 de desembre 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis i Aigües de Barberà EMSA per als anys 2011-2014 (codi de conveni núm. 0809052) 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*.

Transcripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SERVEIS I AIGÜES DE BARBERÀ EMSA PER ALS ANYS 2011-2014

**Capítol I****Àmbit de aplicació****Artículo 1**

El ámbito de aplicación del presente Convenio se concreta a la empresa Serveis i Aigües de Barberà Empresa Municipal, SA y afecta únicamente a sus centros de trabajo.

**Artículo 2**

Quedan comprendidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio, en cuanto puedan quedar afectados por sus cláusulas, todos los trabajadores de la empresa mencionada.

**Entrada en vigor y duración****Artículo 3**

El ámbito de vigencia temporal del convenio es de cuatro años, en todas las materias negociadas. La vigencia del convenio empezará a contar a partir del 1 de enero de 2011 con independencia de la firma del mismo. Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia por escrito, ante la otra parte y ante la autoridad laboral competente, con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas. Se entenderá prorrogado de año en año si no mediara denuncia. Denunciado el convenio, y hasta que no entre en vigor el nuevo que lo sustituya, el presente convenio se entenderá prorrogado en todo su contenido normativo.

**Capítol II****Organización del trabajo y formación profesional****Artículo 4****Norma general**

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, quien deberá hacer uso de la misma con sujeción a lo establecido en las leyes.

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

En cada momento la empresa procurará adaptar su sistema de producción a las circunstancias tecnológicas, intentando con carácter primordial, capacitar al personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos y servicios, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos.

Corresponde a la Dirección de la empresa asignar y cambiar los puestos de trabajo y los destinos, así como establecer y modificar los turnos, jornadas y horarios, todo ello de acuerdo con la legislación vigente.

### Artículo 5 Plantilla

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

### Artículo 6 Prestación del trabajo

El trabajador está obligado a conocer y desempeñar los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden y ello al nivel de su puesto de trabajo y exigencias del grupo profesional.

En el caso en que fuesen desempeñados habitualmente por un trabajador tareas correspondientes a varios equipos profesionales, éste deberá ostentar aquella que le resulte mejor remunerada, sin que ello signifique que pueda dejar de realizar las de carácter inferior.

Se fijan los siguientes criterios para aumentos de categoría:

Para el ascenso de categoría, se establecerá promoción interna entre los trabajadores de la empresa.

En caso de vacante en la empresa, se establecería un concurso, con las pruebas pertinentes, al que podrá concurrir tanto personal de la empresa como de fuera de la empresa.

### Artículo 7 Rendimiento

1. Se procederá a la determinación del rendimiento normal a desarrollar en cada puesto de trabajo.
2. Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio corresponden a un rendimiento normal. Excepto en caso de condiciones extraordinarias y que vienen recogidas específicamente en este convenio.
3. Para la determinación del rendimiento, saturación, de trabajo en los puestos y fijación en su caso de incentivos, la empresa podrá efectuar la medición de los trabajos en todos aquellos casos que sea viable, teniéndose en cuenta tanto los factores cualitativos como cuantitativos. Estas mediciones vendrán avaladas por el informe técnico correspondiente, emitido por un tercero acreditado para la emisión de dichos informes

### Artículo 8 Dedicación plena al trabajo

Cuando concurren condiciones que hagan posible la realización simultánea o sucesiva dentro de la jornada laboral, de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de superior o análogo o inferior grupo profesional, podrán ser aquellas encomendadas a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, medida necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal.

### Artículo 9 Ejercicio del mando

El personal con mando con la autoridad y responsabilidad consiguiente deberá lograr el rendimiento y la eficacia del personal y del servicio a sus órdenes ejerciendo su autoridad en forma humana, educada y eficiente. Son funciones inherentes a todo el mando en la empresa la formación del personal a sus órdenes, para conseguir la elevación de su nivel técnico y profesional y velar por la seguridad del mismo. Asimismo están capacitados para la valoración de la actitud y productividad del personal a efectos del artículo 34 e).

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

### Artículo 10

#### Obligatoriedad de la formación profesional

La formación profesional será de obligatoria asistencia para el trabajador, tanto dentro de la jornada de trabajo como fuera de ella, debiendo procurar el máximo aprovechamiento de las enseñanzas que se imparten.

Se procurará que las acciones formativas se realicen dentro del horario habitual de trabajo.

### Artículo 11

#### Bolsa de formación

Se concederá como concepto no retributivo una ayuda económica a aquellos trabajadores que realicen cursos de formación relacionados con el puesto de trabajo impartidos en centros oficiales. La ayuda económica consistirá en abonar el importe de la matrícula proporcional a la asignatura aprobada.

### Capítulo III

#### Clasificación profesional

### Artículo 12

#### Clasificación profesional

Los trabajadores afectados por el presente convenio en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los apartados siguientes, serán clasificados en grupos profesionales, y dentro de los mismos en categorías:

Grupo 1: Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo, y el desarrollo de la política financiera, comercial y productiva.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección.

Corresponde a este grupo la categoría de director.

Grupo 2: Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieran un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se fijan sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 1. La formación debe ser preferiblemente equiparable a niveles académicos superiores complementarios con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Funciones consistentes en planificación, ordenación, y supervisión de los servicios.
- Las funciones consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- Desarrollo de tareas de gestión con un alto nivel de programación, desarrollo y responsabilidad de resultado.
- La responsabilidad del control, planificación, programación, y desarrollo del conjunto de tareas financieras, contables y de administración en general, así como la coordinación y supervisión del conjunto de actividades administrativas.

Corresponde a este grupo la categoría de jefe administrativo.

Grupo 3: Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación preferiblemente equivalente a titulación académica superior o bien en grado medio completada por una dilatada experiencia profesional.

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Supervisión técnica de un proceso, o grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.

Corresponde a este grupo la categoría de técnico cualificado, ingeniero técnico o superior.

Grupo 4: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de uno o varios colaboradores.

Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas, o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

La formación requerida es la equivalente a la académica de grado medio completado con un período de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son similares a las siguientes:

- Realización de funciones técnicas, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, efectuar estudios concretos, vigilancia y control en servicios.
- Analistas de aplicaciones informáticas.
- Disponibilidad de ordenar, efectuar y supervisar la ejecución de las funciones propias del puesto encomendadas por sus superiores.

Corresponde a este grupo la categoría de jefe de sección.

Grupo 5: Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas, que aún sin implicar ordenación del trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación preferiblemente de conocimientos equivalentes a los que se adquieren en un BUP o FP complementados con una experiencia o una titulación profesional por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios. Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas o de uso normalizado, de la ejecución práctica de las tareas realizadas, así como de las tareas de análisis de los laboratorios.

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción/servicio que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores de grupos profesionales inferiores.

Asimismo, otra de las funciones de encargado y subencargados, será valorar la actitud y productividad de los trabajadores bajo su mando directo.

Corresponde a este grupo la categoría de encargado, subencargado o jefe de grupo.

Grupo 6: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

Formación preferiblemente equivalente a BUP o FP, o bien educación general básica, complementada con formación específica de carácter profesional.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son similares a las siguientes:

- Conocimientos de informática y máquina de escribir, con buena presentación de trabajo de ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite, según indicaciones verbales.
- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad, facturación, cálculo de salarios y valoración coste personal.
- Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.
- Tareas de análisis físico-químicos y biológicos, y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- Tareas propias de oficios, electricidad, agua, albañilería, mecánica, etc., con capacidad del más alto nivel, que permita resolver todos los requisitos de su nivel.

Corresponden a estas categorías en sus distintas especialidades de electricidad, agua-fontanería, administrativa, todas las oficialías de primera, en oficios, y las oficialías administrativas.

Grupo 7: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

La formación básica exigible es la equivalente preferiblemente a Graduado Escolar complementado profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son similares a las siguientes:

- Tareas de electricidad, agua, fontanería, mecánica, y demás propios de un oficio, con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del mismo.
- Tareas de archivo, registro cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa, tratamientos de texto, telefonista, recepcionista, funciones de pago y cobro a domicilio, o en oficina, trabajos de mecanografía con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.

Corresponden a este grupo las oficialías de 2ª en los trabajos de oficios, y la de auxiliar administrativo en el personal de oficinas.

Grupo 8: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de improvisación, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son similares a las siguientes:

- Actividades de ayuda en la realización de trabajos realizados por los superiores inmediatos.
- Introdutores de datos, tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales.
- Telefonista y de recepción que no exijan calificación especial.
- Conocimientos elementales de recogida de muestras y traslados a laboratorio.
- Cargar y descargar, desplazamientos y traslados, y transporte.

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

- Tareas de albañilería, electricidad, fontanería, mecánica, etc., a nivel de iniciación o de asistencia a los oficiales de 1ª o 2ª, a nivel de peonaje especializado.

Corresponden a este grupo profesional las categorías de Oficial 3ª, peón especialista o peón, con una antigüedad en el puesto de al menos 3 años, así como la de ayudante administrativo.

Grupo 9: Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesiten formación específica. La formación exigida es a nivel de formación elemental.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a actividades manuales de carga, descarga, transporte manual o motorizado, limpieza o mantenimiento, ya sea manual o con elementos mecánicos simples.

En este grupo se incluye el personal de limpieza, peones, subalternos, etc.

Grupo 10: (Aprendiz)

### Capítulo IV

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

#### Artículo 13

##### Jornada

La jornada laboral se pacta en 1.645 horas anuales, para la totalidad del Convenio, en concordancia con el calendario acordado anualmente.

Tiene consideración de día laboral todos los días no festivos del año, comprendido de Lunes a Viernes, exceptuando el servicio de mantenimiento del cementerio que alarga la jornada laboral hasta el sábado, así como los posibles cambios de jornada que este convenio autoriza a la Dirección de la empresa en su artículo nº 4.

#### Artículo 14

##### Horarios

El horario ordinario de trabajo es de 8.00 a 13.30 h y de 15.00 h a 17.30 h, excepto el último día laborable de la semana, y el 24 y 31 de diciembre, en que el horario será de 8.00 h a 13.45 h. En horario de invierno los trabajadores dispondrán de 15 minutos, para el desayuno, no computándose como trabajo.

El horario de verano será de 7.00 h a 15.00 h destinándose 30 minutos para el desayuno, no computándose como trabajo, y aplicándose del 1 de junio al 31 de agosto; pudiendo establecerse jornadas distintas de conformidad con las necesidades del servicio y previa comunicación al Comité.

El horario del servicio de mantenimiento del cementerio es de lunes a sábado:

Del 1 de octubre al 31 de mayo, de 9.30 h a 13.00 h y de 15.00 a 17.30 h.

Del 1 de junio al 30 de septiembre, de 9.30 h a 13.00 h y de 16.00 h a 18.30 h

El horario de atención al público en la Oficina de Atención al Ciudadano en las dependencias del Ayuntamiento es de 8.00 h a 13.30 h.

#### Artículo 15

##### Cumplimiento de horario

Al inicio de la jornada laboral el personal deberá hallarse en su puesto de trabajo completamente preparado para el desempeño de su función, debiendo permanecer en el mismo hasta la hora de salida.

Asimismo también se requerirá autorización para desplazarse a una sección distinta de aquella a la que el trabajador se halla adscrito.

Los representantes sindicales gozarán de las garantías que la legislación establece a los anteriores efectos.

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

### Artículo 16

Trabajos de duración superior a la jornada ordinaria o jornada especial

La empresa podrá organizar turnos de trabajo superiores a la jornada habitual con ocasión de trabajos específicos concretos que requieran mayor dedicación, pudiendo en consecuencia establecer una jornada irregular a lo largo del año, respetando en todo caso el mínimo descanso de 12 horas entre jornadas, así como el descanso semanal.

### Artículo 17

Horas extraordinarias

La prestación de las horas extraordinarias se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente. Dado el carácter de servicio público que tiene la empresa afectada por el presente Convenio, de concurrir circunstancias justificadas que no permitan la suspensión de un trabajo, al término de la jornada laboral ordinaria o especial, el trabajador deberá prolongarla hasta el fin del trabajo o su sustitución por otro trabajador, debiendo a su vez la empresa conceder un permiso para que en las horas habituales pueda el trabajador comer, bien en su domicilio, bien en el lugar de trabajo o sus proximidades.

Las horas se compensarán económicamente, aunque también pueden ser compensadas con descanso durante la misma semana, siempre que la empresa lo considere oportuno, y las condiciones laborales lo permitan. Cada hora extra trabajada se compensará por 1 h 20 minutos.

### Artículo 18

Horas estructurales

Serán consideradas como horas extraordinarias estructurales, dentro del sistema productivo de este Convenio, las siguientes:

Sección brigada taller: Aquéllas derivadas de reparaciones que su suspensión signifique provocar una anomalía en el servicio, las derivadas de ausencias imprevistas, y las no superiores a una hora realizadas en el extrarradio urbano a fin y efecto de acabar una obra para evitar el desplazamiento al día siguiente.

Sección lectores: Aquéllas derivadas de una punta de acumulación de lecturas motivadas por fiestas, enfermedades o vacaciones.

Sección estaciones de bombeo y trabajos de turno: Aquéllas derivadas de una avería, ausencia imprevista o cambio de turno.

Sección contratación y avisos: Aquéllas derivadas de una punta de trabajo provocada por la acumulación de avisos por avería o entrega de viviendas.

### Artículo 19

Servicio de Guardia

Debido a las características especiales de servicio público que realiza la empresa durante las 24 horas de todos los días del año, se acuerda la siguiente regulación del servicio de guardia:

Cuando se entra de guardia se dispone de un teléfono móvil facilitado por la empresa, a través del cual se reciben los avisos.

Contempla la obligación de permanecer localizable, en el ámbito de la población o en un radio de 15 Km., para atender los servicios que preste la empresa desde la finalización de su jornada laboral hasta el inicio de la jornada siguiente, comprende los trabajos ordinarios de averías, mantenimiento y atención al servicio, así como los controles periódicos derivados de los diferentes servicios (cloración, bombeos, presión, cuadros de alumbrado, encendido, etc.). Dicho concepto contempla incorporado, las intervenciones que con carácter obligatorio son necesarias para el buen funcionamiento del servicio, así como para el cumplimiento de las condiciones de concesión que éste genera, a modo ilustrativo, para la brigada de agua la realización diaria de los controles o ronda a los pozos, que incluye las lecturas diarias de los pozos en funcionamiento, más posibles intervenciones nocturnas de mantenimiento o atención al servicio diarios, recogida de muestras de agua, verificación de nivel de cloro, limpieza de filtros de los pozos "Nicolás" y "Valls", así como los desplazamientos a Sabadell, para el análisis de las muestras de agua, y para la brigada de alumbrado la inspección nocturna, con una frecuencia semanal, del alumbrado público y controles de encendido y apagado. Se destina una bolsa de siete horas distribuidas de la siguiente forma: cuatro para realizar estas intervenciones fijas y

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

rutinarias, y tres para el resto de intervenciones fortuitas que alteren el funcionamiento del servicio. A partir de la quinta o cuarta hora, según el caso se retribuirá a precio de hora extraordinaria.

Las intervenciones que supongan la reparación de roturas de tubería, cierre del cementerio y todos aquellos trabajos realizados fuera de los contratos de mantenimiento que tenga concertados la empresa en el presente como: alumbrado público, agua, semaforía, parking del mercadillo, cementerio, edificios públicos, Parc Central del Vallès, así como contratos futuros se retribuirán a precio de hora extraordinaria, computándose como tal el tiempo que se destine a su reparación.

Durante el funcionamiento de la nueva ETAP Nicolás la ronda que se haga en días festivos se compensará con una hora y quince minutos por día. Si la planta está parada pero se ha de hacer el control analítico correspondiente, la compensación a realizar será de media hora por día.

Este servicio de guardia será de realización obligatoria por toda la plantilla.

### Artículo 20 Servicio de retén

Debido a las características especiales de servicio público que realiza la empresa durante las 24 horas de todos los días del año, se acuerda la siguiente regulación del servicio de retén:

Cuando se entra de retén se dispone de un teléfono móvil facilitado por la empresa, a través del cual se reciben los avisos.

Contempla la obligación de permanecer localizable, en el ámbito de la población o en un radio de 15 km., para atender los servicios que preste la empresa desde la finalización de su jornada laboral hasta el inicio de la jornada siguiente.

El servicio del operario de retén puede ser solicitado por cualquiera de los otros dos operarios que están cubriendo los servicios de guardia, bien sea de agua o de alumbrado.

Con este servicio se pretende complementar y reforzar en un momento determinado la intervención a realizar por los operarios de guardia.

Este retén será de realización obligatoria por toda la plantilla de brigada.

### Artículo 21 Dietas

Para el año 2011 el importe de las dietas será de 15,65 Euros, aplicándose el incremento económico que se pacte para los años 2012, 2013 y 2014.

### Artículo 22 Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán para todo el personal de plantilla de 22 días laborales. Considerándose, para este cómputo, laborable desde lunes a viernes.

### Artículo 23 Disfrute de las vacaciones

Se hará propuesta de vacaciones por parte de los trabajadores antes del 28 de febrero, dando la empresa respuesta antes del 15 de marzo. La dirección de la empresa acordará los períodos en que deben disfrutar las vacaciones, procurando, siempre que las necesidades de los distintos servicios permitan atender las peticiones que en tal sentido eleven los trabajadores y rigiendo en todo lo no previsto en el presente artículo el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Si en este período de tiempo no se han acordado las fechas de disfrute de las vacaciones, será la dirección de la empresa la que decida los días de disfrute de vacaciones de cada trabajador.

### Artículo 24 Festividades tradicionales

Tendrán la consideración de fiestas no recuperables, quedando fijadas éstas para los días 1 de junio y Jueves Santo, pudiendo ser trasladada una de ellas dentro del calendario laboral al día que de mutuo acuerdo, empresa-trabajadores



Dilluns, 20 de febrer de 2012

consideren más apropiado. Al inicio de cada ejercicio y dentro del primer mes, se fijará la distribución de las fiestas pactadas en convenio.

### Artículo 25

#### Licencias

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

- Quince días naturales por matrimonio o formación de pareja. En el caso de formación de pareja se exigirá el certificado de convivencia.

- Por el nacimiento o adopción de hijo, se establecerán los permisos que en su momento establezca la legislación vigente.

- Dos días por el nacimiento o adopción de hijo, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador por tal motivo necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

- Un día por traslado del domicilio habitual.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, debidamente justificado de forma documental. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Se considera deber inexcusable aquel cuyo incumplimiento pueda hacer incurrir en responsabilidad, no puede ser realizado mediante representante, su cumplimiento viene obligado por una norma legal o decisión administrativa o judicial y no se puede cumplir fuera del horario laboral.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1) del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por incumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

- En el caso de parto o adopción, el permiso tendrá una duración de 16 semanas, las cuales se podrán acumular íntegramente y disfrutarse después del parto. El permiso será ampliable a 18 semanas en caso de parto o adopción múltiple, según indique la ley vigente en su momento.

#### Permisos especiales:

- La empresa, a criterio exclusivo y previa autorización del responsable de personal y encargado podrá conceder hasta 2 días al año para temas no relacionados en los artículos anteriores, por ej.: exámenes en centros oficiales y reglados, aquellos casos en que tenga que ver con la actividad propia de la empresa, etc., siempre y cuando lo solicite el trabajador.

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

- En casos de visitas medicas, y previa solicitud de permiso por escrito con 48 horas de antelación, salvo casos de urgencia, el trabajador dispondrá del tiempo indispensable para acudir al medico debiendo acreditarlo mediante justificante. Se acuerda la concesión de un máximo de 12 horas anuales como tiempo imprescindible para acudir al medico acompañando a familiares de primer grado, esta dispensa debe quedar acreditada mediante el correspondiente justificante.

Estas licencias nunca serán utilizadas ni acumulables por vacaciones.

- Días para asuntos personales: 2 días en el año natural, y proporcionalmente para los períodos inferiores a un año. Estos días podrán fraccionarse, por cualquier causa o motivo, en fracciones mínimas de una hora.

El trabajador deberá solicitarlos con una antelación mínima de 24 horas y los podrá disfrutar a su conveniencia, previa autorización y se concederán si las necesidades del servicio lo permiten.

Estos días podrán acumularse por una vez a las vacaciones anuales retribuidas.

### Artículo 26

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

Cuando por hallarse enfermo no pueda un empleado asistir al trabajo deberá, dentro de las dos primeras horas de su jornada, ponerlo en conocimiento de la Jefatura a la que se halla adscrito. El incumplimiento de dicha obligación de la que sólo quedará eximido por causas de fuerza mayor debidamente justificadas, facultará a la empresa para considerar que la ausencia al trabajo no es justificada. Se establece un máximo de 8 horas anuales, tope a partir del cual se acuerda que las horas perdidas por enfermedad serán recuperables.

Si la duración de la enfermedad es superior a 2 días naturales, el interesado deberá obtener la baja de su médico de cabecera y remitirla a su jefe inmediato, para que éste la remita al servicio correspondiente para su tramitación. La no presentación de los partes de baja facultará asimismo a considerar la ausencia como injustificada.

De acuerdo con lo establecido en el número 7 de la redacción que la Orden de 21 de marzo de 1974, art. 17 de la Orden de 13 de octubre de 1976, los servicios médicos de la empresa, de existir, colaborarán con la inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social para el control de las bajas por Incapacidad Laboral Transitoria. La obstrucción a la labor del Servicio Médico de la empresa será considerada como falta muy grave.

### Capítulo V

#### Régimen disciplinario

### Artículo 27

#### Régimen disciplinario

El régimen disciplinario de los/las trabajadores/as laborales se regirá:

a) En lo relativo a la tipificación de faltas y sanciones:

Por el régimen disciplinario, desarrollado en este capítulo, coincidente con lo que preveía el Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 28 de abril de 1.997.

b) En lo relativo al procedimiento disciplinario:

Conforme a la normativa laboral aplicable.

### Artículo 28

#### Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios/as.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del/de la trabajador/a, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

3. Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al/a trabajador/a.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a la representación legal de los/las trabajadores/as, si la hubiere.

### Artículo 29 Graduación de las faltas

#### 1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

#### 2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3 de este artículo.
- e) La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Corporación, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación, de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.

Dilluns, 20 de febrer de 2012

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y n) del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el/la trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### Artículo Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, y despido disciplinario.

Dilluns, 20 de febrer de 2012

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatros u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Capítulo VI  
Régimen económico

Artículo 31  
Incremento salarial

Se aplica congelación salarial para el año 2011. Para los años 2012, 2013 y 2014, los incrementos salariales se aplicarán anualmente, previo pacto entre empresa y trabajadores.

Artículo 32  
Norma general

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente Convenio, establecidas reglamentariamente o convenidas, bien individualmente, bien en grupo, se entiende que en todo caso lo son con carácter bruto, siendo a cargo del empleado el impuesto general sobre la renta de las personas físicas, la cuota obrera de cotización a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o pueda legalmente establecerse sobre el salario.

Las retribuciones a que hace referencia el párrafo anterior son fijadas en razón de la jornada completa de trabajo. El personal que tiene establecido un régimen de trabajo de parte de jornada, percibirá las indicadas retribuciones en proporción a las horas de trabajo convenidas.

Artículo 33  
Estructura salarial

- La estructura salarial del personal técnico y de oficinas se compone de los siguientes conceptos: salario base, complemento personal 2000, paga de beneficios, plus de dedicación y responsabilidad, plus de condiciones especiales y dedicación plena, y prima de producción y actitud.

- La estructura salarial correspondiente a las brigadas de obras se compone de los siguientes conceptos: salario base, complemento personal 2000, paga de beneficios, así como el plus de condiciones especiales y dedicación plena, retenes de días laborables y días festivos, guardias de días laborables y días festivos, y prima de producción y actitud.

Esquemáticamente, la estructura salarial queda configurada de la siguiente forma:

<u>BRIGADA</u>	<u>OFICINA</u>
<u>CONCEPTOS FIJOS</u>	<u>CONCEPTOS FIJOS</u>
Salario Base	Salario base
Complemento personal 2000	Complemento personal 2000
Paga beneficios	Paga beneficios
<u>VARIABLES DE PUESTO DE TRABAJO</u>	<u>VARIABLES DE PUESTO DE TRABAJO</u>
Plus condiciones especiales	Plus dedicación y resp.
Guardias días laborables	Prima de producción y actitud
Guardias días festivos	Plus condiciones especiales
Retenes días laborables	-
Retenes días festivos	-
Prima de producción y actitud	-
Plus dedicación y resp.	-
<u>VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES</u>	<u>VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES</u>
Pagas extraordinarias	Pagas extraordinarias
<u>PRESTACIONES NO SALARIALES</u>	<u>PRESTACIONES NO SALARIALES</u>
Bolsa de vacaciones	Bolsa de vacaciones
Bolsa de Navidad	Bolsa de Navidad

Al personal de nueva contratación o ingreso en la empresa, ya sea temporal o permanente, se le especificará en el documento contractual o anexo al mismo, los conceptos salariales a los que se encuentren afectos, no percibiendo los

Dilluns, 20 de febrer de 2012

importes por retenes en día laborable y retenes en día festivo, hasta su efectiva realización, ni otros conceptos variables.

### Artículo 34

#### Importe conceptos salariales

- a) Salario base: Es el consignado por grupos profesionales y que se especifica en el anexo I en valor anual.
- b) Complemento personal 2000: Este concepto será incrementado en la misma proporción que se especifica en el Art. 31.
- c) Participación de beneficios: Tiene el carácter de complemento salarial de acuerdo con el párrafo d) del artículo 5 del Decreto de 17/8/1973.

Consistirá en un 15% de la suma del salario base mensual más el complemento personal 2.000 mensual, que en cada momento acredite el trabajador atendiendo su categoría y fecha de ingreso, y se percibirá en las 12 mensualidades ordinarias, pero no en las extraordinarias.

d) Plus de dedicación y responsabilidad: Entendido como plus de puesto de trabajo de carácter variable previsto para las categorías profesionales contenidas en los grupos 1, 2, 3, 4, 5 y 6. Dicho plus se abonará por día efectivamente trabajado, percibiéndose además los días en que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidentes de trabajo y los días que le correspondan de disfrute de vacaciones.

Dentro de éste, se retribuyen los factores de:

Iniciativa y autonomía: Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Responsabilidad: Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de gestión.

Mando: En el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, originadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Disponibilidad: Contempla la obligación de adecuar la jornada de trabajo a las necesidades del servicio, ya sea por necesidades organizativas, técnicas o de calidad de servicio, siempre que no tengan una duración superior a 6 meses consecutivos o interrumpidos dentro de cada año natural.

#### e) Prima de Producción y actitud

Concepto de carácter variable, vinculado a la actitud en el puesto de trabajo, así como a la productividad desarrollada en trabajos que por su premura de tiempo deben finalizarse en plazo. La actitud y productividad será valorada por los mandos inmediatos. Dicha valoración dará lugar a la retribución parcial, o a la no retribución de esta prima, valorándose para el año 2011 en 126,05 Euros/mensuales, aplicándose el incremento económico que se pacte para los años 2012, 2013 y 2014. Dicho importe se podrá percibir por el personal que tenga la condición de fijo en plantilla a la firma de éste convenio.

#### f) Plus de condiciones especiales y dedicación plena

Entendido como plus de puesto de trabajo para la plantilla fija de brigada, que contempla la disponibilidad y dedicación plena del trabajador para adecuar su horario, funciones y turnos cuando por razones de fuerza mayor, técnicas o de carácter organizativo, sea requerido por la empresa en su horario habitual o fuera de éste. Dicho plus contempla y retribuye, además la realización de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos que por razón y naturaleza del trabajo se deban efectuar por parte de los trabajadores de SABEMSA, atendiendo a la naturaleza de los servicios propios de la empresa, y su polivalencia. Dicho plus se abonará por día efectivamente trabajado. Dado el carácter de disponibilidad de este plus, los trabajadores deberán facilitar a su inmediato superior los teléfonos de contacto para su localización en caso de necesidad.

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

Los trabajadores de oficina del departamento de atención al público cobrarán el 50 % de este plus de lunes a sábado, excepto festivos, por adaptar su horario a la atención al público desde la OAC.

El importe del plus será de 14,73 Euros diarios para el año 2011, aplicándose el incremento económico que se pacte para los años 2012, 2013 y 2014.

g) Plus Retén: Concepto salarial de carácter variable, entendido como plus de puesto de trabajo. El contenido obligatorio de este Plus, se encuentra referido en el artículo 19. El importe del plus será para el año 2011, aplicándose el incremento económico que se pacte para los años 2012, 2013 y 2014.

- Retén en día laboral: 16,70 EUR.

- Retén en día festivo: 84,86 EUR.

h) Plus Guardia: Concepto salarial de carácter variable entendido como plus de puesto de trabajo. El contenido obligatorio de este Plus, se encuentra referido en el artículo 20. El importe del plus será para el año 2011, aplicándose el incremento económico que se pacte para los años 2012, 2013 y 2014.

- Guardia en día laboral: 16,70 EUR.

- Guardia en día festivo: 84,46 EUR.

### Artículo 35

#### Gratificaciones extraordinarias

De carácter general para todos los empleados. Cada trimestre natural se percibirá una gratificación extraordinaria, cuyo importe será de 30 días de salario base más el Complemento Personal 2000. Dichas gratificaciones se harán efectivas los días 15 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

### Artículo 36

#### Bolsa de Navidad y bolsa de vacaciones

De carácter general para todos los empleados. Juntamente con las nóminas de diciembre y julio se percibirán dos bolsas para el disfrute de dichas fiestas, cuyo importe será para cada una de ellas de 255,95 Euros para el año 2011, aplicándose el incremento económico que se pacte para los años 2012, 2013, y 2014.

### Artículo 37

#### Complemento personal

Es la retribución con carácter fijo o transitorio, que reconoce una empresa a un trabajador de forma voluntaria o pactada y con carácter individual.

### Artículo 38

#### Valor de la hora extraordinaria

Para todas las categorías será de 18,98 Euros para el año 2011, aplicándose el incremento económico que se pacte para los años 2012, 2013 y 2014.

### Artículo 39

#### Compensación por trabajos de superior categoría

Cuando con arreglo a la legalidad vigente se presten con carácter temporal trabajos de categoría superior a la que ostenta un operario, éste percibirá, en tanto permanezca en dicha situación, una remuneración o compensación equivalente al importe diario de la diferencia que en Salario base exista entre la categoría que ostenta y la correspondiente a los trabajos que temporalmente realiza.

### Artículo 40

#### Cobro de nómina

Las retribuciones devengadas por los trabajadores serán satisfechas mediante la transferencia de su importe a la entidad bancaria o caja de ahorros que designe el trabajador, salvo que opte por talón bancario. El pago de las nóminas se realizará como mínimo tres días hábiles antes de finalizar el mes.

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

### Capítol VII Régimen asistencial

#### Artículo 41 Concepto de régimen asistencial.

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio Colectivo es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social a los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa.

#### Artículo 42 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, previsto en el artículo 191 del Texto refundido de la ley general de la Seguridad Social aprobado por Real decreto legislativo de 20 de junio de 1994.

#### Artículo 43 Incapacidad temporal

En el caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, quedará garantizado el montante equivalente al 100% del salario base, Complemento personal 2000, plus de condiciones especiales y/o plus de dedicación y responsabilidad.

#### Artículo 44 Complemento de jubilación

Siempre que el trabajador se jubile en alta en la empresa y al cumplir los 65 años de edad, si la pensión que recibe de la Seguridad Social, excluida la protección de la familia, no alcanza el 100% de las retribuciones percibidas por jornada ordinaria durante los dos últimos años trabajados y por los conceptos de salario base, antigüedad, plus convenio, beneficios, bolsa y los complementos personales fijos, si los hubiere, la empresa complementará con el límite que después se dirá, hasta alcanzar dicho porcentaje, la indicada pensión de la Seguridad Social. El importe máximo de dicho complemento será de 570,96 Euros anuales, repartiéndose en 12 pagas ordinarias y 2 extraordinarias. En el momento de percepción por el trabajador de dicho importe, éste quedará fijo en su cuantía.

#### Artículo 45 Readaptación del personal con capacidad disminuida

En los casos de invalidez total y permanente para la profesión habitual si la empresa renunciara a la extinción del contrato y procediera a readaptar al trabajador a una nueva función en la medida de su capacidad se procederá a la reclasificación profesional del trabajador asignándole el salario correspondiente a la categoría profesional que realmente desempeñe, pudiendo la empresa suprimir el premio de antigüedad devengado y la retribución voluntaria reconocida hasta la incapacidad, siempre y cuando la suma del nuevo salario más la prestación periódica reconocida por la Seguridad Social, sea superior al que por todos los conceptos viniera percibiendo con anterioridad a la incapacidad. No obstante lo anterior, a efectos pasivos se mantendrá el cómputo total de años trabajados.

#### Artículo 46 Revisiones médicas

La empresa garantizará a todos los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica (anual) de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en cumplimiento del artículo 22 de la Ley 31/95, que tendrá lugar en horas laborables. Si el trabajador estuviera afecto de una enfermedad de origen profesional o el puesto de trabajo que ocupa fuera declarado por los servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo y Seguridad Social como susceptible de riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica tendrá lugar cada seis meses.

#### Artículo 47 Premio especial de vinculación a la empresa

Se establece un premio especial de vinculación a la empresa de 1.382,32 Euros brutos, por una sola vez.



Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

La cuantía correspondiente de dicho premio se hará efectiva a los empleados que, en el año de 2011 cumplan los 25 años de antigüedad en la empresa.

Para años sucesivos el importe lo percibirán aquellos empleados que en el año correspondiente cumplan los 25 años de antigüedad.

Para los años 2012, 2013 y 2014, se aplicará el incremento económico que se pacte.

### Artículo 48

Prendas de trabajo para el personal obrero

Está compuesto de dos camisas de manga larga, dos pantalones, una cazadora, tres camisetas de verano y un par de botas de seguridad, que se entregarán anualmente. Para la entrega del vestuario, se fijan las fechas del 1 de mayo para prendas de verano y el 1 de octubre para prendas de invierno.

Asimismo se proporcionará cada dos años un anorak y un jersey.

La ropa usada se recogerá anualmente y se hará entrega a cualquier ONG o entidad sin ánimo de lucro.

Por la asiduidad en la renovación del uniforme, el uso del mismo será obligatorio y el que en cada momento corresponda.

### Artículo 49

Bonificación permiso de conducir

La empresa se hará cargo de los gastos ocasionados con motivo de la renovación del permiso de conducir de todo aquel personal que con motivo de su trabajo conduzca vehículos de la Empresa.

### Artículo 50

Fondo móvil

La empresa asignará la cantidad de 3.005,00 Euros para la constitución de un fondo móvil que tenga por objeto facilitar a los trabajadores fijos de la plantilla, préstamos sin interés, para atender situaciones de primera necesidad que se presenten de forma excepcional e imprevisible.

El importe máximo será de 601,01 Euros por persona.

Los préstamos deberán devolverse en el transcurso máximo de doce meses y serán descontados de la nómina del trabajador.

El fondo móvil será gestionado conjuntamente por la Comisión paritaria.

### Artículo 51

Seguro de vida e invalidez

La empresa tiene contratada una póliza de seguro de vida e invalidez para todo el personal fijo de SABEMSA, por un capital de 30.050,61 Euros, dando opción a los trabajadores para que señalen a sus beneficiarios. En caso de no señalar beneficiario alguna, se entenderá que los beneficiarios serán los estipulados legalmente.

### Artículo 52

Ayuda económica por uso de lentes correctoras

Se establece una ayuda económica a los trabajadores que precisen el uso de lentes correctoras, bien sea en forma de gafas o lentes de contacto, dicha ayuda se cuantifica de la siguiente manera:

- El 50% del valor de las lentes de contacto.
- El 50% del valor de los cristales de las gafas.
- El 50% del valor de la montura de las gafas.

Se acuerda que la ayuda máxima para la compra de la montura de las gafas sea de 60 Euros.

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

El trabajador que utilice los dos tipos de lentes, podrá solicitar la ayuda únicamente para uno de los dos. Se realizará una única ayuda por convenio.

### Artículo 53

#### Ayuda económica por consumo de agua

Se establece una ayuda económica a los trabajadores fijos de plantilla por consumo de agua en su vivienda. Dicha ayuda se cuantifica en 15 m<sup>3</sup>/mes multiplicado por el valor del primer bloque en la tarifa del agua de SABEMSA.

### Capítulo VIII

#### Cláusulas finales

### Artículo 54

#### Interpretación del Convenio

El presente convenio se interpretará de conformidad con el sentido gramatical de sus cláusulas y en atención a los objetivos que se persiguen al firmarlo.

Esta función corresponde a la Comisión Paritaria, sin perjuicio de las competencias que corresponden a otros órganos administrativos o judiciales. El contenido del presente convenio respetará las condiciones más beneficiosas adquiridas por los trabajadores que pudieran darse con anterioridad.

### Artículo 55

#### Vinculación a la totalidad

Si el presente Convenio no fuera registrado, fuera impugnada alguna de sus cláusulas o modificado por la Administración Pública o por los tribunales con carácter general o individual, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio, debiendo ser examinado su contenido por la Comisión Negociadora.

### Artículo 56

#### Cláusula de absorción y garantía "ad personam"

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio no podrán absorber ni compensar los complementos personales vigentes a 31 de diciembre de 2003 establecidos voluntariamente por la empresa, salvo que se haya hecho constar que son a cuenta de los incrementos del Convenio o que en el momento de su concesión se haya acordado expresamente su posibilidad de absorción.

Asimismo el régimen económico pactado en el presente Convenio y valorado en su cómputo anual absorberá automáticamente todo aumento de retribuciones, salarios o percepciones directa o indirectamente salariales que puedan establecerse durante la vigencia del mismo por disposición legal o reglamentaria.

### Artículo 57

#### Derogaciones o modificaciones

Quedan derogados el Convenio colectivo suscrito con anterioridad y modificado en lo que corresponda la vigente Ordenanza laboral, manifestándose expresamente las condiciones establecidas en el presente Convenio, contempladas globalmente, mejoran las reglamentaria y los anteriores convenios con amplitud.

### Artículo 58

#### Colaboración entre la Dirección y el Comité de Empresa

Considerando como un bien deseable el mantenimiento del mejor clima en las relaciones Empresa-trabajadores, y que el diálogo preciso a tal fin debe tener efectos entre los órganos representativos de las dos partes en la relación laboral, o sea Dirección y Comité de empresa, ambas partes, con reconocimiento expreso de su respectiva personalidad y condición, manifiestan su firme intención de solucionar a través de la negociación, cuantas cuestiones y diferencias puedan plantearse, y ello bajo el más estricto cumplimiento de la legislación vigente.

Asimismo la Dirección se compromete a notificar, con carácter previo y por escrito razonado, a los Comités de empresa la imposición de cualquier tipo de sanción por faltas laborales cometidas por el personal a su servicio.

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

### Artículo 59 Seguridad y Salud Laboral

Empresa y trabajadores se comprometen a la correcta observación y colaboración mutua en la aplicación de la presente Ley de Seguridad y Salud Laboral.

### Artículo 60 Denuncia del Convenio

La denuncia de una de las partes proponiendo la rescisión del Convenio deberá ser comunicada a la otra con una antelación mínima de 3 meses respecto a la fecha de expiración del plazo de vigencia. Una copia de dicha comunicación se presentará ante la Autoridad Laboral competente.

### Artículo 61 Garantías sindicales

Regirá lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

### Artículo 62 Comisión Paritaria

Para la vigilancia del Convenio, interpretación auténtica del mismo y conciliación o arbitraje en los casos en que las partes interesadas así lo convengan, se constituirá dentro del mes siguiente a su entrada en vigor una Comisión de Seguimiento del mismo.

Dicha comisión estará formada por el delegado de personal y el nombrado por la Dirección de la empresa. A las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento, cualquiera de las partes podrá aportar personas asesoras, si bien, éstas actuarán con voz y sin voto.

La Comisión se reunirá ordinariamente cada 6 meses, o de forma extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes mediante convocatoria escrita cursada a tal efecto, en la que deberán constar los puntos del orden del día que serán objeto de debate. De las sesiones se levantará acta en la que se harán constar los acuerdos adoptados. Dichos acuerdos serán adoptados por unanimidad.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio colectivo, mediante el siguiente procedimiento:

Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención, la transmitirá a las demás partes de la misma en un plazo no superior a 7 días hábiles desde la recepción de tal solicitud de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

La Comisión Paritaria tendrá un plazo máximo de 10 días para resolver la cuestión planteada, que comenzará a transcurrir tras el plazo indicado en el anterior párrafo. La resolución de la Comisión Paritaria se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión, y constituirá parte integrante de la propia resolución. La Comisión Paritaria notificará a las partes afectadas, la resolución adoptada.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste, conforme al artículo 91.4 del Estatuto de los trabajadores. En cualquier caso, los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

- Facultades de adaptación y, en su caso, modificación del presente Convenio colectivo en los términos establecidos en la legislación vigente. En estos supuestos, y de conformidad con el artículo 85.3.h) 2º del Estatuto de los trabajadores, deberán incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio.

- En caso de desacuerdo durante el período de consultas al que se refieren los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de 10 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando la Comisión

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

Paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos referidos en el artículo 63 del presente Convenio laboral.

### Artículo 63 Solución de conflictos

A los efectos de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo del Convenio colectivo, de conformidad con el artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores, para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 del mismo Estatuto, así como para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación del Convenio colectivo sin alcanzarse un acuerdo, las partes se someten al procedimiento de conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña.”

### Anexo 1 TOTAL ANUAL RETRIBUCIONES 2011

#### - Grupo 1:

Director: 33.864,71

#### - Grupo 2:

Jefe administrativo: 29.248,24

#### - Grupo 3:

Técnico cualificado, ingeniero técnico o superior: 29.248,24

#### - Grupo 4:

Jefe sección: 27.360,91

#### - Grupo 5:

Encargado o jefe de grupo: 23.642,24

#### - Grupo 6:

Oficialías de primera: 22.754,21  
Oficialías de 1ª administrativo: 23.807,56  
Delineante-analista: 23.796,59

#### - Grupo 7:

Oficialías de segunda: 22.413,82  
Oficialías de segunda administrativo: 23.259,61

#### - Grupo 8:

Oficial de tercera: 22.234,91  
Peón especialista (antigüedad 3 años): 22.101,17  
Auxiliar administrativo: 22.147,01

#### - Grupo 9:

Peones: 21.847,09  
Personal de limpieza: 21.847,09

#### - Grupo 10:

Aprendiz primer año: 11.876,00

Dilluns, 20 de febrer de 2012

---

Aprendiz segundo año: 12.011,20  
Aprendiz tercer año: 12.176,17  
Aprendiz cuarto año: 12.326,24

Anexo 2  
SALARIO BASE 2011

- Grupo 1:

Director: 2.116,54

- Grupo 2:

Jefe administrativo: 1.828,01

- Grupo 3:

Técnico cualificado, ingeniero técnico o superior: 1.828,01

- Grupo 4:

Jefe sección: 1.710,06

- Grupo 5:

Encargado o jefe de grupo: 1.477,64

- Grupo 6:

Oficialías de primera: 1.422,14  
Oficialías de 1ª administrativo: 1.487,97  
Delineante-analista: 1.487,29

- Grupo 7:

Oficialías de segunda: 1.400,86  
Oficialías de segunda administrativo: 1.453,73

- Grupo 8:

Oficial de tercera: 1.389,68  
Peón especialista (antigüedad 3 años): 39.61  
Auxiliar administrativo: 1.384,19

- Grupo 9:

Peones: 39,04  
Personal de limpieza: 39,04

- Grupo 10:

Aprendiz primer año: 21,27  
Aprendiz segundo año: 21,54  
Aprendiz tercer año: 21,84  
Aprendiz cuarto año: 21,84

Barcelona, 27 de gener de 2012  
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès