

Dijous, 17 de febrer de 2011

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

RESOLUCIÓ de 3 de febrer de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Agbar Mantenimiento, SA per a l'any 2011 (codi de conveni núm. 0804742)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Agbar Mantenimiento, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de desembre de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació.

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Agbar Mantenimiento, SA per a l'any 2011 (codi de conveni núm. 0804742) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

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

CASTELLANO

Trascripción literal del texto firmado por las partes:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AGBAR MANTENIMIENTO, SA PARA EL AÑO 2011

*Capítulo 1
Ámbito*

Artículo 1
Ámbito personal

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la Dirección de la empresa Agbar Mantenimiento, SA y el personal que se encuentre durante la vigencia del mismo adscrito a su plantilla.

Artículo 2
Ámbito funcional

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo de Agbar Mantenimiento, SA. En lo no expresamente previsto en el mismo será de aplicación lo dispuesto en el Convenio colectivo de las empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas de la provincia de Barcelona.

Artículo 3
Ámbito temporal

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

La denuncia proponiendo la iniciación, revisión ó prórroga, se tendrá que comunicar mediante escrito entre las partes, con un mes de antelación a la fecha de vencimiento del Convenio. De no ser así, el presente Convenio se prorrogará por años naturales.

Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente Convenio hasta que las partes afectadas se doten de uno nuevo, con independencia de las facultades reservadas por la ley a la autoridad laboral.

Dijous, 17 de febrer de 2011

Artículo 4

Ámbito territorial

El presente Convenio será de ámbito provincial y se extenderá a la provincia de Barcelona, quedando incluidos en el mismo todos los centros de trabajo de Agbar Mantenimiento, SA, de la provincia de Barcelona.

Capítulo 2

Tiempo de trabajo

Artículo 5

Horas de trabajo anual

1. Todo el personal afectado por este Convenio, y contratado en régimen de jornada completa, estará obligado a realizar un total de 1.720 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas de acuerdo con el correspondiente Calendario Laboral.
2. Los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial ajustarán el citado número de horas anuales, proporcionalmente al porcentaje de la jornada para el que han sido contratados.
3. Cuando por razones organizativas de los servicios, la empresa considere modificar el calendario laboral pactado de alguno de sus empleados o empleadas, se informará previamente a la Comisión Mixta.

Artículo 6

Vacaciones, permisos, sanciones

6.1 Vacaciones

Todo trabajador o trabajadora con una antigüedad mínima de un año en la Empresa tendrá derecho a un mínimo de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas.

Cada persona trabajadora recibirá con tres meses de antelación al disfrute de sus vacaciones, notificación individualizada de la empresa en la que se precise el día en que iniciará las mismas.

El personal ingresado durante el año disfrutará de la parte proporcional de vacaciones, en función de los días trabajados. En cualquier caso, el trabajador o trabajadora que se incorpore en la empresa después del 31 de agosto, disfrutará el período de vacaciones correspondiente, dentro del año natural siguiente al de su incorporación.

El período de devengo de las vacaciones se entenderá desde el 1 de agosto al 31 de julio del año siguiente, computándose a razón de 1,83 días laborables de vacaciones por mes trabajado.

6.2 Permisos retribuidos

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

6.2.1 Veinte días naturales por matrimonio propio. Un día natural por matrimonio de hijos/as o hermanos/as.

6.2.2 Dos días naturales por el nacimiento de hijo y por el accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

6.2.3 Tres días naturales en los casos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 km., el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días naturales.

6.2.4 Un día natural por traslado del domicilio habitual.

6.2.5 Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Dijous, 17 de febrer de 2011

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

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

6.3 Sanciones

Sobre el régimen disciplinario o código de conducta, en materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en el III Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua.

Capítulo 3 Retribuciones

Artículo 7 Salario base

Los trabajadores y trabajadoras percibirán un salario base en función del grupo profesional y área funcional en que estén encuadrados en la empresa. A tal efecto, se detallan los importes anuales brutos en anexo 1.

Artículo 8 Plus de antigüedad

Toda persona trabajadora que tenga derecho, percibirá durante el año 2011 un plus de antigüedad por cada quinquenio trabajado en la empresa. La cuantía de este concepto se concreta en el Anexo 1.

Cada quinquenio se devengará a partir del mes inmediatamente siguiente a cumplirse aquél.

Artículo 9 Gratificaciones extraordinarias

1. Con la nómina del mes de marzo se abonará una gratificación extraordinaria denominada "gratificación de beneficios", cuyo importe equivaldrá a una mensualidad de salario base, más el complemento ad personam, más el plus de antigüedad a que tenga derecho cada trabajador o trabajadora en las referidas fechas.

2. El 25 de junio, el 25 de septiembre y el 15 de diciembre se abonarán sendas gratificaciones extraordinarias cuyo importe será equivalente al de la gratificación referida anteriormente. La primera de dichas gratificaciones se denominará "gratificación extraordinaria de verano"; la segunda, "gratificación extraordinaria de septiembre"; y la tercera, "gratificación extraordinaria de Navidad".

3. Adicionalmente, con la nómina del mes de julio se abonará a todos los trabajadores y trabajadoras, la "bolsa de vacaciones". La cuantía de este concepto se concreta en el anexo 1.

4. Los importes señalados en este artículo corresponden al personal con una antigüedad mínima de un año en la empresa. El resto del personal percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado hasta la fecha de abono, con excepción de la "gratificación de beneficios", que será en proporción al tiempo trabajado el año anterior.

Artículo 10 Garantía ad personam

Se respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas, a título personal, al entrar en vigor este Convenio colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual, siempre y cuando su modificación expresa no haya sido recogida en el presente Convenio colectivo.

A los efectos especificados en el apartado anterior, expresamente se pacta que la posible diferencia, en cómputo global anual, entre la retribución que por conceptos fijos vinieran percibiendo las personas trabajadoras con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, por un lado, y el importe que corresponda a las personas trabajadoras derivado de la aplicación de las tablas salariales para el año 2010 (anexo 1 del presente Convenio) más el plus de antigüedad, por otro, será abonada mediante un complemento de carácter personal denominado "complemento ad personam".

Dijous, 17 de febrer de 2011

El complemento ad personam no tendrá carácter absorbible ni compensable, salvo las excepciones especificadas en el artículo siguiente, siendo percibido por las personas trabajadoras a las que corresponda distribuido en 16 pagas.

La cuantía del complemento ad personam en 2011 se calculará incrementando el valor de 2010 en el porcentaje equivalente al IPC real estatal de 2010 más un 0,2%.

Artículo 11

Compensación y absorción

Las mejoras pactadas en este Convenio constituyen un todo y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación.

El complemento ad personam no resultará absorbido ni compensado, salvo en los siguientes supuestos: ascenso de categoría, personal directivo y personal incardinado en los Grupos Profesionales 4, 5A, 5B y 6 a los que se aplique otra política retributiva, siempre que sus condiciones en cómputo anual sean superiores a las del presente Convenio.

En ningún caso será absorbido ni compensado el plus de antigüedad.

Artículo 12

Horas extraordinarias

Si por circunstancias de la producción fuera necesario hacer horas extras de forma continuada durante un período de más de 30 días, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras se comprometerá, conjuntamente con la Dirección, a buscar en todo momento al personal que pueda realizar las horas extraordinarias que, dentro de los límites legalmente establecidos, la Dirección de la empresa considere necesarias para el buen desarrollo del servicio.

Las horas extraordinarias se compensarán, preferentemente, por descansos. Las horas extraordinarias compensadas económicamente tendrán el precio resultante de incrementar en un 25% el valor del salario base hora, si se realizan en día laborable; el recargo será del 50% si se trata de horas extraordinarias realizadas en días festivos.

Artículo 13

Dietas y gastos de desplazamiento

El personal que por razones de trabajo deba desplazarse fuera de la población donde tenga su residencia y/o su trabajo habitual, percibirá una "dieta completa", si se incluye el hospedaje; si no hay pernocta, "media dieta". La cuantía de cada uno de estos conceptos se concreta en el anexo 1.

El personal que utilice su propio vehículo en el supuesto de desplazamiento fuera de la población donde tenga su lugar habitual de trabajo, percibirá una compensación por kilómetro de 0,52 euros brutos.

Artículo 14

Forma de pago de la nómina

1. El pago del salario se realizará por medio de transferencia bancaria el día 25 de cada mes o día laborable inmediatamente posterior.

2. En dicha nómina mensual se incluirán todos los conceptos retributivos indicados en este Convenio devengados durante el mes de que se trate, con excepción de las gratificaciones extraordinarias, que se abonarán en las fechas señaladas en el artículo 9.

Capítulo 4

Ayudas sociales

Artículo 15

Formación profesional

Los trabajadores y trabajadoras que realicen estudios relacionados con su trabajo o que la Dirección de la empresa considere que puedan ser de utilidad en el futuro para su función en la misma, tendrán derecho a percibir una subvención consistente en el 50% de los gastos de matrícula, libros y material, que para el trabajador supongan sus estudios.

Dijous, 17 de febrer de 2011

Cuando dichos estudios sean propuestos por la empresa, por su utilidad manifiesta, serán subvencionados al 100%.

Para ello, la Dirección de la empresa podrá pedir las oportunas justificaciones de haberse producido el desembolso y del aprovechamiento de tales estudios.

Para poder solicitar subvención por estudios, se deberá tener una antigüedad en la empresa superior a un año.

Se reconoce explícitamente la capacidad de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a participar en la gestión de las acciones formativas, obligándose ésta a intentar conseguir la máxima efectividad de las mismas.

Artículo 16

Becas de estudio

Con la nómina del mes de septiembre, la Dirección de la empresa abonará a cada trabajador o trabajadora en alta, el concepto denominado "beca de estudio" por cada hijo que estudie y tenga una edad comprendida entre 1 día y 18 años. Para ello, la Dirección de la empresa podrá pedir las oportunas justificaciones. La cuantía de este concepto se concreta en el anexo 1.

Artículo 17

Seguro de accidentes

La Dirección de la empresa concertará un seguro colectivo de accidentes que garantice la percepción, por la persona que cada trabajador o trabajadora indique, de una cantidad de 30.050,61 euros en caso de fallecimiento o declaración de invalidez permanente absoluta para todo trabajo, por parte de los organismos competentes de la Seguridad Social durante la vigencia de este Convenio.

En las situaciones de baja por enfermedad o accidente, desde el primer día de la baja, la empresa complementará las percepciones económicas que el trabajador o trabajadora recibe de la Seguridad Social, hasta llegar al cien por cien de su base de cotización.

Cuando existan dudas de la fiabilidad de la baja, la Comisión Mixta podrá hacer las investigaciones que considere oportunas.

Artículo 18

Premio por vinculación

1. Todo trabajador o trabajadora que en el momento de la jubilación tenga una antigüedad en la empresa superior a 10 años, percibirá un "premio por vinculación" equivalente a 3 mensualidades de su salario base más el plus de antigüedad y otros complementos salariales vigentes en el momento de la jubilación.

2. Quienes en dicho momento tengan una antigüedad en la empresa superior a 15 años, tendrán derecho a un premio por vinculación de 4 mensualidades, en los mismos términos indicados en el apartado anterior.

3. Y quienes en dicho momento tengan una antigüedad en la empresa superior a 20 años, tendrán derecho a un premio por vinculación de 5 mensualidades, en los mismos términos indicados en el apartado primero del presente artículo.

Artículo 19

Fondo Social

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad en la misma superior a un año, un Fondo Social, con el fin de conceder préstamos personales. Dicho Fondo se fija en 50.000 euros. Antes del 1 de noviembre de cada año se podrá haber concedido hasta el 90% del Fondo; el 10% restante será reservado para causas de primera necesidad y, en ningún caso, se podrá superar el máximo establecido.

Una vez cubierta la cifra tope fijada para cada año, cualquier petición quedará a la espera de que las devoluciones de otros préstamos permitan atender la cantidad solicitada. Los préstamos aprobados pero pendientes de concesión quedarán en lista de espera. Serán atendidos, a medida que sea posible, en orden riguroso de solicitud.

Dijous, 17 de febrer de 2011

Las devoluciones del préstamo se descontarán de la nómina de acuerdo con las cuantías y en los plazos acordados en el momento de la concesión. Cualquier préstamo podrá ser cancelado antes de su vencimiento. Una misma persona no podrá tener más de un préstamo concedido.

Una vez liquidado un préstamo, no se podrá solicitar otro hasta transcurrido el período mínimo de un año.

Las cuantías y plazos de devolución según las necesidades a cubrir, serán las siguientes:

a) Supuestos de primera necesidad. Entre los que se contemplarán la compra de primera vivienda o segunda residencia y sus reparaciones, matrimonio del trabajador o trabajadora o de sus hijos/as, enfermedad grave, etc. En tales circunstancias, el capital prestado podrá alcanzar la cuantía de 6.000 euros, con un plazo máximo de amortización de dos años.

b) Consumos. Tales como la compra o reparación de vehículo, compra de electrodomésticos, etc. El importe máximo del capital prestado será de 3.000 euros, con un plazo máximo de amortización de dos años.

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

Excepcionalmente, el personal que en la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo tenga concedido un préstamo del Fondo Social con mejores condiciones (por importe o por plazo de amortización) que las detalladas en el presente artículo, mantendrá dichas condiciones hasta la devolución de la última cuota de dicho préstamo.

Capítulo 5

Interpretación y vigilancia del convenio

Artículo 20

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 parte de la Dirección de la empresa por Antoni Matabosch Grifoll y, por parte de la representación de los trabajadores y trabajadoras, por Manuel Hernández Pérez.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de sus miembros en aquellos casos en que surja alguna de las cuestiones que motivan su creación.

El ejercicio de las facultades reconocidas de la Comisión Mixta no obstaculizará, en ningún caso, el ejercicio de las acciones legales a que las partes tengan derecho, ya sea vía administrativa o contencioso.

Disposiciones adicionales:

1. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 3, las obligaciones derivadas de este Convenio serán exigibles con efectos de 1 de enero de 2011. Por ello, en la primera nómina siguiente a su publicación, se abonarán al personal los correspondientes atrasos salariales.

2. De no llegarse a un acuerdo para la renovación del presente Convenio antes de finalizar el año 2011, el Calendario Laboral se considerará sustituido automáticamente por el del año siguiente, ajustándolo a las peculiaridades del mismo.

3. Clasificación profesional. En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en el III Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua, aprobado por Resolución de 13 de agosto de 2007 (BOE, 24 de agosto de 2007). A este respecto, de manera excepcional, el Convenio de Agbar Mantenimiento, SA diferenciará entre grupo profesional 5A y 5B, según los siguientes criterios:

Grupo profesional 5B

Criterios generales

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Ocasionalmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores.

Dijous, 17 de febrer de 2011

Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo

Factores determinantes

Alto grado de autonomía y responsabilidad

Grupo profesional 5A

Criterios generales

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que comportan una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Conlleva siempre responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Factores determinantes

Amplia experiencia, autonomía, mando y responsabilidad sobre una o varias áreas funcionales

4. Planes de igualdad. Durante la vigencia del presente Convenio, y una vez aprobado el Plan de Igualdad del Grupo Agbar, la Comisión Paritaria iniciará el análisis para la adaptación de dicho plan en Agbar Mantenimiento, S.A.

5. En todo lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo que establece el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y demás legislación supletoria de carácter general, respetándose las condiciones más beneficiosas.

6. A efectos de dar cumplimiento de lo previsto en el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se hace constar expresamente en este Convenio la remuneración total anual de cada una de las categorías profesionales, en función de las horas anuales de trabajo, no incluyéndose en ello los complementos personales ni de puesto de trabajo.

7. Ambas partes hacen constar que todos y cada uno de los artículos del presente Convenio, así como el anexo al mismo, han sido aprobados por unanimidad por las partes legitimadas, delegado de personal y Dirección de Agbar Mantenimiento, SA.

Anexo 1

Tabla salarial 2010 (euros)

Operarios

1	Peón	17.105
2 B	Oficial 2ª + oficial 3ª	22.375
2 A	Oficial 1ª	28.235
3 B	Encargado / sub. jefe sec.	31.450

Administrativos

1	Aspirante administrativo	17.105
2 B	Oficial 2ª adm. + aux. admin.	22.375
2 A	Oficial 1ª adm.	28.235
3 A	Jefe de sección	33.715

Dijous, 17 de febrer de 2011

Técnicos

4	Grado medio	22.000
5 B	Grado superior	23.000
5 A	Grado medio con jefatura	30.000
6	Grado superior con jefatura	34.000

Otros conceptos:

Plus antigüedad: 42,95 euros/mes.

Bolsa de vacaciones: 405,20 euros/año.

Beca de estudio: 126,63 euros por año e hijo/a.

Dieta completa: 70,91 euros/día.

Media dieta: 12,16 euros/día.

Importes aplicables para el año 2011:

Todos los importes referidos en el Anexo 1 del presente Convenio están expresados en "euros de 2010". En 2011 todos estos conceptos tendrán un importe que incrementará el valor 2010 en el porcentaje equivalente al IPC real estatal de 2010 más un 0,2%.

CATALÀ

Traducció del text original aportada per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA AGBAR MANTENIMIENTO, SA, PER A L'ANY 2011

Capítol 1

Àmbit

Article 1

Àmbit personal

El present Conveni té per objecte regular les relacions laborals entre la Direcció de l'empresa Agbar Mantenimiento, SA i el personal que es trobi durant la vigència del mateix adscrit a la seva plantilla.

Article 2

Àmbit funcional

El present Conveni regula les condicions de treball d'Agbar Mantenimiento, SA. En el no expressament previst en el mateix serà aplicable el que es disposa en el Conveni col·lectiu de les empreses de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigües de la província de Barcelona.

Article 3

Àmbit temporal

El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2011 i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2011.

La denúncia proposant la iniciació, revisió o pròrroga, s'haurà de comunicar mitjançant escrit entre les parts, amb un mes d'antelació a la data de venciment del Conveni. De no ser així, el present Conveni es prorrogarà per anys naturals.

Si en finalitzar el termini de vigència del Conveni s'instés la seva rescissió, es mantindrà el règim establert en el present Conveni fins que les parts afectades es dotin d'un nou, amb independència de les facultats reservades per la Llei a l'autoritat laboral.

Article 4

Àmbit territorial

El present Conveni serà d'àmbit provincial i s'estendrà a la província de Barcelona, quedant inclosos en el mateix tots els centres de treball d'Agbar Mantenimiento, SA de la província de Barcelona.

Dijous, 17 de febrer de 2011

Capítol 2

Temps de treball

Article 5

Hores de treball anual

1. Tot el personal afectat per aquest Conveni, i contractat en règim de jornada completa, estarà obligat a realitzar un total de 1.720 hores anuals de treball efectiu, distribuïdes d'acord amb el corresponent Calendari Laboral.
2. Els treballadors i treballadores contractats a temps parcial ajustaran l'esmentat nombre d'hores anuals, proporcionalment al percentatge de la jornada pel qual han estat contractats.
3. Quan per raons organitzatives dels serveis, l'empresa consideri modificar el calendari laboral pactat d'algun dels seus empleats o empleades, s'informarà prèviament a la Comissió Mixta.

Article 6

Vacances, Permisos, Sancions

6.1 Vacances

Tot treballador o treballadora amb una antiguitat mínima d'un any en l'empresa tindrà dret a un mínim de vint-i-dos dies laborables de vacances retribuïdes.

Cada persona treballadora rebrà amb tres mesos d'antelació al gaudi de les seves vacances, notificació individualitzada de l'empresa en la qual es precisi el dia en què iniciarà les mateixes.

El personal ingressat durant l'any gaudirà de la part proporcional de vacances, en funció dels dies treballats. En qualsevol cas, el treballador o treballadora que s'incorpori en l'empresa després del 31 d'agost, gaudirà el període de vacances corresponent, dins de l'any natural següent al de la seva incorporació.

El període de meritació de les vacances s'entendrà des de l'1 d'agost al 31 de juliol de l'any següent, computant-se a raó de 1,83 dies laborables de vacances per mes treballat.

6.2 Permisos retribuïts

El personal, avisant amb antelació i justificant-ho adequadament, podrà faltar al treball per algun dels motius i durant el temps que a continuació s'exposa:

1. Vint dies naturals per matrimoni propi. Un dia natural per matrimoni de fills/es o germans/es.
2. Dos dies naturals en els casos de naixement de fill/a i per l'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament, el termini serà de quatre dies.
3. Tres dies naturals en els casos de mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan el treballador o treballadora necessités fer un desplaçament a aquest efecte, igual o superior a 200 km, el termini s'ampliarà fins a un màxim de cinc dies naturals.
4. Un dia natural per trasllat del domicili habitual.
5. Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu.
6. Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
7. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

Dijous, 17 de febrer de 2011

6.3 Sancions

Sobre el règim disciplinari o codi de conducta, en matèria relativa a faltes i sancions, s'estarà al que es disposa en el III Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua.

Capítol 3 Retribucions

Article 7 Salari base

Els treballadors i treballadores percebran un salari base en funció del grup professional i àrea funcional en què estiguin enquadrats en l'empresa. A aquest efecte, es detallen els imports anuals bruts en l'Annex 1.

Article 8 Plus d'antiguitat

Tota persona treballadora que tingui dret, ha de percebre durant l'any 2011 un plus d'antiguitat per cada quinquenni treballat en l'empresa. La quantia d'aquest concepte es concreta en l'Annex 1.

Cada quinquenni es meritirà a partir del mes immediatament següent a complir aquell.

Article 9 Gratificacions extraordinàries

1. Amb la nòmina del mes de març s'abonarà una gratificació extraordinària denominada "gratificació de beneficis", l'import equival a una mensualitat de salari base, més el complement ad personam, més el plus d'antiguitat a què tingui dret cada treballador o treballadora en les referides dates.

2. El 25 de juny, el 25 de setembre i el 15 de desembre s'han d'abonar sengles gratificacions extraordinàries; l'import serà equivalent al de la gratificació esmentada anteriorment. La primera d'aquestes gratificacions es denominarà "gratificació extraordinària d'estiu", la segona, "gratificació extraordinària de setembre", i la tercera, "gratificació extraordinària de Nadal."

3. Addicionalment, amb la nòmina del mes de juliol s'abonarà a tots els treballadors i treballadores, la "borsa de vacances". La quantia d'aquest concepte es concreta en l'Annex 1.

4. Els imports assenyalats en aquest article corresponen al personal amb una antiguitat mínima d'un any a l'empresa. La resta del personal percebrà les gratificacions extraordinàries en proporció al temps treballat fins a la data d'abonament, amb excepció de la "gratificació de beneficis", que serà en proporció al temps treballat l'any anterior.

Article 10 Garantia ad personam

Es respectaran les condicions econòmiques més beneficioses que les persones treballadores tinguin reconegudes, a títol personal, en entrar en vigor aquest Conveni col·lectiu, considerades en conjunt i còmput anual, sempre que la seva modificació expressa no hagi estat recollida en el present Conveni col·lectiu.

Als efectes especificats en l'apartat anterior, expressament es pacta que la possible diferència, en còmput global anual, entre la retribució que per conceptes fixos perceben les persones treballadores amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, d'una banda, i l'import que correspongui a les persones treballadores derivat de l'aplicació de les taules salarials per a l'any 2010 (annex 1 d'aquest Conveni) més el plus d'antiguitat, de l'altra, serà abonada mitjançant un complement de caràcter personal denominat "complement ad personam".

El complement ad personam no tindrà caràcter absorbible ni compensable, llevat de les excepcions especificades en l'article següent, sent percebut per les persones treballadores a les quals correspongui distribuït en 16 pagues.

La quantia del complement ad personam el 2011 s'ha de calcular incrementant el valor del 2010 en el percentatge equivalent a l'IPC real estatal de 2010 més un 0,2%.

Dijous, 17 de febrer de 2011

Article 11

Compensació i absorció

Les millores pactades en aquest Conveni constitueixen un tot i han de ser considerades globalment a efectes de la seva aplicació.

El complement ad personam no resultarà absorbit ni compensat, excepte en els següents supòsits: ascens de categoria, personal directiu i personal inclòs en els grups professionals 4, 5A, 5B i 6 als que s'apliqui una altra política retributiva, sempre que les seves condicions en còmput anual siguin superiors a les del present Conveni.

En cap cas serà absorbit ni compensat el plus d'antiguitat.

Article 12

Hores extraordinàries

Si per circumstàncies de la producció fos necessari fer hores extres de forma continuada durant un període de més de 30 dies, la representació legal dels treballadors i treballadores es comprometrà, conjuntament amb la Direcció, a cercar en tot moment el personal que pugui realitzar les hores extraordinàries que, dins dels límits legalment establerts, la Direcció de l'empresa consideri necessàries per al bon desenvolupament del servei.

Les hores extraordinàries es compensaran, preferentment, per descansos. Les hores extraordinàries compensades econòmicament tindran el preu resultant d'incrementar en un 25% el valor del salari base hora, si es realitzen en dia laborable, el recàrrec serà del 50% si es tracta d'hores extraordinàries realitzades en dies festius.

Article 13

Dietes i despeses de desplaçament

El personal que per raons de treball hagi de desplaçar-se fora de la població on tingui la seva residència i/o el seu treball habitual, percebrà una "Dieta Completa", si s'inclou l'allotjament; si no hi ha pernocta, "Mitja Dieta". La quantia de cada un d'aquests conceptes es concreta en l'Annex 1.

El personal que utilitzi el seu propi vehicle en cas de desplaçament fora de la població on tingui el seu lloc habitual de treball, percebrà una compensació per quilòmetre de 0,52 euros bruts.

Article 14

Forma de pagament de la nòmina

1. El pagament del salari es realitzarà mitjançant transferència bancària el dia 25 de cada mes o dia laborable immediatament posterior.

2. En aquesta nòmina mensual s'inclouran tots els conceptes retributius indicats en aquest Conveni meritats durant el mes de què es tracti, amb excepció de les Gratificacions extraordinàries, que s'abonaran en les dates assenyalades en l'article 9.

Capítol 4

Ajudes socials

Article 15

Formació professional

Els treballadors i treballadores que realitzin estudis relacionats amb el seu treball o que la Direcció de l'empresa consideri que puguin ser d'utilitat en el futur per a la seva funció en la mateixa, tindran dret a percebre una subvenció consistent en el 50% de les despeses de matrícula, llibres i material que per al treballador suposen els seus estudis.

Quan aquests estudis siguin proposats per l'empresa, per la seva utilitat manifesta, seran subvencionats al 100%.

Per això, la Direcció de l'empresa podrà demanar les oportunes justificacions d'haver-se produït el desemborsament i de l'aprofitament d'aquests estudis.

Per poder demanar subvenció per estudis, s'haurà de tenir una antiguitat a l'empresa superior a un any.

Dijous, 17 de febrer de 2011

Es reconeix explícitament la capacitat de la representació legal dels treballadors i treballadores a participar en la gestió de les accions formatives, obligant aquesta a intentar aconseguir la màxima efectivitat de les mateixes.

Article 16 Beques d'estudi

Amb la nòmina del mes de setembre, la Direcció de l'empresa ha d'abonar a cada treballador o treballadora en alta, el concepte denominat "beca d'estudi" per cada fill que estudiï i tingui una edat compresa entre 1 dia i 18 anys. Per això, la Direcció de l'empresa podrà demanar les oportunes justificacions. La quantia d'aquest concepte es concreta en l'Annex 1.

Article 17 Assegurança d'accidents

La Direcció de l'empresa concertarà una assegurança col·lectiva d'accidents que garanteixi la percepció, per la persona que cada treballador o treballadora indiqui, d'una quantitat de 30.050,61 euros en cas de mort o declaració d'invalidesa permanent absoluta per a qualsevol feina, per part dels organismes competents de la Seguretat Social durant la vigència d'aquest Conveni.

En les situacions de baixa per malaltia o accident, des del primer dia de la baixa, l'empresa complementarà les percepcions econòmiques que el treballador o treballadora rep de la Seguretat Social, fins a arribar al cent per cent de la base de cotització.

Quan hi hagi dubtes de la fiabilitat de la baixa, la Comissió Mixta pot fer les investigacions que consideri oportunes.

Article 18 Premi per vinculació

1. Tot treballador o treballadora que en el moment de la jubilació tingui una antiguitat a l'empresa superior a 10 anys ha de percebre un "premi per vinculació" equivalent a 3 mensualitats del seu salari base més el plus d'antiguitat i altres complements salarials vigents en el moment de la jubilació.
2. Els que en aquest moment tinguin una antiguitat a l'empresa superior a 15 anys, tindran dret a un premi per vinculació de 4 mensualitats, en els mateixos termes indicats en l'apartat anterior.
3. I els que en aquest moment tinguin una antiguitat a l'empresa superior a 20 anys, tindran dret a un premi per vinculació de 5 mensualitats, en els mateixos termes indicats en l'apartat primer d'aquest article.

Article 19 Fons Social

L'empresa posarà a disposició dels treballadors i treballadores amb una antiguitat en la mateixa superior a un any, un Fons Social, a fi de concedir préstecs personals. Aquest Fons es fixa en 50.000 euros. Abans de l'1 de novembre de cada any es podrà haver concedit fins al 90% del Fons, el 10% restant serà reservat per a causes de primera necessitat i, en cap cas, es podrà superar el màxim establert.

Una vegada coberta la xifra límit fixada per a cada any, qualsevol petició quedarà a l'espera que les devolucions d'altres préstecs permetin atendre la quantitat demanada. Els préstecs aprovats però pendents de concessió quedaran en llista d'espera. Seran atesos, a mesura que sigui possible, en ordre rigorós de sol·licitud.

Les devolucions del préstec es descomptaran de la nòmina d'acord amb les quanties i en els terminis acordats en el moment de la concessió. Qualsevol préstec podrà ser cancel·lat abans del seu venciment. Una mateixa persona no podrà tenir més d'un préstec concedit.

Un cop liquidat un préstec, no es podrà demanar un altre fins transcorregut el període mínim d'un any.

Les quanties i terminis de devolució segons les necessitats a cobrir, seran les següents:

- a) Supòsits de primera necessitat. Entre els que es contemplaran la compra de primer habitatge o segona residència i les seves reparacions, matrimoni del treballador o treballadora o dels seus fills/es, malaltia greu, etc. En aquestes

Dijous, 17 de febrer de 2011

circumstàncies, el capital prestat podrà arribar a la quantia de 6.000 euros, amb un termini màxim d'amortització de 2 anys.

b) Consums. Com ara la compra o reparació de vehicle, compra d'electrodomèstics, etc. L'import màxim del capital prestat serà de 3.000 euros, amb un termini màxim d'amortització de 2 anys.

El tipus d'interès es fixarà sobre la base del preu legal del diner en el moment de la concessió del préstec.

Excepcionalment, el personal que en la data de publicació del present Conveni tingui concedit un préstec del Fons Social amb millors condicions (per import o per termini d'amortització) que les detallades en aquest article, ha de mantenir aquestes condicions fins a la devolució de l'última quota d'aquest préstec.

Capítol 5

Interpretació i vigilància del conveni

Article 20

Comissió Mixta Paritària

Per garantir el compliment del Conveni per les parts obligades, així com per a interpretar el seu contingut en el cas que es plantegi alguna discrepància pel que fa al seu abast, es crea una Comissió Mixta Paritària, integrada per part de la Direcció de l'empresa per Antoni Matabosch Grifoll i, per part de la representació dels treballadors i treballadores, per Manuel Hernández Pérez.

Aquesta Comissió es reunirà a petició de qualsevol dels seus membres en els casos en que sorgeixi alguna de les qüestions que motiven la seva creació.

L'exercici de les facultats reconegudes de la Comissió Mixta no ha d'obstaculitzar, en cap cas, l'exercici de les accions legals a que les parts tinguin dret, ja sigui via administrativa o contenciosa.

Disposicions addicionals

1. Sense perjudici del que preveu l'article 3, les obligacions derivades d'aquest Conveni seran exigibles amb efectes d'1 de gener de 2011. Per això, en la primera nòmina endemà de la publicació, s'abonaran al personal els corresponents endarreriments salarials.

2. Si no s'arriba a un acord per a la renovació d'aquest Conveni abans de finalitzar l'any 2011, el calendari laboral es considerarà substituït automàticament per a la de l'any següent, ajustant-lo a les peculiaritats d'aquest.

3. Classificació Professional. En matèria de classificació professional cal atènyer-se al que disposa el III Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua, aprovat per Resolució de 13 d'agost de 2007 (BOE, 24 agost 2007). Referent a això, de manera excepcional, el Conveni d'Agbar Mantenimiento,SA diferenciarà entre grup professional 5A i 5B, segons els següents criteris:

Grup professional 5B

Criteris generals

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques, complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat i que poden comportar una responsabilitat directa sobre una o diverses àrees funcionals. Ocasionalment comporten responsabilitat de comandament sobre l'organització que pot afectar un o diversos col·laboradors.

Formació

Titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalents a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional, o a estudis universitaris de grau superior, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Factors determinants

Alt grau d'autonomia i responsabilitat.

Dijous, 17 de febrer de 2011

Grup Professional 5A

Criteris generals

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques, complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat i que comporten una responsabilitat directa sobre una o diverses àrees funcionals. Comporta sempre responsabilitat de comandament i direcció de persones o equips.

Formació

Titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalents a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional.

Factors determinants

Àmplia experiència, autonomia, comandament i responsabilitat sobre una o diverses àrees funcionals.

4. Plans d'igualtat

Durant la vigència d'aquest Conveni, i un cop aprovat el Pla d'igualtat del Grup Agbar, la Comissió Paritària iniciarà l'anàlisi per a l'adaptació del Pla a Agbar Mantenimiento, SA.

5. En tot el no disposa el present Conveni s'estarà al que estableix el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i altra legislació supletòria de caràcter general, respectant les condicions més beneficioses.

6. A fi de compliment del que preveu el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, es fa constar expressament en aquest Conveni la remuneració total anual de cadascuna de les categories professionals, en funció de les hores anuals de treball, no incloent-hi els complements personals ni de lloc de treball.

7. Ambdues parts fan constar que tots i cada un dels articles del present Conveni, així com l'annex a aquest, han estat aprovats per unanimitat per les parts legitimades, delegat de personal i Direcció d'Agbar Mantenimiento, SA.

Annex 1

Taula salarial 2010 (euros)

Operaris

1	Peó	17.105
2 B	Oficial 2 ^a + oficial 3 ^a	22.375
2 A	Oficial 1 ^a	28.235
3 B	Encarregat / sub. cap sec.	31.450

Administratius

1	Aspirant administratiu	17.105
2 B	Oficial 2 ^a adm. + aux. adm.	22.375
2 A	Oficial 1 ^a adm.	28.235
3 A	Cap de secció	33.715

Tècnics

4	Grau mitjà	22.000
5 B	Grau superior	23.000
5 A	Grau mitjà amb prefectura	30.000
6	Grau superior amb prefectura	34.000

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 17 de febrer de 2011

Altres conceptes:

Plus antiguitat: 42,95 euros/mes.

Borsa de vacances: 405,20 euros/any.

Beca d'estudi: 126,63 euros per any i fill/a.

Dieta completa: 70,91 euros/dia.

Mitja dieta: 12,16 euros/dia.

Imports aplicables per l'any 2011:

Tots els imports referits en l'annex 1 d'aquest Conveni estan expressats en "euros de 2010". En 2011 tots aquests conceptes tindran un import que incrementarà el valor 2010 en el percentatge equivalent a l'IPC real estatal de 2010 més un 0,2%.

Barcelona, 3 de febrer de 2011

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé