

### III PROPUESTA QUE FORMULA LA REPRESENTACIÓN SOCIAL PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDO DE EFICACIA GENERAL, EN RELACIÓN CON LAS CONDICIONES LABORALES Y ECONÓMICAS APLICABLES A LA DECISIÓN DE SGAB DE TRANSFERIR AL PERSONAL DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DE EDIFICIOS, A LA SOCIEDAD PARTICIPADA ASERCO.

Tras la presentación por esta representación de la I Propuesta adjunta a la III Acta de 26 de febrero de 2004, así como de un desarrollo de, entre otros, el punto séptimo de aquélla en la II Propuesta entregada el 18 de marzo como documento adjunto a la VI Acta de este proceso de negociación, y dado que por la representación empresarial se han entregado a su vez dos documentos de Propuestas de condiciones de transferencia de personal, anexadas a las Actas V y VII, se hace preciso, asumiendo el compromiso adquirido en la última reunión de 25 de marzo, puntualizar los aspectos que se hallan pendientes de resolver así como aquéllos sobre los que se ha alcanzado un acuerdo de principio y sólo están a expensas de su formalización en el marco de la consecución de un acuerdo global.

Respecto de los mismos, cabe señalar siguiendo el contenido de la última propuesta empresarial, lo siguiente:

- A.- Los derechos de previsión social complementaria contenidos en el Plan de Pensiones de los empleados de SGAB se respetarán manteniendo la condición de todos los trabajadores que pasen a prestar servicios en ASERCO, como partícipes en activo de pleno derecho del citado Plan de Pensiones, con idéntico régimen prestacional como si hubieran seguido en activo en SGAB y garantizándose a dicho fin que el salario de referencia para el cálculo de las aportaciones se revisará de conformidad con los incrementos retributivos establecidos en el Convenio de SGAB. Para ello se adaptarán las Especificaciones en los términos propuestos en el archivo que se adjuntó a la primera Propuesta de 26 de febrero.
- B.- Por lo que se refiere a las garantías de retorno a SGAB, se han reconocido los principales supuestos reivindicados en el apartado quinto de la Propuesta de 26 de febrero, hallándose pendiente en la actualidad la puntualización de tres cuestiones: primera, y con carácter general, el derecho a la automaticidad de la reincorporación una vez contrastado el supuesto que la habilita, con un mero preaviso de 15 días y una obligación de ejercicio del derecho en el plazo de 30 días desde aquélla constatación; segunda, y para la garantía de retorno causal, se hace necesario completar la tipología ya reconocida en la Propuesta empresarial de 25 de marzo con los supuestos de amortización individual de puestos de trabajo prevista en el artículo 52. c) de la LET, así como con los supuestos de opción empresarial indemnizatoria por despido declarado improcedente, en que el trabajador tendrá a su vez la opción entre la

percepción de dicha indemnización o la reincorporación en SGAB, dada la inexistencia de argumentos materiales que amparen un diferente trato en estos supuestos y en los ya reconocidos, respondiendo todos a la garantía de evitar una resolución no causal o arbitraria en la empresa de destino; tercera, referente a la inclusión de los supuestos de retorno voluntario, en los términos planteados en el apartado sexto de la Propuesta social de 26 de febrero, con la posibilidad escalonada a partir del segundo año de la segregación, de retorno voluntario de los niveles porcentuales solicitados como referente mínimo en dicha Propuesta.

Por último, en todos los supuestos de retorno, debe garantizarse que la reincorporación se producirá, tal como ya se planteara, “con pleno respeto de los derechos que habrían correspondido de mantener la vinculación con SGAB, y de no existir un puesto de la misma categoría se aplicará el régimen de equivalencia funcional previsto en el art. 39.1 de la LET y conforme al acuerdo que adopte la Comisión Paritaria de Clasificación prevista en el artículo 14 del Convenio de SGAB”

- C.- Respecto de las garantías de salario y antigüedad contenidas en el apartado tercero de la Propuesta empresarial de 25 de marzo, junto con el mantenimiento obligado de la antigüedad a todos los efectos, retributivos e indemnizatorios, se garantiza también el mantenimiento del mismo nivel retributivo, sin perjuicio de la adecuación de su estructura al Convenio Provincial de aplicación, garantizándose que se mantendrá el régimen de actualizaciones retributivas aplicable en el Convenio de SGAB hasta tanto se negocie un Convenio Colectivo específico en ASERCO, cuestión sobre la que caben dos precisiones: primera, que la adaptación a la estructura salarial de ASERCO no afectará al régimen de actualizaciones o incrementos salariales negociados en SGAB, que operará como si los trabajadores se mantuvieran en activo en SGAB; segunda, que se garantizará “ad personam” a todos los trabajadores afectados el respeto de dicho régimen de actualizaciones o incrementos retributivos hasta tanto no se mejore, en cómputo global, con el negociado en ASERCO.
- D.- Por lo que se refiere a la duración del contrato entre SGAB y ASERCO, se acepta que el mismo tenga una duración de 10 años conforme a la Propuesta empresarial, y respecto a los derechos de representación sindical y negociación colectiva, se aceptan igualmente las condiciones establecidas y recogidas en el Acta VII para la designación de un delegado sindical LOLS por cada una de las tres Secciones Sindicales integrantes del Comité Intercentros de SGAB, debiéndose reconocer igualmente el compromiso de regulación y constitución de un Comité Intercentros con las competencias y derechos previstos en el

artículo 101 del Convenio de SGAB, una vez que existan centros con representación en ASERCO.

Por último en este apartado, y una vez asumida la necesidad de negociación colectiva en el ámbito de ASERCO, debe reproducirse también la petición de que la misma se inserte en la plasmación del compromiso obligacional de “apertura de la negociación de un CONVENIO DE GRUPO, que establezca un marco homogeneizador de las condiciones de trabajo en el ámbito de todas las empresas participadas”, y con el referente normativo del Convenio de SGAB como matriz del Grupo, tal como ya se planteara en el apartado noveno de la Propuesta social de 26 de febrero.

- E.- Respecto de las restantes condiciones laborales procedentes del Convenio de SGAB, y una vez reconocida la inmunidad de la menor jornada establecida en dicho Convenio, y que se habrá de respetar en todo caso sin perjuicio de la adecuación horaria que proceda, sólo queda analizar las que deben respetarse a juicio de esta representación, en todo caso como la jornada, y aquéllas susceptibles de transacción a través de compensaciones económicas, a cuyo fin se aporta un cuadro comprensivo de las mismas, siguiendo la metodología del aportado por la representación empresarial el pasado 25 de marzo, y partiendo de que el pretendido mantenimiento de algunas de dichas condiciones “hasta el vencimiento del Convenio de SGAB”, no constituye avance alguno en este proceso pues dicho derecho operaría en el peor de los supuestos “ex lege”, sin precisar reconocimiento expreso, y sólo mediante una voluntad explícita de respeto, en sus propios términos o mediante compensaciones, de las condiciones convencionales de origen, se puede abordar con éxito la necesidad social, ya apuntada en la Propuesta de 26 de febrero, de que la transferencia a ASERCO se realice de forma VOLUNTARIA, con una adecuada explicación de la imprescindibilidad de la incorporación y del contenido funcional de la misma, así como con la garantía de respeto de los derechos laborales en los términos analizados y que se indicarán, a fin de “asegurar el entendimiento de la medida en relación con las perspectivas de desarrollo profesional, sin atisbo de interpretación como un puro ahorro de costes”, así como con la garantía de recolocación de quienes no acepten el traslado.

#### JORNADA, HORARIO, VACACIONES.

Mantener el cómputo anual de 1672 h. De trabajo anuales. Art. 30,31 convenio SGAB.

Mantener los días laborables actuales para cada colectivo.

Establecer estas condiciones para todo el personal de ASERCO a partir de 2005, si no se pactan unas condiciones mas beneficiosas por convenio.

## PACTO DE TURNO Y GUARDIAS.

Mantener los pactos actuales según convenio SGAB Art. 24,25,50,51,52,66,67. Establecer estas condiciones para todo el personal de ASERCO a partir de 2005, si no se pactan unas condiciones mas beneficiosas por convenio.

## PROPUESTA DE MANTENIMIENTO O TRANSACCIÓN.

Plus Jornada Partida (Art. 58). De acuerdo con propuesta de la Empresa.

Ayudas de Convenio (Art. 113 y 115). De acuerdo con propuesta de la Empresa.

Premios de vinculación 22 y 35 años (Art. 62). De acuerdo con propuesta de la Empresa.

Préstamo vivienda (art.73). De acuerdo con propuesta de la Empresa.

Prolongación jornada (Art.27). Establecer estas condiciones para todo el personal de ASERCO a partir de 2005, si no se pactan unas condiciones mas beneficiosas por convenio.

Organización del trabajo (Art. 5 y 6). Establecer estas condiciones para todo el personal de ASERCO a partir de 2005, si no se pactan unas condiciones mas beneficiosas por convenio.

Permisos (Art. 32). Establecer estas condiciones para todo el personal de ASERCO a partir de 2005, si no se pactan unas condiciones mas beneficiosas por convenio.

Viajes, Dietas, Desplazamientos (Art.29,56) Establecer estas condiciones para todo el personal de ASERCO a partir de 2005, si no se pactan unas condiciones mas beneficiosas por convenio.

Excedencia (Art. 33). Establecer estas condiciones para todo el personal de ASERCO a partir de 2005, si no se pactan unas condiciones mas beneficiosas por convenio.

Plus trabajo nocturno (Art.54). Establecer estas condiciones para todo el personal de ASERCO a partir de 2005, si no se pactan unas condiciones mas beneficiosas por convenio.

Clasificación y plan formación Capítulo III Establecer estas condiciones para todo el personal de ASERCO a partir de 2005, si no se pactan unas condiciones mas beneficiosas por convenio.

Niveles de retribución anual (Art. 40,43,44,45). Establecer estas condiciones para todo el personal de ASERCO a partir de 2005, si no se pactan unas condiciones mas beneficiosas por convenio.

Promoción económica de AX a P1 (art. 40,43,44,45). Establecer estas condiciones para todo el personal de ASERCO a partir de 2005, si no se pactan unas condiciones mas beneficiosas por convenio.

Anticipos y bonificación préstamos (Ar. 72,73). En anticipos, establecer estas condiciones para todo el personal de ASERCO a partir de 2005, si no se pactan unas condiciones mas beneficiosas por convenio. En Bonificación préstamos, de acuerdo con propuesta Empresa.

Pago años servicio reforme escalafón (Art.61). De acuerdo con propuesta de la Empresa.

Plus nivel (Art 65). De acuerdo con propuesta de la Empresa.

Régimen asistencial (Art. 79 a 91). Del art. 79 a 90, de acuerdo con propuesta Empresa. Mantener la prestación del art.91 (AUXILIO POR FALLECIMIENTO).

Bolsa de Vacaciones (Art.109). De acuerdo con propuesta Empresa.

Asuntos sociales (Art.93 a 108). Revisar y mantener todo lo no recogido en la legislación laboral.

Importe Kilometraje (Art. 69). ). Establecer estas condiciones para todo el personal de ASERCO a partir de 2005, si no se pactan unas condiciones mas beneficiosas por convenio.

Horas extraordinarias (Art. 60). ). Establecer estas condiciones para todo el personal de ASERCO a partir de 2005, si no se pactan unas condiciones mas beneficiosas por convenio.

Trabajos superior categoría (Art. 36 y 64). ). Establecer estas condiciones para todo el personal de ASERCO a partir de 2005, si no se pactan unas condiciones mas beneficiosas por convenio.

Condiciones conducción (Art. 37 y 68). Establecer estas condiciones para todo el personal de ASERCO a partir de 2005, si no se pactan unas condiciones mas beneficiosas por convenio.

Retribución diaria (Art. 42). ). Establecer estas condiciones para todo el personal de ASERCO a partir de 2005, si no se pactan unas condiciones mas beneficiosas por convenio.

Permitir el disfrute de las ventajas siguientes: GRUPO DE EMPRESA, BAR EMPLEADOS, CAMPING DE GAVÁ, SERVICIO MÉDICO.

Barcelona a, 31 de marzo de 2004.