

RESOLUCIÓ

TRE/3528/2007, de 21 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Agbar Servicios Compartidos, SA, per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 0814692).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Agbar Servicios Compartidos, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de març de 2007, 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.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Agbar Servicios Compartidos, SA, per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 0814692) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 21 de juny de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Agbar Servicios Compartidos, SA, per als anys 2006-2008

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 signants per a la redacció del I Conveni Col·lectiu de l'empresa Agbar Servicios Compartidos, SA.

Article 2*Àmbit funcional*

El present Conveni Col·lectiu regula les condicions de treball d'Agbar Servicios Compartidos, SA, i en allò que no hi estigui expressament previst, serà d'aplicació el Conveni Estatal de les Indústries de Captació, Elevació, Conducció, Tractament, Depuració i Distribució d'Aigua i la normativa laboral vigent en cada moment.

Article 3*Àmbit territorial*

Aquest Conveni Col·lectiu serà d'aplicació en tots els centres de treball de la província de Barcelona.

Article 4*Àmbit personal*

El present Conveni Col·lectiu afectarà el personal laboral contractat a Agbar Servicios Compartidos, SA, ubicat 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 2006 i tindrà vigència fins al 31 de desembre de l'any 2008.

La denúncia del conveni s'efectuarà amb un mes d'antelació al seu venciment, i es prorrogarà d'any en any, si no existeix denúncia expressa de les parts i fins la signatura d'un nou conveni, d'acord amb l'article 86 de l'Estatut dels Treballadors.

La part denunciante realitzarà la corresponent comunicació al Departament de Treball.

Article 6*Vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades en el present conveni col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible i a efectes 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 n'examinarà el contingut.

Article 7*Derogacions o modificacions*

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

Article 8*Respecte dels pactes de traspàs de personal procedent de SGAB i SOREA*

Els pactes assolits el 29/04/04 i 22/04/04, que delimiten les condicions en les quals es realitzarà el traspàs a ASERCO de treballadors de SGAB i SOREA respectivament, seguiran essent respectats amb independència de la signatura d'aquest Conveni.

Article 9*Garantia «ad personam»*

Es respectaran les condicions més beneficioses que els treballadors tinguin reconegudes, a títol personal, per les Empreses, en entrar en vigor aquest conveni col·lectiu, considerades en el seu conjunt i còmput anual.

Article 10*Clàusula de submissió als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya*

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i empresa compresos en l'àmbit personal del Conveni, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que es puguin suscitar, a efectes d'allò establert en els articles 63 i 154 del Text refós de la Llei de Procediment Laboral.

CAPÍTOL 2*Organització del treball, estructura professional i contractació***Article 11***Organització del Treball*

L'organització tècnica i pràctica del treball, d'acord amb allò 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 retrà comptes als representants dels treballadors que s'hagin constituït legalment en l'empresa d'acord amb allò establert a les lleis.

L'empresa adaptarà en 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 12*La Plantilla*

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

Article 13*Prestació del treball*

Els factors d'enquadrament dels treballadors inclosos en els àmbits d'aplicació del present Conveni s'establiran d'acord amb l'article 10 del Conveni col·lectiu estatal del sector.

El treballador tindrà l'obligació de conèixer i realitzar els treballs necessaris per portar 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, en cas de realitzar habitualment tasques corresponents a grups o nivells salarials diferents, realitzarà la que li suposi una millor remuneració; això no vol dir que hagi de deixar l'activitat de caràcter inferior, sempre d'acord amb allò establert en l'article 13 del Conveni col·lectiu estatal del sector.

El paràgraf anterior no tindrà efectes si el treballador realitza tasques corresponents a un grup o nivell professional superior a aquell en què es troba enquadrat i percep una compensació específica per la funció múltiple que desenvolupa.

Si el treballador realitza tasques d'un grup o nivell professional inferior, es regirà per allò establert en l'article 14 del Conveni col·lectiu estatal del sector.

Els treballs que es facin en horari nocturn els realitzaran les persones que requereixi el servei.

Article 14*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 qualitius com quantitius, per tal de determinar el rendiment i la fixació d'objectius. També podrà establir els incentius que consideri convenients.

Article 15

Plena dedicació en el 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 fins arribar a la plena ocupació de la seva jornada, mesura necessària per obtenir una productivitat òptima de tot el personal.

Article 16

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, i exercirà 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.

Article 17

Obligatorietat de la formació professional

S'entén que l'objectiu general d'aquesta és millorar la Formació del con-junt dels treballadors.

Els plans de formació seran elaborats anualment per l'Empresa, estudiant prèviament les propostes presentades pel Comitè d'Empresa. De la mateixa forma se cercaran 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 del con-junt dels treballadors de forma con-tinuada, 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 su-perior categoria o responsabilitat que hagin quedat vacants.

En cas que la formació professional tingui lloc dins de la jornada ordinària, el treballador hi assistirà obligatòriament i aprofitarà tant com sigui possible els ensenyaments que s'imparteixin. Així mateix, en qualsevol cas tindrà l'obligació d'assistir-hi quan calgui per desenvolupar les tasques pròpies del seu lloc de treball a l'empresa.

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 o una part d'ells.

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

D'acord amb allò establert en l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors, l'empresa donarà els permisos necessaris per a la realització d'exàmens a aquells treballadors que estiguin cursant estudis. Aquest permís serà de mitja jornada o jornada completa en funció del lloc on s'hagi de realitzar l'esmentat examen.

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

Article 18

Contracte eventual

D'acord amb allò establert en l'article 15.b) de l'Estatut dels Treballadors, la durada dels contractes subscrits 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 19*Canvi de titularitat de l'empresa*

Quan es produeixi un canvi de titularitat d'empresa en un centre de treball, sia per venda, cessió, fi de contracte d'explotació o concessió, etc., no s'extingirà per ella mateixa la relació laboral. El nou empresari se subrogarà en els drets i deures laborals de l'anterior, pel que fa als treballadors del centre de treball afectat.

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

En qualsevol cas, s'aplicarà l'article 43 del Conveni Col·lectiu estatal del sector.

CAPÍTOL 3*Classificació professional***Article 20***Classificació professional*

A efectes de la classificació professional, s'actuarà conforme als grups i definicions establerts en el Conveni Col·lectiu estatal de les Indústries de Captació, Elevació, Conducció, Tractament, Depuració i Distribució d'Aigua estatal del sector, d'acord amb l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 21*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 es produeixin a l'empresa, llevat dels llocs de treball de lliure designació de l'empresa.

CAPÍTOL 4*Jornada, horari, hores extraordinàries, vacances, viatges, desplaçaments i malalties***Article 22***Jornada*

1. Per als anys 2006, 2007 i 2008 els treballadors afectats per aquest conveni col·lectiu tindran una jornada màxima anual de 1.704 hores de treball efectiu. Per consegüent, la jornada no inclourà les possibles pauses que, si escau, s'estableixin per a l'esmorzar o l'entrepà.

Es respectarà l'actual calendari laboral d'Agbar Servicios Compartidos. En el supòsit que es produís una modificació en la jornada fixada en el paràgraf anterior, podran introduir-se racionalment les adaptacions necessàries en aquest calendari laboral.

Es respectaran les jornades i horaris pactats a títol individual.

Article 23*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 aconsellen alguna variació amb caràcter general o per a un grup professional determinat, es farà 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 24*Acompliment de l'horari*

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

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

Els representants sindicals gaudiran de les garanties que la legislació estableix a aquest efecte.

Article 25*Treballs de durada superior a la jornada laboral ordinària*

Atès el caràcter dels serveis prestats per l'Empresa i la necessària continuïtat de la seva activitat, tot el personal estarà obligat a prolongar en cas necessari la jornada ordinària de treball, preavisant-ho amb 15 dies d'antelació. Si els treballs extres es prolonguen de manera que hi quedi inclòs l'horari normal de dinar o sopar i l'índole del treball no permetés la interrupció de dues hores per tal que l'empleat pugui fer-ho al seu domicili, l'empresa el compensarà econòmicament mitjançant dieta. Les dues hores durant les quals estigui interrompuda la jornada no seran abonables. En tot cas, no podrà meritarse 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, en compensació per l'àpat, una dieta que mai no serà superior a 10,45 euros per a l'any 2006, que serà revisable de conformitat amb l'IPC per als anys 2007 i 2008.

Article 26*Hores extraordinàries*

La prestació d'hores extraordinàries es regirà per allò que disposa l'article 33 del Conveni Col·lectiu estatal del sector i l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors. Atesa la naturalesa 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 l'allargarà fins acabar-lo, podent l'empresa substituir-lo per un altre treballador. L'empresa, en aquest cas, concedirà un permís especial perquè el treballador pugui menjar a les hores habituals, sia a casa seva, al lloc de treball o als voltants. La prestació de treball en hores extraordinàries tindrà els límits fixats per la legislació vigent.

Article 27*Hores complementàries*

a) D'acord amb allò establert en l'Estatut dels Treballadors el nombre d'hores complementàries en els contractes a temps parcial en cap cas podrà excedir el 30% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.

En tot cas, la suma de les hores ordinàries i les complementàries no podrà excedir el límit legal definit perquè 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 allò establert a l'Estatut dels Treballadors.

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

Article 28*Guàrdies*

L'Empresa podrà establir torns de guàrdia per als caps de setmana i les festes intersetmanals, que seran acompanyats obligatòriament pels treballadors adscrits al servei en què s'estableixi la guàrdia, preavisant amb 15 dies d'antelació. Els

treballadors que efectuïn una guàrdia en cap de setmana o dia festiu intersetmanal tindran dret a un descans equivalent i percebran la retribució establerta en aquest article com a compensació per la variació de la data de gaudi del descans.

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

Article 29

En matèria de compensació de despeses que ocasiona la realització del treball s'actuarà d'acord amb la política de despeses de conformitat amb els criteris establerts per la Direcció.

Article 30

Vacances

Les vacances anuals retribuïdes seran de 181 hores, o la part proporcional al temps treballat durant l'any natural

Es respectaran els pactes a títol individual.

Article 31

Permisos retribuïts

Els treballadors, previ avís i justificació, en base a 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 pugui acompanyar al metge familiars de primer grau, fills menors d'edat o pares incapacitats que estiguin a càrrec del treballador.

b) El temps necessari perquè el treballador 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) 1 dia del casament de familiars de primer grau.

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

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

g) Accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies naturals que podran ampliar-se'n fins 4 de naturals quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament a aquest efecte.

h) Exàmens: els treballadors inscrits en cursos organitzats per cen–tres oficials o reconeguts pel Ministeri d'Educació i Ciència per a l'obtenció d'un títol acadèmic de conformitat amb la Llei General d'Educació, tindran dret a gaudir d'un permís pel temps indispensable per assistir als exàmens i altres proves definitives d'aptitud i avaluació, i no serà d'aplicació allò que disposa l'article 17 del present Conveni.

i) Trasllat de domicili habitual: un dia natural.

Presentació de justificant: En tots els permisos exposats anteriorment caldrà presentar justificant.

Article 32

Festivitats tradicionals

Sense perjudici de l'acompliment 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, mitjançant 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)

Atesa 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 gaudi d'aquestes festes a altres dates del calendari laboral. Aquest desplaçament podrà afectar la plantilla totalment o parcial. Pel que fa 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 o amb els delegats de personal, la data de substitució.

Article 33

Baixes per malaltia comuna i accident no laboral

1. Si un treballador no pot assistir al treball a causa de malaltia, ho comunicarà dins de les 2 primeres hores de la seva jornada al comandament on estigui adscrit.

L'incompliment d'aquesta obligació, de la qual només se'n quedarà eximit per causes de força major degudament justificades, facultarà 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 trameti al servei corresponent per a la seva tramitació. En cas de no presentar els comunicats de baixa, l'absència es considerarà injustificada.

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

Article 34

Conciliació de la vida familiar i laboral

Per tal de conciliar la vida familiar i professional de la dona i l'home treballador 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) Alletament: S'amplia el permís d'alletament fins que el fill menor compleixi els deu mesos.
- c) Reducció de Jornada Laboral per Maternitat/Paternitat: qui per raó de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de 8 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.

CAPÍTOL 5

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 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 què fa referència l'article anterior es fixaran d'acord amb la jornada laboral completa. El treballador que tingui establert un règim laboral de part de jornada percebrà les retribucions indicades proporcionalment a la jornada completa corresponent a la seva categoria laboral.

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. A l'annex 1 es detalla la taula definitiva de retribucions per a l'any 2006.

3. A l'annex 2 es detalla la taula provisional de retribucions per a l'any 2007.

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 d'acord amb el seu grup professional i nivell salarial.

Article 39*Garanties salarials*

No operará la compensació i absorció del complement personal en les següents categories professionals, i per consegüent, s'incrementarà en els mateixos percentatges que estableixi el conveni:

Nivell 1

Auxiliar Administratiu, Telefonista

Oficial de 2^a Administratiu

Oficial de 1^a Administratiu

Mosso de magatzem

Nivell 2

El complement personal quedarà consolidat amb caràcter personal en la seva quantia, i no estarà necessàriament subjecte als increments de conveni en les següents categories professionals:

Delineant projectista

Operador d'ordinador

Programador

Nivell 3

El complement personal té el caràcter de complement salarial, segons allò previst en l'article 26 de l'Estatut dels Treballadors, serà compensable i absorbible per a les següents categories professionals:

Analista

Cap de servei o secció

Titulat de grau mitjà

Titulat de grau superior

Article 40*Antiguitat*

El premi d'antiguitat, que té el caràcter de complement personal d'acord amb allò que disposa 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 a la data de venciment de cada premi anual.

A partir de l'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 0,3% es començarà a aplicar a partir de l'any 2014, un cop complerts 8 anys d'antiguitat des de la signatura del present Conveni.

El premi d'antiguitat meritat cada any es mantindrà fix respecte de la quantia i s'afegirà a l'import dels que s'han obtingut en anys anteriors; el premi es fixarà, en vencer l'any següent, sobre el salari base vigent el dia d'aquest venciment d'acord amb el nivell salarial de cada treballador.

La data de venciment dels premis serà l'1 de gener i l'1 de juliol de cada any, depenent del fet que l'ingrés a l'empresa hagi tingut lloc el primer o segon semestre de l'any anterior.

Quan el treballador hagi complert 65 anys, no podrà meritjar cap altre premi d'antiguitat i romandrà fix l'import del premi aconseguit fins la data esmentada.

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

Article 41

Participació en beneficis

1. Aquest concepte té el caràcter de complement salarial, d'acord amb allò que disposa 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 acrediti; es percebrà en les 12 mensualitats ordinàries però no en les extraordinàries.

Article 42

Plus de conveni

Atesa la necessitat d'augmentar en la mesura 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 que figuren en els annexos 1 i 2.

Article 43

Complement personal

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

Article 44

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 23 del Conveni Col·lectiu estatal del sector.

Article 45

Plus de treball tòxic

Percebran aquest plus els treballadors que portin a terme treballs que suposin l'exposició a productes tòxics i que hagin estat avaluats com a riscos que no siguin eliminables mitjançant les mesures de prevenció establertes en la planificació de l'activitat preventiva de l'empresa. La seva quantia serà del 20% del salari base i

tindrà la mateixa consideració legal que l'anterior. En cas que l'exposició al risc sigui ocasional, es percebrà proporcionalment al temps d'exposició al risc. Això previst s'aplicarà sense perjudici de les mesures de protecció general i individual que calgui disposar per tal d'evitar accidents o malalties professionals.

Article 46

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 cada un i es variarà periòdicament el torn dels treballadors, que gaudiran del descans setmanal en una data variable, amb el benentès que les hores treballades en diumenge o festa intersetmanal no es qualificaran d'extraordinàries, llevat de les festivitats tradicionals establertes en l'article 32.

2. L'import del plus de treball de torn serà establert per l'empresa mitjançant un acord amb el comitè d'empresa o el delegat de personal.

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 a la paga extraordinària. Aquest plus substituirà qualsevol complement de retribució que les empreses hagin establert específicament per a aquests treballs, sense perjudici del caràcter de garantia «ad personam» que es reconeix a favor dels empleats per als 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 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 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 de les tradicionals de l'article 32 i la variació d'horari. S'exclourà el plus de treball nocturn d'aquesta enumeració, que es percebrà independentment.

4. Els treballadors 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 21,67 euros per dia per a l'any 2006 i de 22,21 euros per a l'any 2007.

Aquest import es revisarà a finals d'any d'acord amb la clàusula de revisió salarial establerta per a cada any.

Article 47

Gratificacions extraordinàries

Es percebrà una gratificació extraordinària cada trimestre natural, l'import de la 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. No obstant això, l'empresa podrà efectuar el pagament el dia 15 si així ho acorda amb la representació dels treballadors.

S'estableix la possibilitat que, mitjançant acord amb la representació dels treballadors de l'empresa o els mateixos treballadors si no hi ha representació es pugui prorratejar entre les mensualitats l'import de les gratificacions extraordinàries.

Article 48

Fons de Nadal i fons de vacances

Juntament amb les pagues de desembre i juny, es percebran 2 imports per al gaudi d'aquestes festes, que seran de 278,42 euros cada un l'any 2006.

Per a l'any 2007, els 2 imports seran el resultat d'aplicar l'increment del 2,5% a compte a l'import definitiu de l'any 2006. Aquests imports es revisaran a finals d'any d'acord amb la clàusula de revisió salarial per a l'any 2007.

Article 49*Valor de l'hora extraordinària*

La base de l'hora extraordinària per a l'any 2006-2007-2008 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 50*Valor de l'hora extraordinària en festius i diumenges*

La base de l'hora extraordinària per a festius i diumenges per a l'any 2006-2007-2008 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 51*Imports Plus Quilometratge*

El preu del quilòmetre, en cas de conducció amb vehicle propi s'estableix en el següent import: 0,19 €/Km.

Article 52*Tiquets Restaurant*

El personal d'ASERCO comptarà amb un Tiquet Restaurant diari, per dia de treball efectiu. S'exclouran els períodes de vacances, incapacitat temporal, jornada intensiva i totes aquelles situacions en les quals no es meriti el dret. Les anteriors situacions seran regularitzades periòdicament mitjançant el descompte dels tiquets corresponents.

Imports:

Per a l'any 2006: 6 euros

Per a l'any 2007: 6,5 euros

Per a l'any 2008: 7 euros

Al personal procedent d'AGBAR només se li restarà del Plus de Jornada Partida els 650 € que estan reflectits en el pacte de 29 d'abril de 2004.

Article 53*Tiquets Guarderia*

L'empresa ofereix la possibilitat de Tiquets Guarderia en les condicions que comunicarà als empleats que hi mostrin el seu interès.

Article 54*Compensació per treballs de categoria superior*

En aquesta matèria s'actuarà d'acord amb allò que disposa l'article 13 del Conveni Col·lectiu estatal del sector.

Article 55*Cobrament de la nòmina*

Les retribucions meritades pels treballadors se satisfaran mitjançant la transferència de l'import corresponent a l'entitat bancària o caixa d'estalvis que designi el treballador, llevat que opti pel xec bancari. Les retribucions es pagaran el penúltim dia de cada mes.

Article 56*Incrementos econòmics i clàusula de revisió salarial per als anys 2006, 2007 i 2008*

1. Les taules salarials de l'annex 1 corresponen a l'any 2006. (Un cop revisats els salaris amb l'IPC real del 2006).

2. Les taules salarials de l'any 2007, recollides a l'annex 2 d'aquest Conveni, s'han calculat augmentant les taules salarials de l'annex 1 de conformitat amb l'IPC previst + 0,5%.

Un cop publicat per l'INE l'índex d'inflació real d'àmbit estatal per a l'any 2007, es corregiran els imports de la taula salarial provisional amb el percentatge resultant i es regularitzaran les diferències dins del mes següent al de la data de publicació dels índexs definitius de l'any 2007, amb la diferència positiva o negativa que, si escau, resulti de l'aplicació de l'IPC real més 0,5%.

3. Les taules salarials provisionals de l'any 2008 es calcularan augmentant les taules definitives vigents a 31 de desembre de 2007 actualitzades, de conformitat amb l'IPC previst + 0,5%.

Un cop publicat per l'INE l'índex d'inflació real d'àmbit estatal per a l'any 2008, es corregiran els imports de la taula salarial provisional amb el percentatge resultant i es regularitzaran les diferències dins del mes següent al de la data de publicació dels índexs definitius de l'any 2008, amb la diferència positiva o negativa que, si escau, resulti de l'aplicació de l'IPC real més 0,5%.

Article 57

Clàusula de desvinculació

En aquesta matèria s'aplicarà l'article 29 del Conveni Col·lectiu estatal del sector.

CAPÍTOL 6

Règim assistencial

Article 58

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 els treballadors que presten el seu servei a l'empresa.

Article 59

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 60

Incapacitat temporal

En cas d'incapacitat temporal com a conseqüència de malaltia comuna o accident no laboral, es garanteixen als treballadors regits pel present Conveni les retribucions que s'hi fixen. En tot cas, es garanteix el 100% dels salaris corresponents a la jornada ordinària, sigui quina 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 percebi en el moment de la baixa.

Article 61

Jubilació especial dels treballadors als 64 anys

L'empresa i el treballador podran pactar individualment la jubilació especial als 64 anys, d'acord amb la forma i les condicions establertes en el Reial decret 1194/1985, de 19 d'octubre.

Article 62*Jubilació Parcial*

S'actuarà d'acord amb allò que disposa l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors si així ho sol·licita el treballador amb una antelació mínima d'un mes. Les dues parts signants del present Conveni Col·lectiu assumeixen la voluntat de negociar un acord amb posterioritat a la signatura del Conveni on es desenvoluparà allò regulat en l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 63*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 el treballador per a 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 porti a terme; l'empresa li podrà suprimir el premi d'antiguitat meritat i la retribució voluntària reconeguda fins la incapacitat sempre que la suma entre el nou salari i la prestació periòdica reconeguda per la Seguretat Social sigui superior a allò percebut per tots els conceptes abans de la incapacitat. No obstant això, a efectes passius es mantindrà el còmput total d'anys treballats.

Article 64*Assegurança de Vida col·lectiva*

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

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

Mort per accident laboral o no o de trànsit fins el límit dels 65 anys d'edat: 30.000 € 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, sia laboral o no, fins el límit dels 65 anys d'edat: 30.000 € bruts, que s'abonaran al treballador en declarar-se la invalidesa esmentada.

Invalidesa Permanent Total derivada d'accident, sia laboral o no o de trànsit, fins el límit de 65 anys d'edat: 9.000 € bruts que s'abonaran al treballador en declarar-se la invalidesa esmentada.

Aquestes quantitats entraran en vigor a partir de la formalització de la pòlissa.

L'assegurança de vida, a la qual es refereix el paràgraf precedent, es vincula a la permanència de l'assegurat a l'Empresa. La cessació en aquesta, per qualsevol motiu, donarà origen a la baixa del treballador en la pòlissa d'aquesta assegurança sense que, per tant, l'empleat conservi cap dret a percebre l'import del capital, en el seu dia garantit.

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

Article 65*Ajuda per a fills disminuïts físics, psíquics i sensorials*

Si algun treballador de l'empresa tingui a càrrec seu fills amb disminució física, psíquica o sensorial, l'any 2006 percebrà com a ajuda econòmica per a la seva atenció la quantitat de 150,00 euros bruts, en cada una de les 12 mensualitats ordinàries, per cada un dels fills amb disminució igual o superior al 30%. Aquesta disminució serà degudament acreditada mitjançant la certificació corresponent.

Per als anys 2007 i 2008 es revisarà de conformitat amb l'evolució de l'IPC real.

Article 66*Revisions mèdiques*

L'empresa garantirà la vigilància periòdica de la salut dels treballadors 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.

Article 67

Bestretes anuals

Independentment de les bestretes previstes en l'article 29 de l'Estatut dels Treballadors, en cas de necessitat acreditada, els treballadors podran sol·licitar una bestreta, l'import màxim de la qual serà del 10% dels havers anuals fixos acreditats pel sol·licitant. Aquesta bestreta no podrà meritjar interès i el treballador la tornarà en 12 pagaments mensuals, amb venciment el dia 30 de cada mes a partir del mes següent a la data de concessió.

CAPÍTOL 7

Drets dels Representants dels Treballadors

Article 68

Acumulació d'hores sindicals

Els membres dels comitès d'empresa i els delegats de personal podran acumular, individualment, per trimestres naturals el crèdit d'hores sindicals mensuals que la llei determina.

Article 69

Garanties sindicals

S'actuarà d'acord amb allò que disposa l'Estatut dels Treballadors i legislació vigent en la matèria.

Així mateix, i tenint en compte el fet que l'empresa té més d'un comitè d'empresa, aquests podran crear un comitè intercentres i es regularan per allò que disposa en aquesta matèria l'Estatut dels Treballadors i la Llei orgànica de Llibertat Sindical.

Article 70

Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació

Es crea una comissió paritària per a les qüestions que resultin de l'aplicació del Conveni, formada per 3 representants econòmics i 3 socials.

CAPÍTOL 8

Disposició transitòria

La nomenclatura de les categories i conceptes salarials actuals dels treballadors procedents de SGAB i SOREA es mantindran llevat de pacte exprés en contrari.

ANNEX 1

Taula salarial definitiva 2006

G: grup; N: nivell; CP: categoria professional; SB: salari base; PB: part. beneficis; PC: plus conveni; TA: total anual.

G	N	CP	SB	PB	PC	TA
5	1	TGS amb comandament	1.289,28	193,39	193,21	25.267,70
5	2	TGS	1.170,50	175,58	181,06	23.007,62
4	1	TGM amb comandament	1.170,50	175,58	181,06	23.007,62
4	2	TGM	996,34	149,45	163,23	19.693,61

G	N	CP	SB	PB	PC	TA
3	1	Cap de secció, analista informàtic i delineant	934,30	140,15	156,78	18.511,90
3	2	Delineant	865,82	129,87	149,85	17.209,80
2	1	Oficial 1a i programador ordinador	865,29	129,79	149,80	17.199,76
2	2	Oficial 2a i operador d'ordinador	837,49	125,62	146,95	16.670,72
2	3	Aux. admtiu. i mosso de magatzem	802,91	120,44	143,41	16.012,72
1	1	Conserge	816,54	122,48	145,13	16.275,97
1	2	Personal de neteja	806,81	121,02	144,21	16.091,74
1	3	Aprenent 16-20 anys, aspirant admtiu.	542,27	81,34	117,27	11.059,65

ANNEX 2

Taula salarial provisional 2007

G: grup; N: nivell; CP: categoria professional; SB: salari base; PB: part. beneficis; PC: plus conveni; TA: total anual.

G	N	CP	SB	PB	PC	TA
5	1	TGS amb comandament	1.321,51	198,22	198,04	25.899,39
5	2	TGS	1.199,76	179,97	185,59	23.582,81
4	1	TGM amb comandament	1.199,76	179,97	185,59	23.582,81
4	2	TGM	1.021,25	153,19	167,31	20.185,95
3	1	Cap de secció, analista informàtic i delineant	957,66	143,65	160,70	18.974,70
3	2	Delineant	887,47	133,12	153,60	17.640,05
2	1	Oficial 1a i programador ordinador	886,92	133,03	153,55	17.629,75
2	2	Oficial 2a i operador d'ordinador	858,43	128,76	150,62	17.087,49
2	3	Aux. admtiu. i mosso de magatzem	822,98	123,45	147,00	16.413,04
1	1	Conserge	836,95	125,54	148,76	16.682,87
1	2	Personal de neteja	826,98	124,05	147,82	16.494,03
1	3	Aprenent 16-20 anys, aspirant admtiu.	555,83	83,37	120,20	11.336,14

(07.295.149)