

Dilluns, 18 de novembre de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 5 d'agost de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa AQUALOGY SERVICES COMPANY, SA, per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08014692012005)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa AQUALOGY SERVICES COMPANY, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 de juliol de 2013, 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 AQUALOGY SERVICES COMPANY, SA, per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08014692012005) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALOGY SERVICES COMPANY, SA, PARA LOS AÑOS 2013-2015.

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 IV Convenio colectivo de la empresa AQUALOGY SERVICES COMPANY, SA.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de AQUALOGY SERVICES COMPANY, SA, y en lo no expresamente previsto en el mismo, será de aplicación el IV 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 AQUALOGY SERVICES COMPANY, SA, ubicado en la provincia de Barcelona.

Artículo 5. Ámbito temporal y denuncia del Convenio.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2013 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2015.

Dilluns, 18 de novembre de 2013

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, de acuerdo con el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

La parte denunciante realizará la correspondiente comunicación al Departament d'Empresa y Ocupació.

Se pacta expresamente que el presente Convenio tendrá un periodo máximo de ultraactividad de 2 años desde la fecha de expiración de la vigencia del mismo. Durante el periodo de negociación de un nuevo Convenio o durante sus prórrogas, mantendrán su vigencia las retribuciones definitivas establecidas para el año 2015.

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 29.04.2004 y 22.04.2004, que delimitan las condiciones en las cuales se realizó el traspaso a ASERCO (actualmente AQUALOGY SERVICES COMPANY) de trabajadores/ras de SGAB y SOREA respectivamente, seguirán siendo respetados con independencia de la firma de este Convenio, a excepción de los puntos que se han modificado mediante acuerdos colectivos posteriores.

Artículo 9. Garantía "ad personam."

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

CAPÍTULO II. Organización del trabajo, estructura profesional y contratación.

Artículo 10. 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 la representación legal de la plantilla que se haya constituido legalmente en la empresa de acuerdo con lo establecido en las leyes.

La empresa adaptará en cada momento su sistema de producción a las circunstancias tecnológicas y procurará 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 11. La plantilla.

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

Artículo 12. Prestación del trabajo.

Los factores de encuadramiento de la plantilla incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio se establecerán de acuerdo con el artículo 14 de IV Convenio Colectivo estatal del sector.

Dilluns, 18 de novembre de 2013

El trabajador/a 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/a, 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 IV Convenio Colectivo estatal del sector.

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

Si el trabajador/a realiza tareas de un grupo 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 13. 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 14. 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/a hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, medida necesaria para obtener una productividad óptima de todo el personal.

Artículo 15. 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.

Artículo 16. 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/as.

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 la plantilla 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/a 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/as o una parte de ellos.

Asimismo, los trabajadores/as 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.

Dilluns, 18 de novembre de 2013

Artículo 17. 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 18. 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 la plantilla 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 53 del IV Convenio Colectivo estatal del sector.

CAPÍTULO III. Clasificación profesional.

Artículo 19. Clasificación profesional.

A efectos de la clasificación profesional, se estará a los grupos y definiciones establecidos en el IV 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 20. 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.

Se establece que el Grupo Profesional 1 será el nivel de entrada para las posiciones básicas del área funcional administrativa. La permanencia en dicho Grupo estará limitada a 18 meses, tiempo destinado a que el trabajador/a de nuevo ingreso adquiera la experiencia y conocimientos necesarios para el correcto desempeño de su puesto de trabajo. Al finalizar dicho plazo, las personas ubicadas en el GP 1 pasarán al GP 2B.

CAPÍTULO IV. Jornada, horario, horas extraordinarias, vacaciones, viajes, desplazamientos y enfermedades.

Artículo 21. Jornada.

1. Durante la vigencia de este Convenio, la plantilla afectada por este Convenio Colectivo tendrá 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 AQUALOGY 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 respetará la jornada anual pactada a título individual para el colectivo procedente de la subrogación de SGAB.

Artículo 22. Horarios.

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

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 la plantilla, deberá tramitarse de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Dilluns, 18 de novembre de 2013

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 23. 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 la persona trabajadora tiene asignada.

Artículo 24. 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 12,33 EUR para el año 2013. Este importe se revisará en los años 2014 y 2015 de acuerdo con la cláusula de revisión salarial establecida para esos años.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

La prestación de horas extraordinarias se regirá por lo dispuesto en el artículo 42 del IV 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 de concurrir circunstancias justificadas que no permitan la suspensión de un trabajo al final de la jornada laboral ordinaria, el trabajador/a la alargará hasta finalizar el trabajo, pudiendo la empresa sustituirlo por otro trabajador/a. La empresa, en este caso, concederá un permiso especial para que el trabajador/a 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 26. 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 27. Guardias.

La empresa podrá establecer turnos de guardia para los fines de semana y las fiestas intersemanales, que serán cumplidos obligatoriamente por los trabajadores/as 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.

Dilluns, 18 de novembre de 2013

Artículo 28. 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 29. 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 30. Permisos retribuidos.

Los trabajadores/as, 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/a pueda acompañar al médico a familiares de primer grado, hijos/as menores de edad o padres incapacitados que estén a cargo del trabajador/a.
- b) El tiempo necesario para que el trabajador/a 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.
- 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/a 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/a 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/a 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 desde 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/as inscritos en cursos organizados por Centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación Cultura y Deporte 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/as con hijos en edad escolar podrán disfrutar del tiempo imprescindible para la realización de dos tutorías por curso escolar por cada hijo/a 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 31. 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:

Dilluns, 18 de novembre de 2013

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, la fecha de sustitución.

Artículo 32. Bajas por enfermedad común y accidente no laboral.

1. Si un trabajador/a 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.

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

Artículo 33. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Con el fin de conciliar la vida familiar y profesional de la mujer y el hombre trabajador/a 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/a 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: 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 34. Plan de Igualdad.

Durante la vigencia del presente Convenio resultará de aplicación el Plan de Igualdad aprobado por ambas partes en fecha 08 de enero de 2013, con las modificaciones que de mutuo acuerdo se puedan establecer.

CAPÍTULO V. Régimen económico.

Artículo 35. 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.

Dilluns, 18 de novembre de 2013

Artículo 36. 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/a 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 grupo profesional.

Artículo 37. 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 los anexos I, II y III se detallan las tablas definitivas de retribuciones para los años 2013, 2014 y 2015, respectivamente.

Artículo 38. 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 39. 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/a.

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.

Cuando el trabajador o trabajadora 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 40. 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.

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

Dilluns, 18 de novembre de 2013

Artículo 41. 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, refleje para cada nivel salarial las tablas salariales.

Artículo 42. Complemento personal.

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

Se establecen tres tipos de complemento personal:

- Complemento Personal. El importe que pudiera tener el trabajador/a en este concepto se incrementará en el mismo tanto por ciento que lo hagan las tablas salariales.
- Complemento Personal Consolidado. El importe que pudiera tener el trabajador/a en este concepto será fijo, es decir, ni se revalorizará ni absorberá.
- Complemento Personal Absorbible. Sobre el importe que pudiera tener el trabajador/a en este concepto será posible operar compensación o absorción.

Excepcionalmente, en caso de ascenso de grupo profesional a los grupos GP 2A, GP 3B, GP 3A, GP 4, GP 5 o GP 6 será posible la absorción de los complementos personales, respetando siempre las siguientes reglas:

- En caso de que el trabajador/a tenga un Complemento Personal Absorbible, se podrá operar compensación y absorción sobre este concepto.
- En caso de que el trabajador/a no tenga un Complemento Personal Absorbible o bien el importe sea insuficiente como para compensar el diferencial económico derivado del cambio de grupo profesional, se podrá operar compensación y absorción sobre el Complemento Personal Consolidado.
- En caso de que el trabajador/a no tenga un Complemento Personal Absorbible ni Complemento Personal Consolidado o bien el importe sea insuficiente como para compensar el diferencial económico derivado del cambio de grupo profesional, se podrá operar compensación y absorción sobre el Complemento Personal.

En ningún caso podrá absorberse el Complemento Personal a los trabajadores/as que estén encuadrados en el GP 1 o en el GP 2B.

Artículo 43. 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 34 del IV Convenio Colectivo estatal del sector.

Artículo 44. 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/as, 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 31.

2. El importe del plus de trabajo de turno será establecido por la empresa mediante un acuerdo con el Comité de Empresa.

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 la

Dilluns, 18 de novembre de 2013

empresa haya 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/as 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.

El plus de turno compensará específicamente la variación del descanso semanal, el trabajo en fiestas intersemanales distintas a las tradicionales del artículo 31 y la variación de horario. Se excluye el plus de trabajo nocturno de esta enumeración, que se percibirá independientemente.

4. Aquellos trabajadores/as 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 25,04 EUR por día para el año 2013.

Este importe se revisará en los años 2014 y 2015 de acuerdo con la cláusula de revisión salarial establecida para esos años.

Artículo 45. 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.

Se establece la posibilidad de que, mediante acuerdo con la representación legal de la plantilla, se pueda prorratear entre las mensualidades el importe de las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 46. Bolsas de vacaciones.

Junto con las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre se abonará el concepto de Bolsa de vacaciones, que tendrá un importe de 440 EUR para cada una de ellas en el año 2013.

Para el año 2014, el importe de cada Bolsa de vacaciones será de 490 EUR. En el año 2015, el importe de cada Bolsa de vacaciones será de 530 EUR.

Artículo 47. Valor de la hora extraordinaria.

La base de la hora extraordinaria para los años 2013, 2014 y 2015 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 48. Valor de la hora extraordinaria en festivos y domingos.

La base de la hora extraordinaria para festivos y domingos para los años 2013, 2014 y 2015 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 49. 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 50. Tickets Guardería y tickets restaurante como retribución flexible.

La empresa ofrece la posibilidad de obtener Tickets Guardería y Tickets Restaurant en las condiciones pactadas con el Comité de Empresa, las cuales serán comunicadas a los empleados/as que muestren su interés.

Dilluns, 18 de novembre de 2013

Artículo 51. Compensación por trabajos de categoría superior.

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

Artículo 52. Cobro de la nómina.

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

Artículo 53. Incrementos económicos y cláusula de revisión salarial para los años 2013, 2014 y 2015.

1. Las tablas salariales definitivas aplicables para 2013 son las que se detallan en el anexo I del presente Convenio.
2. Las tablas salariales definitivas para el año 2014 son las que se detallan en el anexo II del presente Convenio y se han calculado incrementando las tablas salariales 2013 en un 0,9%.
3. Las tablas salariales definitivas para el año 2015 son las que se detallan en el anexo III del presente Convenio y se han calculado incrementando las tablas salariales 2014 en un 1%.

CAPÍTULO VI. Régimen asistencial.

Artículo 54. 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 la plantilla que presta sus servicios en la empresa.

Artículo 55. 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 56. 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/as 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.

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

Artículo 57. 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.

Asimismo, resultará de aplicación el acuerdo de fecha 25 de marzo de 2013 entre empresa y Comité de Empresa en materia de jubilación parcial.

Artículo 58. 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/a 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.

Dilluns, 18 de novembre de 2013

Artículo 59. 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/a 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/a 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/a en la póliza de este 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 60. Ayuda por hijos discapacitados físicos, psíquicos y/o sensoriales.

Si algún trabajador/a de la empresa tuviese a su cargo hijos/as con discapacidad física, psíquica o sensorial, en el año 2013 percibirá como ayuda económica para su atención la cantidad de 195,28 EUR brutos, en cada una de las 12 mensualidades ordinarias, por cada uno de los hijos/as con discapacidad igual o superior al 30%. Esta discapacidad será debidamente acreditada mediante la certificación correspondiente.

Este importe se revisará en los años 2014 y 2015 de acuerdo con la cláusula de revisión salarial establecida para esos años.

Artículo 61. Revisiones médicas.

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores/as 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 62. 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 63. Préstamos al personal empleado.

En caso de necesidad acreditada, los trabajadores/as 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 y tendrán la consideración de retribución en especie.

Dilluns, 18 de novembre de 2013

CAPÍTULO VII. Derechos de los Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras.

Artículo 64. Crédito horario y acumulación de horas sindicales.

La representación legal de la plantilla dispondrá 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 del Comité de Empresa podrán acumular, individualmente, por trimestres naturales el crédito de horas sindicales mensuales que la ley determina.

Artículo 65. Garantías sindicales.

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

CAPÍTULO IX. Interpretación del Convenio y solución de discrepancias.

Artículo 66. Comisión Mixta Paritaria.

Para garantizar el cumplimiento del Convenio por las partes obligadas, así como para interpretar su contenido en el caso de que se plantee alguna discrepancia en cuanto a su alcance, se crea una Comisión Mixta Paritaria, integrada por dos representantes de la Dirección de la Empresa y dos representantes de las personas trabajadoras.

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

Las resoluciones o acuerdos de Comisión Mixta Paritaria se tomarán por mayoría y serán vinculantes y obligatorias para las partes.

Artículo 67. Procedimiento para solventar las discrepancias.

De conformidad con lo establecido el artículo 82.3 y 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece el procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio Colectivo.

A tal efecto, las partes disponen que en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de ellas pueda someter la discrepancia a la Comisión Mixta Paritaria, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Si no se alcanzara un acuerdo en el seno de la Comisión Mixta Paritaria, cualquiera de las partes podrá someter la resolución de la discrepancia a los procedimientos de solución de conflictos recogidos en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2011–2014, incluido el arbitraje en los términos que las partes acuerden. Las partes manifiestan expresamente la adhesión y sometimiento a los procedimientos establecidos en dicho Acuerdo.

ANEXO I. TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2013.

| GP | AF | SB | PB | PC | TOTAL |
|-----|--------|----------|--------|--------|-----------|
| 6 | T | 1.503,62 | 225,54 | 225,33 | 29.468,44 |
| 5 | T | 1.365,10 | 204,77 | 211,17 | 26.832,85 |
| 4 | T | 1.161,98 | 174,30 | 190,37 | 22.967,73 |
| 3 A | T / Ad | 1.089,63 | 163,44 | 182,85 | 21.589,59 |
| 3 B | T / Ad | 1.022,14 | 153,32 | 176,90 | 20.316,98 |
| 2 A | T / Ad | 988,70 | 148,30 | 173,49 | 19.680,65 |
| 2 B | T / Ad | 947,87 | 142,18 | 169,30 | 18.903,78 |
| 1 | Ad | 847,50 | 127,13 | 165,40 | 17.070,30 |

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 18 de novembre de 2013

| | |
|---------------------------------|---------------|
| Bolsa de vacaciones (junio) | 440,00 |
| Bolsa de vacaciones (diciembre) | 440,00 |
| TOTAL | 880,00 |

ANEXO II. TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2014.

| GP | AF | SB | PB | PC | TOTAL |
|-----|--------|----------|--------|--------|-----------|
| 6 | T | 1.517,16 | 227,57 | 227,36 | 29.733,65 |
| 5 | T | 1.377,39 | 206,61 | 213,07 | 27.074,34 |
| 4 | T | 1.172,44 | 175,87 | 192,08 | 23.174,44 |
| 3 A | T / Ad | 1.099,43 | 164,92 | 184,50 | 21.783,90 |
| 3 B | T / Ad | 1.031,34 | 154,70 | 178,50 | 20.499,83 |
| 2 A | T / Ad | 997,60 | 149,64 | 175,05 | 19.857,77 |
| 2 B | T / Ad | 956,40 | 143,46 | 170,83 | 19.073,91 |
| 1 | Ad | 855,13 | 128,27 | 166,89 | 17.223,93 |

| | |
|---------------------------------|---------------|
| Bolsa de vacaciones (junio) | 490,00 |
| Bolsa de vacaciones (diciembre) | 490,00 |
| TOTAL | 980,00 |

ANEXO III. TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2015.

| GP | AF | SB | PB | PC | TOTAL |
|-----|--------|----------|--------|--------|-----------|
| 6 | T | 1.532,33 | 229,85 | 229,63 | 30.030,99 |
| 5 | T | 1.391,16 | 208,67 | 215,2 | 27.345,08 |
| 4 | T | 1.184,16 | 177,62 | 194,01 | 23.406,19 |
| 3 A | T / Ad | 1.110,43 | 166,56 | 186,34 | 22.001,74 |
| 3 B | T / Ad | 1.041,65 | 156,25 | 180,28 | 20.704,83 |
| 2 A | T / Ad | 1.007,57 | 151,14 | 176,80 | 20.056,35 |
| 2 B | T / Ad | 965,97 | 144,90 | 172,54 | 19.264,65 |
| 1 | Ad | 863,68 | 129,55 | 168,56 | 17.396,17 |

| | |
|---------------------------------|----------------|
| Bolsa de vacaciones (junio) | 530,00 |
| Bolsa de vacaciones (diciembre) | 530,00 |
| TOTAL | 1060,00 |

ANEXO IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS DE LAS TABLAS.

GP: Grupo Profesional.
AF: Área Funcional.
SB: Salario Base.
PB: Participación en Beneficios.
PC: Plus Convenio.

CATALÀ

Traducció del text original aportada per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA AQUALOGY SERVICES COMPANY, SA, PER ALS ANYS 2013-2015.

CAPÍTOL I. Normes d'identificació.

Article 1. Naturalesa jurídica del Conveni col·lectiu.

El present Conveni Col·lectiu de treball és el resultat de la lliure negociació entre les parts signatàries per a la redacció del IV Conveni Col·lectiu de l'empresa AQUALOGY SERVICES COMPANY, SA.

Dilluns, 18 de novembre de 2013

Article 2. Àmbit funcional.

El present Conveni col·lectiu regula les condicions de treball de l'empresa AQUALOGY SERVICES COMPANY, SA, i en el no expressament previst en el mateix, serà aplicable el IV Conveni Estatal de les Indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals i la normativa laboral vigent a cada moment.

Article 3. Àmbit territorial.

Aquest Conveni Col·lectiu serà aplicable a tots els centres de treball de la província de Barcelona.

Article 4. Àmbit personal.

El present Conveni Col·lectiu afectarà al personal laboral contractat per AQUALOGY SERVICES COMPANY, SA, situat a la província de Barcelona.

Article 5. Àmbit temporal i denúncia del Conveni.

El present Conveni Col·lectiu entrarà en vigor l'1 de gener de 2013 i tindrà vigència fins al 31 de desembre de l'any 2015.

La denúncia del Conveni s'efectuarà amb un mes d'antelació al seu venciment, prorrogant-se d'any en any si no intervingués denúncia expressa de les parts, d'acord amb l'article 86 de l'Estatut dels treballadors.

La part denunciant realitzarà la corresponent comunicació al Departament d'Empresa i Ocupació.

Es pacta expressament que el present Conveni tindrà un període màxim d'ultraactivitat de 2 anys des de la data d'expiració de la vigència del mateix. Durant el període de negociació d'un nou Conveni o durant les seves prorroques, mantindran la seva vigència les retribucions definitives establertes per a l'any 2015.

Article 6. Vinculació a la totalitat.

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

Si el present Conveni no és registrat o si alguna de les seves clàusules és impugnada, així com si és modificat per l'Administració pública o el jutge amb caràcter general o individual, la totalitat del Conveni quedarà sense eficàcia i la Comissió Negociadora examinarà el seu contingut.

Article 7. Derogacions o modificacions.

En el cas que la normativa legal fos modificada durant la vigència del Conveni de manera que afecti a les seves estipulacions, es considerarà modificat i adaptat a la nova normativa automàticament.

Article 8. Respecte als pactes de traspàs de personal procedent de SGAB i SOREA.

Els pactes aconseguits el 29/04/04 i 22/04/04, que delimiten les condicions en les quals es va realitzar el traspàs a ASERCO (actualment AQUALOGY SERVICES COMPANY) de treballadors/res de SGAB i SOREA respectivament, seguiran sent respectats amb independència de la signatura d'aquest Conveni, a excepció dels punts que s'han modificat mitjançant acords col·lectius posteriors.

Article 9. Garantia ad personam.

Es respectaran les condicions més beneficioses que els treballadors/res tinguin reconegudes, a títol personal, per l'empresa, en entrar en vigor aquest Conveni Col·lectiu, considerades en el seu conjunt i còmput anual.

Dilluns, 18 de novembre de 2013

CAPÍTOL II. Organització del treball, estructura professional i contractació.

Article 10. Organització del Treball.

L'organització tècnica i pràctica del treball, conforme al prescrit en aquest Conveni Col·lectiu i en la legislació vigent, és facultat exclusiva de la Direcció de l'Empresa, la qual en exercir-la rendirà comptes a la representació legal de la plantilla que s'hagi constituït legalment a l'empresa d'acord amb l'establert per les lleis.

L'empresa adaptarà a cada moment el seu sistema de producció a les circumstàncies tecnològiques i procurarà primordialment la capacitat del personal de la seva plantilla per al desenvolupament i l'aplicació dels nous procediments, sense que puguin tenir cap influència en detriment dels drets adquirits o d'un altre tipus.

Correspondrà a la Direcció de l'Empresa assignar i canviar els llocs i les destinacions, així com establir i modificar l'adscripció als horaris vigents, d'acord amb la legislació vigent.

Article 11. La Plantilla.

La plantilla a cada moment serà l'adequada per a l'explotació correcta del servei que l'empresa té encomanat.

Article 12. Prestació del treball.

Els factors d'enquadrament de la plantilla inclosos en els àmbits d'aplicació del present Conveni s'establiran d'acord amb l'article 14 del IV Conveni col·lectiu estatal del sector.

El treballador/a tindrà l'obligació de conèixer i exercir els treballs necessaris per dur a terme correctament les tasques que li encarreguin en l'àmbit del seu lloc de treball i del seu grup professional i àrea funcional.

El treballador/a, en cas d'exercir habitualment tasques corresponents a grups o nivells salarials diferents, exercirà la que li suposi una millor remuneració; això no vol dir que hagi de deixar l'activitat de caràcter inferior, sempre d'acord amb el que estableix l'article 17 del IV Conveni Col·lectiu estatal del sector.

El paràgraf anterior no tindrà efectes si el treballador/a exerceix tasques corresponents a un grup professional superior a aquell en què està enquadrat i percep una compensació específica per la funció múltiple que exerceix.

Si el treballador/a realitza tasques d'un grup professional inferior, es regirà per l'establert en l'article 18 del Conveni Col·lectiu estatal del sector.

Els treballs que es desenvolupin en horari nocturn seran realitzats per les persones que requereixi el servei.

Article 13. Rendiment.

1. Les remuneracions que s'estableixen en el present Conveni corresponen a un rendiment normal.

2. L'empresa podrà mesurar els treballs, tenint en compte factors tant qualitatius com quantitius, per determinar el rendiment i la fixació d'objectius. També podrà establir els incentius que cregui convenients.

Article 14. Plena dedicació al treball.

En cas de concórrer condicions que facin possible l'execució simultània o successiva en la jornada laboral de funcions corresponents a diversos llocs de treball d'un grup professional anàleg o inferior, aquestes funcions es podran encarregar a un sol treballador/a fins a arribar a la plena ocupació de la seva jornada, mesura necessària per obtenir una productivitat òptima de tot el personal.

Article 15. Exercici del comandament.

El personal amb comandament i amb l'autoritat i la responsabilitat consegüents obtindrà el rendiment i l'eficàcia del personal i del servei que té a les seves ordres, exercint la seva autoritat d'una manera humana, educada i eficient.

És una funció inherent als comandaments de l'empresa vetllar tant per la formació del personal que tenen a les seves ordres per elevar el seu nivell tècnic i professional com per la seva seguretat.

Dilluns, 18 de novembre de 2013

Article 16. Obligatorietat de la formació i adaptació professional.

S'entén que l'objectiu general de la mateixa és millorar la Formació del conjunt dels treballadors/res.

Els plans de formació seran elaborats anualment per l'empresa, estudiant prèviament les propostes presentades pel Comitè d'Empresa. De la mateixa forma es buscaran les fórmules per realitzar el seguiment de la formació conjuntament entre l'empresa i el Comitè d'Empresa amb l'objectiu de millorar la formació de conjunt de la plantilla de forma continuada, d'acord amb l'evolució de la tecnologia i dels sistemes de treball i de tal forma que puguin accedir a llocs de treball de superior categoria o responsabilitat que hagin quedat vacants.

En cas que la formació professional o reciclatge tingui lloc dins de la jornada ordinària, el treballador/a assistirà obligatòriament i aprofitarà en la mesura que sigui possible els ensenyaments que s'imparteixin.

Així mateix, en qualsevol cas tindrà l'obligació d'assistir quan sigui necessària per desenvolupar les tasques pròpies del seu lloc de treball a l'empresa.

En qualsevol cas, el temps invertit en la realització de cursos es computarà com a jornada laboral.

Serà voluntària l'assistència a cursos diferents als establerts en l'apartat anterior que pugui establir la Direcció de l'empresa conjuntament o no amb els treballadors/res o una part d'ells.

Així mateix, els treballadors/res que certifiquin la realització de cursos acadèmics (formació reglada) podran adaptar el seu horari laboral, sense variar el nombre d'hores de la jornada durant el període del curs.

Article 17. Contracte eventual.

D'acord amb l'establert a l'article 15.b) de l'Estatut dels Treballadors, la durada dels contractes celebrats per raó de circumstàncies de mercat, acumulació de treball o excessos de comandes, encara que es realitzi l'activitat normal de l'empresa, podrà ser de fins a 12 mesos en un període de 18 mesos, des del moment en què es produeixin els canvis.

Article 18. Canvi de titularitat de l'empresa.

Quan es produeixi un canvi de titularitat d'empresa en un centre de treball, ja sigui per venda, cessió, fi de contracte d'explotació o concessió, etc., no s'extingirà per si mateixa la relació laboral. El nou empresari es subrogarà en els drets i deures laborals de l'anterior, respecte a la plantilla del centre de treball afectat.

El cessionari estarà obligat a mantenir els salaris que es reportin fins al canvi de titularitat, en tots els havers fixos que es detallen en l'article 38.2 posterior.

En qualsevol cas, s'aplicarà l'article 53 del IV Conveni col·lectiu estatal del sector.

CAPÍTOL III. Classificació professional.

Article 19. Classificació professional.

A l'efecte de la classificació professional, es farà referència als grups i definicions establerts en el IV Conveni Estatal de les Indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, d'acord a l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 20. Promoció professional.

Tot el personal subjecte al present Conveni, en igualtat de condicions, tindrà preferència per ocupar les vacants de personal de nivell o grup professional superior que s'esdevinguin a l'empresa, excepte els llocs de treball de lliure designació de l'empresa.

S'estableix que el Grup Professional 1 serà el nivell d'entrada per a les posicions bàsiques de l'àrea funcional administrativa. La permanència en aquest Grup estarà limitada a 18 mesos, temps destinat a què el treballador/a de nou ingrés adquireixi l'experiència i coneixements necessaris per al correcte acompliment del seu lloc de treball. En finalitzar aquest termini, les persones situades en el GP 1 passaran al GP 2B.

Dilluns, 18 de novembre de 2013

CAPÍTOL IV. Jornada, horari, hores extraordinàries, vacances, viatges, desplaçaments i malalties.

Article 21. Jornada.

1. Durant la vigència d'aquest Conveni, la plantilla afectada per aquest Conveni Col·lectiu tindrà una jornada màxima anual d'1.704 hores de treball efectiu. Per tant, la jornada no inclourà les possibles pauses que, si escau, s'estableixin per al desdèjuni o l'entrepà.

Es respectarà l'actual calendari laboral d'AQUALOGY SERVICES COMPANY, SA. En el cas que la jornada fixada en el paràgraf anterior sofrís una modificació podran introduir-se racionalment les adaptacions necessàries en aquest calendari laboral.

Es respectarà la jornada anual pactada a títol individual per al col·lectiu procedent de la subrogació d'SGAB.

Article 22. Horaris.

D'acord amb les necessitats del servei, no es modificaran els horaris vigents actualment en els diversos centres de treball.

Si les necessitats del servei aconsellessin alguna variació amb caràcter general o per a un grup professional determinat, i no s'arribés a un acord amb la representació legal de la plantilla, haurà de tramitar-se d'acord amb l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Si les necessitats del servei ho permeten, es procurarà implantar la jornada continuada o reduir la durada de la interrupció en els casos de jornada partida, sempre que aquesta modificació no suposi un augment de la plantilla, la desatenció del servei o un increment de costos per a les empreses.

Article 23. Compliment de l'horari.

A l'inici de la jornada laboral el personal estarà en el seu lloc de treball totalment preparat per exercir la seva funció i es quedarà fins a l'hora de sortida.

Es requerirà una autorització per desplaçar-se a una altra secció que no sigui la que la persona treballadora té assignada.

Article 24. Treballs de durada superior a la jornada laboral ordinària.

Donat el caràcter dels serveis prestats per l'empresa i la necessària continuïtat de la seva activitat, tot el personal estarà obligat a perllongar en cas necessari la jornada ordinària de treball, preavisant-se amb 15 dies d'antelació. Si els treballs extres es perllonguen més enllà de l'horari normal de menjar o sopar i l'indole del treball no permetés la interrupció de dues hores perquè l'empleat/da pugui fer-ho al seu domicili, l'empresa el compensarà econòmicament mitjançant una dieta. Les dues hores durant les quals es trobi interrompuda la jornada no seran abonables. En tot cas, no podrà reportar-se menys d'una hora per la continuïtat del treball.

El treball prestat amb excés sobre la jornada ordinària es remunerarà a raó de: la base de l'hora extraordinària, pel nombre d'hores extraordinàries multiplicat pel coeficient 1,60 o descans equivalent.

L'empresa estarà obligada a abonar a aquest personal, en compensació a l'àpat, una dieta de 12,33 EUR per a l'any 2013. Aquest import es revisarà en els anys 2014 i 2015 d'acord amb la clàusula de revisió salarial establerta per a aquests anys.

Article 25. Hores extraordinàries.

La prestació d'hores extraordinàries es regirà segons el que disposa l'article 42 del IV Conveni Col·lectiu estatal del sector i l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors. Donada la natura del servei que presta l'empresa, en cas de concórrer circumstàncies justificades que no permetin la suspensió d'un treball al final de la jornada laboral ordinària, el treballador/a l'allargarà fins a finalitzar el treball, podent l'empresa substituir-ho per un altre treballador/a. L'empresa, en aquest cas, concedirà un permís especial per tal que el treballador/a pugui menjar en les hores habituals, ja sigui a la seva casa, en el lloc de treball o als voltants. La prestació de treball en hores extraordinàries tindrà els límits fixats per la legislació vigent.

Dilluns, 18 de novembre de 2013

Article 26. Hores complementàries.

a) D'acord amb l'establert a l'Estatut dels Treballadors el nombre d'hores complementàries en els contractes a temps parcial en cap cas podrà excedir el 15% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.

En tot cas, la suma de les hores ordinàries i les complementàries no podrà excedir del límit legal definit per tal que el contracte pugui ser considerat a temps parcial.

b) La distribució i forma de realització de les hores complementàries serà la pactada entre les parts en el contracte de treball. En absència de pacte, regirà l'establert en l'Estatut dels Treballadors.

c) En tot el no regulat en aquest article, regirà l'establert a l'Estatut dels Treballadors.

Article 27. Guàrdies.

L'empresa podrà establir torns de guàrdia per als caps de setmana i les festes intersetmanals, que seran complerts obligatòriament pels treballadors/res adscrits al servei en què s'estableixi la guàrdia, preavisant amb 15 dies d'antelació. El personal que efectuï una guàrdia en cap de setmana o dia festiu intersetmanal tindrà dret a un descans equivalent i percebrà la retribució establerta en aquest article com a compensació per la variació de la data de gaudiment del descans.

La compensació esmentada a l'apartat anterior d'aquest article serà la següent: el salari basi hora per calcular l'hora extraordinària, multiplicat pel nombre d'hores de guàrdia i pel coeficient 1 o descans equivalent.

Article 28. Compensació de despeses.

En matèria de compensació de les despeses que ocasiona la realització del treball s'estarà a la política de despeses, de conformitat amb els criteris establerts per la Direcció.

Article 29. Vacances.

Les vacances anuals retribuïdes seran de 181 hores, o la part proporcional al temps treballat durant l'any natural. En els contractes a temps parcial o per reducció de jornada, s'aplicarà el percentatge d'hores de vacances anuals equivalent a la jornada treballada.

Es respectaran els pactes a títol individual.

Article 30. Permisos retribuïts.

Els treballadors/res, previ avís i justificació, sobre la base de la diligència i a la bona fe, podran absentar-se del seu lloc de treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) El temps imprescindible perquè el treballador/a pugui acompanyar al metge a familiars de primer grau, fills/as menors d'edat o pares incapacitats que estiguin a càrrec del treballador/a.

b) El temps necessari perquè el treballador/a pugui anar al metge de capçalera o a l'especialista de la Seguretat Social i aquells casos de visita a l'especialista privat en els quals quedi demostrat que no existeix la possibilitat d'assistir al reconeixement en horari fora de jornada laboral.

c) Per matrimoni o inscripció com a parella de fet: quinze dies naturals.

d) El dia de les noces de familiars de primer grau.

i) Defunció del cònjuge, parella de fet o fills: tres dies naturals. Cinc dies naturals si el treballador/a ha de realitzar un desplaçament superior a 300 quilòmetres.

f) Defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: dos dies naturals. Quatre dies naturals si el treballador/a ha de realitzar un desplaçament superior a 300 quilòmetres.

g) Accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: dos dies naturals que podran ampliar-se fins a quatre naturals

Dilluns, 18 de novembre de 2013

quan el treballador/a necessiti realitzar un desplaçament superior a 300 quilòmetres. En els casos de parents de primer grau els dies de permís no hauran de prendre's necessàriament des del mateix dia de l'hospitalització o intervenció quirúrgica, sinó que podrà desplaçar-se aquest permís als dies posteriors a la intervenció, per atendre millor les necessitats de la persona intervinguda.

h) Exàmens: els treballadors/res inscrits en cursos organitzats per centres oficials o reconeguts pel Ministeri d'Educació Cultura i Esport per a l'obtenció d'un títol acadèmic a tenor de la Llei General d'Educació, tindran dret a gaudir d'un permís de mitja jornada o jornada completa en funció del lloc on hagi de realitzar els exàmens i altres proves definitives d'aptitud i avaluació.

i) Trasllat de domicili habitual: un dia natural.

j) Els treballadors/res amb fills en edat escolar podran gaudir del temps imprescindible per a la realització de dues tutories per curs escolar per cada fill/a en edat compresa entre els 3 i els 16 anys.

Presentació de justificant: En tots els permisos exposats amb anterioritat s'haurà de presentar justificant.

Article 31. Festivitats tradicionals.

Sense perjudici del compliment de la jornada pactada en còmput anual, en cas de no declarar-se festius certs dies en el calendari laboral que publica anualment l'autoritat competent, per mitjà d'aquest pacte es reconeix el caràcter no laborable de les festivitats següents:

Dilluns de Pasqua.

Dilluns de Pentecosta.

Dijous Sant (Festa Patronal).

24 de juny (Sant Joan).

26 de desembre (Sant Esteve).

Donada l'activitat de l'empresa, per prestar l'atenció deguda al públic i al servei encomanat, la Direcció de l'Empresa podrà acordar amb el Comitè d'Empresa el desplaçament del gaudiment d'aquestes festes a altres dates del calendari laboral. Aquest desplaçament podrà afectar a la plantilla total o parcialment.

Quant al Dilluns de Pentecosta i al Dijous Sant (Festa Patronal), en tot cas l'empresa podrà establir el desplaçament i podrà acordar, amb el Comitè d'Empresa, la data de substitució.

Article 32. Baixes per malaltia comuna i accident no laboral.

1. Si un treballador/a no pot assistir al treball per raó de malaltia, ho comunicarà dins de les 2 primeres hores de la seva jornada a la prefectura on està adscrit.

L'incompliment d'aquesta obligació, de la qual només es quedarà eximit per causes de força major degudament justificades, facultarà a l'empresa a considerar injustificada l'absència al treball.

2. Si la durada de la malaltia és de més de 2 dies naturals, l'interessat demanarà la baixa al seu metge de capçalera i l'enviarà immediatament al seu cap perquè la remeti al servei corresponent per a la seva tramitació. De no presentar els parts de baixa, l'absència es considerarà injustificada.

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

Article 33. Conciliació de la vida familiar i laboral.

Amb la finalitat de conciliar la vida familiar i professional de la dona i l'home treballador/a s'amplia el dret atorgat per l'article 37.5 de l'Estatut dels Treballadors en els següents preceptes:

a) Per naixement de fill: quatre dies naturals.

b) Lactància: S'amplia el permís de lactància fins que el fill/a menor compleixi els deu mesos.

Dilluns, 18 de novembre de 2013

Aquest permís de lactància podrà ser acumulat en 11 dies hàbils, els quals hauran de ser realitzats immediatament després de la finalització de la baixa maternal.

c) Reducció de Jornada Laboral: Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de deu anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

L'empresa es compromet a plantejar possibilitats de flexibilització en matèria d'horaris.

Article 34. Pla d'Igualtat.

Durant la vigència del present Conveni resultarà d'aplicació el Pla d'Igualtat aprovat per ambdues parts en data 08 de gener de 2013, amb les modificacions que de mutu acord es puguin establir.

CAPÍTOL V. Règim econòmic.

Article 35. Norma general.

En tot cas es consideraran brutes les retribucions de qualsevol tipus pactades en el present Conveni, establertes de manera reglamentària o convinguda, individualment o en grup. Seran a càrrec de l'empleat/da la declaració sobre la renda de les persones físiques, la quota obrera de cotització a la Seguretat Social i qualsevol altra càrrega que existeixi o que, si escau, s'estableixi legalment sobre el salari.

Article 36. Treball a temps parcial.

Les retribucions a les quals fa referència l'article anterior es fixaran d'acord amb la jornada laboral completa. El treballador/a que tingui establert un règim laboral parcial de jornada (bé per contracte a temps parcial, jubilació parcial, reduccions de jornada legals o voluntàries, etc.) percebrà les retribucions indicades proporcionalment a la jornada completa corresponent al seu grup professional.

Article 37. Taula de retribucions.

1. La taula de retribucions, que és el desglossament mensual de les retribucions anuals per nivell, es compon dels conceptes retributius següents:

Salari base.

Participació en els beneficis corresponents al salari base.

Plus de Conveni.

2. En els annexos I, II i III es detallen les taules definitives de retribucions per als anys 2013, 2014 i 2015, respectivament.

Article 38. Nivells de retribució anual.

1. Aquest nivell comprendrà en còmput anual el salari base, la participació en beneficis resultant i el plus de conveni.

2. Nivells anuals de retribució individual o havers fixos: és el resultat d'afegir el còmput anual del premi d'antiguitat i la participació en beneficis resultant, així com el complement personal i les millores voluntàries que, si escau, es tinguin reconegudes al nivell anual de retribucions que correspon a un empleat/da d'acord amb el seu grup professional i nivell salarial.

Article 39. Antiguitat.

El premi d'antiguitat, que té el caràcter de complement personal d'acord amb el que es disposa en l'article 26 i la disposició addicional 4 de l'Estatut dels Treballadors, es calcularà sobre els salaris base fixats pel Conveni Col·lectiu per a cada nivell salarial en la data de venciment de cada premi anual.

A partir d'1 de gener de 2006 s'establirà un premi d'antiguitat, l'import anual del qual serà del 0,5% del salari base anual durant els primers 8 anys d'antiguitat a l'empresa i del 0,3% a partir del novè any d'antiguitat a l'empresa. Així mateix, el

Dilluns, 18 de novembre de 2013

0,3% es començarà a aplicar a partir de l'any 2014, una vegada complerts 8 anys d'antiguitat des de la signatura del primer Conveni d'empresa.

El premi d'antiguitat reportat cada any es mantindrà fix pel que fa a la quantia i s'afegirà als imports obtinguts en anys anteriors; el premi es fixarà, en vèncer l'any següent, sobre el salari base vigent el dia d'aquest venciment d'acord amb el nivell salarial de cada treballador/a.

La data de venciment dels premis serà l'1 de gener i l'1 de juliol de cada any, segons si l'ingrés en l'empresa té lloc en el primer o segon semestre de l'any.

Quan el treballador o treballadora hagi complert 65 anys no podrà reportar cap altre premi d'antiguitat i romandrà fix l'import del premi aconseguit fins a l'esmentada data.

Es percebrà el premi d'antiguitat a cada paga mensual i en les gratificacions extraordinàries.

Article 40. Participació en beneficis.

1. Aquest concepte té el caràcter de complement salarial, d'acord amb el que es disposa en l'article 26 i la disposició addicional 4 de l'Estatut dels Treballadors.

2. Consistirà en el 15% del salari base mensual, afegint-li l'antiguitat consolidada i la nova antiguitat que el treballador/a acrediti; es percebrà en les 12 mensualitats ordinàries, però no en les extraordinàries.

Article 41. Plus de Conveni.

Donada la necessitat d'augmentar en la mesura que sigui possible la productivitat a l'empresa d'una manera compatible amb la qualitat indispensable del servei, l'empresa tindrà dret a establir els sistemes de mesura i control necessaris per obtenir el rendiment exigible en cada lloc de treball d'acord amb les seves característiques.

Com a compensació per aquest rendiment, s'estableix el complement salarial fix que, amb l'epígraf de plus de conveni, reflecteixen per a cada nivell salarial les taules salarials.

Article 42. Complement personal.

És la retribució que reconeix una empresa a un treballador/a individualment, de manera voluntària o pactada.

S'estableixen tres tipus de complement personal:

Complement Personal. L'import que pogués tenir el treballador/a en aquest concepte s'incrementarà en el mateix tant per cent que ho facin les taules salarials.

Complement Personal Consolidat. L'import que pogués tenir el treballador/a en aquest concepte serà fix, és a dir, ni es revalorarà ni s'absorbirà.

Complement Personal Absorbible. Sobre l'import que pogués tenir el treballador/a en aquest concepte serà possible operar compensació o absorció.

Excepcionalment, en cas d'ascens de grup professional als grups GP 2A, GP 3B, GP 3A, GP 4, GP 5 o GP 6 serà possible l'absorció dels complements personals, respectant sempre les següents regles:

En cas que el treballador/a tingui un Complement Personal Absorbible, es podrà operar compensació i absorció sobre aquest concepte.

En cas que el treballador/a no tingui un Complement Personal Absorbible o bé l'import sigui insuficient com per compensar el diferencial econòmic derivat del canvi de grup professional, es podrà operar compensació i absorció sobre el Complement Personal Consolidat.

En cas que el treballador/a no tingui un Complement Personal Absorbible ni Complement Personal Consolidat o bé l'import sigui insuficient com per compensar el diferencial econòmic derivat del canvi de grup professional, es podrà operar compensació i absorció sobre el Complement Personal.

Dilluns, 18 de novembre de 2013

En cap cas podrà absorbir-se el Complement Personal als treballadors/res que estiguin enquadrats en el GP 1 o en el GP 2B.

Article 43. Plus de treball nocturn.

1. Aquest plus consistirà en un complement de remuneració equivalent al 25% del salari base diari.
2. El plus de treball nocturn tindrà el caràcter de complement salarial no consolidable, d'acord amb l'article 26.3 de l'Estatut dels Treballadors i l'article 34 del IV Conveni Col·lectiu estatal del sector.

Article 44. Plus de treball de torn.

1. Els treballs que requereixen una activitat permanent durant les 24 hores del dia i els 365 dies de l'any tindran el caràcter de treballs de torn. Per aquest motiu s'establiran torns de treball de 8 hores cadascun i es variarà periòdicament el torn dels treballadors/res, que gaudiran del descans setmanal en una data variable, ben entès que les hores treballades en diumenge o festa intersetmanal no es qualificaran d'extraordinàries, excepte les festivitats tradicionals establertes en l'article 31.

2. L'import del plus de treball de torn serà establert per l'empresa mitjançant un acord amb el Comitè d'Empresa.

Si no s'arriba a cap acord, el plus de treball de torn serà, com a mínim, del 15% dels havers fixos percebuts en cada mensualitat i en la paga extraordinària. Aquest plus substituirà qualsevol complement de retribució que l'empresa hagi establert específicament per a aquests treballs, sense perjudici del caràcter de garantia "ad personam" que es reconeix a favor dels emprats/des pels quals l'import d'aquest complement sigui superior al plus que estableix aquest pacte, i això exclusivament quant a l'excés que, si escau, existeixi entre ambdues retribucions.

3. En cas de les festivitats tradicionals, els treballadors/res de torn que hagin de treballar percebran les hores treballades com a extraordinàries o bé tindran una compensació de tants dies suplementaris de vacances com a festes treballades.

Qualsevol altre excés de jornada es compensarà com a horari extraordinari.

El plus de torn compensarà específicament la variació del descans setmanal, el treball en festes intersetmanals diferents a les tradicionals de l'article 31 i la variació d'horari. S'exclou el plus de treball nocturn d'aquesta enumeració, que es percebrà independentment.

4. Aquells treballadors/res que prestin els seus serveis des de les 22 hores del 24 de desembre fins a les 22 hores del 25 de desembre i des de les 22 hores del 31 de desembre fins a les 22 hores de l'1 de gener percebran un plus suplementari de 25,04 EUR per dia per a l'any 2013.

Aquest import es revisarà en els anys 2014 i 2015 d'acord amb la clàusula de revisió salarial establerta per a aquests anys.

Article 45. Gratificacions extraordinàries.

Es percebrà una gratificació extraordinària cada trimestre natural l'import del qual serà d'1 mes de salari base més antiguitat. Aquestes gratificacions s'abonaran els dies 30 de març, juny i setembre i el dia 15 de desembre de cada any.

S'estableix la possibilitat que, mitjançant acord amb la representació legal de la plantilla, es pugui prorratejar entre les mensualitats l'import de les gratificacions extraordinàries.

Article 46. Bosses de vacances.

Juntament amb les gratificacions extraordinàries de juny i desembre s'abonarà el concepte de Bossa de vacances, que tindrà un import de 440 EUR per a cadascuna d'elles l'any 2013.

Per a l'any 2014, l'import de cada Bossa de vacances serà de 490 EUR. L'any 2015, l'import de cada Bossa de vacances serà de 530 EUR.

Dilluns, 18 de novembre de 2013

Article 47. Valor de l'hora extraordinària.

La base de l'hora extraordinària per als anys 2013, 2014 i 2015 serà el quocient que resulti de dividir per 1.704 el còmput anual del salari base, l'antiguitat, la participació en beneficis, el complement personal i el plus de conveni i multiplicar pel coeficient 1,30 o descans equivalent.

Article 48. Valor de l'hora extraordinària en festius i diumenges.

La base de l'hora extraordinària per a festius i diumenges per als anys 2013, 2014 i 2015 serà el quocient que resulti de dividir per 1.704 el còmput anual del salari base, l'antiguitat, la participació en beneficis, el complement personal i el plus de conveni i multiplicar pel coeficient 2 o descans equivalent.

Article 49. Import Plus Quilometratge.

El preu del Quilòmetre en cas de conducció amb vehicle propi s'estableix en el següent import: 0,38 EUR bruts/Km per a tota la vigència del Conveni. Els imports a liquidar per aquest concepte s'abonaran en la nòmina següent a la presentació de la nota de despeses corresponent per part del treballador/a.

Article 50. Tiquets Guarderia i tiquets restaurant com a retribució flexible.

L'empresa ofereix la possibilitat d'obtenir Tiquets Guarderia i Tiquets Restaurant en les condicions pactades amb el Comitè d'Empresa, les quals seran comunicades als emprats/des que mostrin el seu interès.

Article 51. Compensació per treballs de categoria superior.

En aquesta matèria s'estarà al que disposa l'article 17 del IV Conveni Col·lectiu estatal del sector.

Article 52. Cobrament de la nòmina.

Les retribucions reportades pels treballadors/res es satisfaran mitjançant la transferència de l'import corresponent a l'entitat bancària o caixa d'estalvis que designi el treballador/a. Les retribucions es pagaran el penúltim dia de cada mes.

Article 53. Incrementos econòmics i clàusula de revisió salarial per als anys 2013, 2014 i 2015.

1. Les taules salarials definitives aplicables per 2013 són les que es detallen en l'annex I del present Conveni.
2. Les taules salarials definitives per a l'any 2014 són les que es detallen en l'annex II del present Conveni i s'han calculat incrementant les taules salarials 2013 en un 0,9%.
3. Les taules salarials definitives per a l'any 2015 són les que es detallen en l'annex III del present Conveni i s'han calculat incrementant les taules salarials 2014 en un 1%.

CAPÍTOL VI. Règim assistencial.

Article 54. Concepte de règim assistencial.

El règim assistencial que es pacta en el present Conveni Col·lectiu és el conjunt de les mesures que complementen l'acció protectora que té el règim general de la Seguretat Social sobre la plantilla que presta els seus serveis en l'empresa.

Article 55. Naturalesa del règim assistencial.

El règim assistencial que es pacta en el present Conveni té la naturalesa de millora voluntària de l'acció protectora de la Seguretat Social prevista en l'article 191 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny.

Article 56. Incapacitat temporal.

En cas d'incapacitat temporal com a conseqüència de malaltia comuna o accident no laboral, o en cas de baixes per maternitat i paternitat, es garanteixen als treballadors/res regits pel present Conveni les retribucions que en el mateix es

Dilluns, 18 de novembre de 2013

fixen. En tot cas, es garanteix el 100% dels salaris corresponents a la jornada ordinària, qualsevol que sigui la seva denominació.

En cas d'incapacitat temporal com a conseqüència d'accident laboral o malaltia professional, es garanteix el 100% del salari que el treballador/a percebi en el moment de la baixa.

Article 57. Jubilació Parcial.

L'empresa i el treballador/a podran pactar individualment la jubilació parcial, d'acord amb la normativa de Seguretat Social vigent a cada moment.

Així mateix, resultarà d'aplicació l'acord de data 25 de març de 2013 entre empresa i Comitè d'Empresa en matèria de jubilació parcial.

Article 58. Readaptació del personal amb capacitat disminuïda.

En els casos d'invalidesa total i permanent per exercir la professió habitual, si l'empresa renuncia a l'extinció del contracte per causes objectives i readapta al treballador/a para una altra funció a la mesura de la seva capacitat, s'efectuarà la seva reclassificació professional i se li assignarà el salari corresponent a les tasques que realment dugui a terme; l'empresa li podrà suprimir el premi d'antiguitat reportat i la retribució voluntària reconeguda fins a la incapacitat sempre que la suma entre el nou salari i la prestació periòdica reconeguda per la Seguretat Social sigui superior al percebut per tots els conceptes abans de la incapacitat. No obstant això, a efectes passius es mantindrà el còmput total d'anys treballats.

Article 59. Assegurança de vida col·lectiva.

L'empresa mantindrà contractat, al seu cost, una assegurança de vida que cobreixi les següents contingències:

Mort natural fins al límit dels 65 anys d'edat: 18.000 EUR bruts, que s'abonaran als beneficiaris que lliurement hagi designat el assegurat.

Mort per accident laboral o no o de tràfic fins al límit dels 65 anys d'edat: 30.000 EUR bruts, que s'abonaran als beneficiaris que lliurement hagi designat l'assegurat.

Invalidesa permanent absoluta, per a tota activitat professional, derivada de malaltia o accident, ja sigui laboral o no, fins al límit dels 65 anys d'edat: 30.000 EUR bruts, que s'abonaran al treballador/a en declarar-se la invalidesa citada.

Invalidesa Permanent Total derivada d'accident, ja sigui laboral o no o de tràfic, fins al límit de 65 anys d'edat: 9.000 EUR bruts que s'abonaran al treballador/a en declarar-se la invalidesa citada.

L'assegurança de vida al que es refereix el paràgraf precedent es vincula a la permanència de l'assegurat en l'empresa. El cessament en la mateixa, per qualsevol motiu, donarà origen a la baixa del treballador/a en la pòlissa d'aquest segur, sense que per tant l'empleat/da conservi dret algun a percebre l'import del capital en el seu moment garantit.

Es respectaran els pactes a títol individual. Per tant no tindrà caràcter acumulatiu amb altres drets de similars beneficis.

Article 60. Ajuda per fills discapacitats físics, psíquics i/o sensorials.

Si algun treballador/a de l'empresa tingués al seu càrrec fills/as amb discapacitat física, psíquica o sensorial, l'any 2013 percebrà com a ajuda econòmica per a la seva atenció la quantitat de 195,28 EUR bruts, en cadascuna de les 12 mensualitats ordinàries, per cadascun dels fills/as amb discapacitat igual o superior al 30%. Aquesta discapacitat serà degudament acreditada mitjançant la certificació corresponent.

Aquest import es revisarà en els anys 2014 i 2015 d'acord amb la clàusula de revisió salarial establerta per a aquests anys.

Article 61. Revisions mèdiques.

L'empresa garantirà la vigilància periòdica de la salut dels treballadors/res d'acord amb la legislació vigent. En aquest sentit, establirà en la planificació de l'activitat preventiva de l'empresa les revisions mèdiques que siguin procedents en funció dels riscos inherents a cada lloc de treball. Aquestes revisions tindran lloc en hores no laborables.

Dilluns, 18 de novembre de 2013

Article 62. Bestretes de nòmina.

El treballador/a tindrà dret a percebre, sense que arribi el dia assenyalat per al pagament, bestretes a compte del treball ja realitzat.

Article 63. Préstecs al personal emprat.

En cas de necessitat acreditada, els treballadors/res podran sol·licitar un préstec personal sense interessos l'import màxim dels quals serà del 10% dels havers anuals fixos acreditats pel sol·licitant.

Les devolucions del préstec es descomptaran de la nòmina en 12 pagaments mensuals, si bé podrà ser cancel·lat abans del seu venciment.

El tipus d'interès es fixarà sobre la base del preu legal dels diners en el moment de la concessió del préstec i tindran la consideració de retribució en espècie.

CAPÍTOL VII. Drets dels Representants dels Treballadors i Treballadores.

Article 64. Crèdit horari i acumulació d'hores sindicals.

La representació legal de la plantilla disposarà del crèdit horari inherent a la seva funció sindical, d'acord a l'establert en l'Estatut dels Treballadors i legislació vigent en la matèria.

Els membres del Comitè d'empresa podran acumular, individualment, per trimestres naturals el crèdit d'hores sindicals mensuals que la llei determina.

Article 65. Garanties sindicals.

S'estarà al que es disposa en l'Estatut dels Treballadors i legislació vigent en la matèria.

CAPÍTOL IX. Interpretació del Conveni i solució de discrepàncies.

Article 66. Comissió Mixta Paritària.

Per garantir el compliment del Conveni per les parts obligades, així com per interpretar el seu contingut en el cas que es plantegi alguna discrepància del seu abast, es crea una Comissió Mixta Paritària, integrada per dos representants de la Direcció de l'Empresa i dos representants de les persones treballadores.

La Comissió es reunirà en el termini de quinze dies des de la sol·licitud d'una de les parts, i haurà de resoldre les qüestions que se li plantegin en un termini de tres dies.

Les resolucions o acords de Comissió Mixta Paritària es prendran per majoria i seran vinculants i obligatòries per a les parts.

Article 67. Procediment per solucionar les discrepàncies.

De conformitat amb l'establert a l'article 82.3 i 85.3 de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix el procediment per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació per a la modificació substancial de les condicions de treball recollides en el present Conveni col·lectiu.

A aquest efecte, les parts disposen que en cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol d'elles pugui sotmetre la discrepància a la Comissió Mixta Paritària, que disposarà d'un termini de set dies per pronunciar-se, des de que la discrepància li hagi estat plantejada.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 18 de novembre de 2013

Si no s'aconseguís un acord en el si de la Comissió Mixta Paritària, qualsevol de les parts podrà sotmetre la resolució de la discrepància als procediments de solució de conflictes recollits a l'Acord Interprofessional de Catalunya per als anys 2011–2014, inclòs l'arbitratge en els termes que les parts acordin. Les parts manifesten expressament l'adhesió i submissió als procediments establerts en aquest Acord.

ANNEX I. TAULA SALARIAL DEFINITIVA 2013.

| GP | AF | SB | PB | PC | TOTAL |
|-----|--------|----------|--------|--------|-----------|
| 6 | T | 1.503,62 | 225,54 | 225,33 | 29.468,44 |
| 5 | T | 1.365,10 | 204,77 | 211,17 | 26.832,85 |
| 4 | T | 1.161,98 | 174,30 | 190,37 | 22.967,73 |
| 3 A | T / Ad | 1.089,63 | 163,44 | 182,85 | 21.589,59 |
| 3 B | T / Ad | 1.022,14 | 153,32 | 176,90 | 20.316,98 |
| 2 A | T / Ad | 988,70 | 148,30 | 173,49 | 19.680,65 |
| 2 B | T / Ad | 947,87 | 142,18 | 169,30 | 18.903,78 |
| 1 | Ad | 847,50 | 127,13 | 165,40 | 17.070,30 |

| | |
|------------------------------|---------------|
| Bossa de vacances (juny) | 440,00 |
| Bossa de vacances (desembre) | 440,00 |
| TOTAL | 880,00 |

ANNEX II. TAULA SALARIAL DEFINITIVA 2014.

| GP | AF | SB | PB | PC | TOTAL |
|-----|--------|----------|--------|--------|-----------|
| 6 | T | 1.517,16 | 227,57 | 227,36 | 29.733,65 |
| 5 | T | 1.377,39 | 206,61 | 213,07 | 27.074,34 |
| 4 | T | 1.172,44 | 175,87 | 192,08 | 23.174,44 |
| 3 A | T / Ad | 1.099,43 | 164,92 | 184,50 | 21.783,90 |
| 3 B | T / Ad | 1.031,34 | 154,70 | 178,50 | 20.499,83 |
| 2 A | T / Ad | 997,60 | 149,64 | 175,05 | 19.857,77 |
| 2 B | T / Ad | 956,40 | 143,46 | 170,83 | 19.073,91 |
| 1 | Ad | 855,13 | 128,27 | 166,89 | 17.223,93 |

| | |
|-------------------------------|---------------|
| Bossa de vacances (juny) | 490,00 |
| Bossa de vacances (desembre)) | 490,00 |
| TOTAL | 980,00 |

ANNEX III. TAULA SALARIAL DEFINITIVA 2015.

| GP | AF | SB | PB | PC | TOTAL |
|-----|--------|----------|--------|--------|-----------|
| 6 | T | 1.532,33 | 229,85 | 229,63 | 30.030,99 |
| 5 | T | 1.391,16 | 208,67 | 215,2 | 27.345,08 |
| 4 | T | 1.184,16 | 177,62 | 194,01 | 23.406,19 |
| 3 A | T / Ad | 1.110,43 | 166,56 | 186,34 | 22.001,74 |
| 3 B | T / Ad | 1.041,65 | 156,25 | 180,28 | 20.704,83 |
| 2 A | T / Ad | 1.007,57 | 151,14 | 176,80 | 20.056,35 |
| 2 B | T / Ad | 965,97 | 144,90 | 172,54 | 19.264,65 |
| 1 | Ad | 863,68 | 129,55 | 168,56 | 17.396,17 |

| | |
|------------------------------|----------------|
| Bossa de vacances (juny) | 530,00 |
| Bossa de vacances (desembre) | 530,00 |
| TOTAL | 1060,00 |

Dilluns, 18 de novembre de 2013

ANNEX IV. GLOSSARI DE TERMES DE LES TAULES.

GP: Grup Professional
AF: Àrea Funcional
SB: Salari Base
PB: Participació de Beneficis
PC: Plus Conveni

Barcelona, 5 d'agost de 2013
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès