

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AQUALOGY SOLUTIONS, S.A. PARA LOS AÑOS 2012, 2013 y 2014, EN SUS CENTROS DE TRABAJO DE BARCELONA

CAPÍTULO I: NATURALEZA Y ÁMBITOS

Artículo 1 Naturaleza y eficacia

El presente Convenio de trabajo es el resultado de la libre negociación entre las partes firmantes para la redacción del Convenio Colectivo Aqualogy Solutions para los años 2012, 2013 y 2014.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio le resultará de aplicación a las personas trabajadoras comprendidas en los ámbitos funcional, personal y territorial.

Artículo 2 Ámbito funcional

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo del personal de Aqualogy Solutions, S.A. de la provincia de Barcelona. En lo no expresamente previsto en el mismo será de aplicación lo dispuesto en el III Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

Artículo 3 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 Aqualogy Solutions, S.A. de la provincia de Barcelona.

Artículo 4 Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal laboral señalado en los ámbitos anteriores, salvo aquellos que estén vinculados a la empresa por la situación legal de alta dirección.

Artículo 5 Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 2012 y tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2014.

La denuncia proponiendo el inicio de la negociación, revisión o 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, la parte normativa del 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.

Artículo 6 Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual.

CAPITULO II: TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 7 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. El personal contratado a tiempo parcial ajustará el citado número de horas anuales, proporcionalmente al porcentaje de la jornada para el que ha sido contratado.

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 Paritaria.

Artículo 8 Vacaciones y Permisos

8.1 Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 170 horas, o la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año natural. En los contratos a tiempo parcial o casos de reducción de jornada, se aplicará el porcentaje de horas de vacaciones anuales equivalente a la jornada trabajada.

8.2 Permisos retribuidos

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

1.- **Veinte días** naturales por matrimonio del empleado/a.

2.- **Dos días** naturales por el nacimiento de hijo/a y por el accidente o enfermedad grave, 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, igual o superior a 200 km., el plazo será de **cuatro días**.

En los casos de parientes de primer grado, los días de permiso no tendrán que tomarse necesariamente desde el primer día de hospitalización o intervención quirúrgica, sino que podrá trasladarse dicho permiso a los días posteriores a la intervención u hospitalización, a fin de poder organizar mejor la atención de la persona intervenida.

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

4.- Un día natural por traslado del domicilio habitual.

5.- Un día natural por matrimonio de hijos/as o hermanos/as.

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

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

8.- 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.

9.- El permiso por lactancia podrá ser disfrutado por las personas trabajadoras, pudiendo escoger entre reducir la jornada (media hora al inicio o fin de la jornada; o una hora a mitad de jornada) o bien compactar las horas y disponer de 9 días laborables, que se disfrutarían inmediatamente después de acabar el descanso por maternidad.

Presentación de justificantes: para el disfrute de los permisos detallados anteriormente, será obligatoria la presentación de los justificantes oportunos.

CAPITULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 9 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, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, aprobado por Resolución de 13 de agosto de 2007 (B.O.E. de 24 de agosto de 2007).

Se establece que el Grupo Profesional 1 será el nivel de entrada para las posiciones básicas del área funcional operaria y administrativa. La permanencia en dicho Grupo estará limitada a 18 meses, tiempo destinado a que la persona trabajadora de nuevo ingreso adquiriera la experiencia y conocimientos necesarios para el correcto desempeño de su puesto de trabajo. Al finalizar dicho plazo, las personas ubicadas en el GP1 pasarán al GP 2B.

CAPITULO IV: RETRIBUCIONES

Artículo 10 Salario Base

Los trabajadores y trabajadoras percibirán un Salario Base en función del Grupo Profesional en que estén encuadrados en la Empresa. A tal efecto, se detallan los importes anuales brutos en el Anexo I.

Artículo 11 Gratificaciones Extraordinarias

11.1 Regulación para 2012

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.

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".

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.

11.2 Regulación para 2013 y años posteriores

A partir del 1 de enero de 2013 se establece una nueva regulación de las gratificaciones extraordinarias: cuatro gratificaciones extraordinarias, todas ellas de devengo trimestral, que se abonarán junto a las mensualidades de marzo, junio y septiembre, las tres primeras; y el 15 de diciembre, la cuarta. Cada una de las cuatro gratificaciones extraordinarias equivaldrá a una mensualidad de Salario Base más el Complemento Ad Personam.

En el primer trimestre de 2013 se procederá a abonar las gratificaciones extraordinarias (o parte proporcional de las mismas) que hayan sido devengadas y no liquidadas a 31 de diciembre de 2012.

Artículo 12 Bolsa de Verano y Bolsa de Navidad

Entre los meses de enero y junio se devenga la Bolsa de Verano, que se abonará junto a la mensualidad del mes de junio. El importe de dicha bolsa es de 620 euros brutos para 2012.

Entre los meses de julio y diciembre se devenga la Bolsa de Navidad, que se abonará junto a la mensualidad del mes de diciembre. El importe de dicha bolsa es de 620 euros brutos para 2012.

Los importes mencionados se revisarán en 2013 y 2014 de acuerdo a la cláusula de revisión salarial establecida para cada uno de esos años.

Artículo 13 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.

La retribución individual para el año 2012 se calculará tomando como punto de partida la retribución individual que por conceptos fijos viniera percibiendo la persona trabajadora en el año 2011 e incrementando dicha cantidad en un 1,4% y sumando a continuación la diferencia existente entre el importe de las bolsas 2012 respecto a la de 2011.

A los efectos especificados en los apartados anteriores, expresamente se pacta que la posible diferencia, en cómputo global anual, entre la retribución individual de 2012, por un lado, y el importe que corresponda a las personas trabajadoras derivado de la aplicación de las tablas salariales para el año 2012 (anexo I del presente Convenio), por otro, será abonada mediante un complemento de carácter personal denominado "Complemento Ad Personam".

El Complemento Ad Personam será revalorizable, resultándole de aplicación los criterios marcados en el artículo de incrementos económicos y cláusula de revisión salarial.

El complemento Ad Personam se abonará distribuido en 16 pagas. No tendrá carácter absorbible ni compensable, salvo para los casos de ascenso de categoría a GP 3A, personal incardinado en los grupos profesionales 4, 5 y 6 a los que aplique otra política retributiva, y personal directivo, siempre que sus condiciones en cómputo anual sean superiores a las del presente Convenio.

Artículo 14 Compensación y absorción

Respetando la regulación del artículo anterior, podrá operar la compensación y absorción cuando los salarios realmente pagados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para la persona trabajadora que los fijados en este Convenio.

Artículo 15 Incrementos económicos y cláusula de revisión salarial

1.- Las tablas salariales provisionales para 2012 son las que se detallan en el Anexo I del presente Convenio. En caso de que el IPC estatal definitivo del año 2012 sea igual o inferior al 2%, dichas tablas provisionales se elevarán a definitivas. Si el IPC estatal definitivo del año 2012 supera el 2%, se revisarán los conceptos de la tabla en el porcentaje que exceda del mencionado 2%. En caso de darse esta circunstancia, la diferencia (atrasos) se pagará, de una sola vez, en el primer trimestre de 2013.

2.- Las tablas salariales provisionales 2013 se calcularán incrementando en un 1,6% las tablas definitivas de 2012. En caso de que el IPC estatal definitivo del año 2013 sea igual o inferior al 2%, dichas tablas provisionales se elevarán a definitivas. Si el IPC estatal definitivo del año 2013 supera el 2%, se revisarán los conceptos de la tabla en el

porcentaje que exceda del mencionado 2%. En caso de darse esta circunstancia, la diferencia (atrasos) se pagará, de una sola vez, en el primer trimestre de 2014.

3.- Las tablas salariales provisionales 2014 se calcularán incrementando en un 1,8% las tablas definitivas de 2013. En caso de que el IPC estatal definitivo del año 2014 sea igual o inferior al 2%, dichas tablas provisionales se elevarán a definitivas. Si el IPC estatal definitivo del año 2014 supera el 2%, se revisarán los conceptos de la tabla en el porcentaje que exceda del mencionado 2%. En caso de darse esta circunstancia, la diferencia (atrasos) se pagará, de una sola vez, en el primer trimestre de 2015.

Artículo 16 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 17 Dietas y gastos de desplazamiento

En materia de compensación de gastos de desplazamiento y manutención que ocasiona la realización del trabajo, se estará a lo dispuesto en la política de gastos, de conformidad a los criterios establecidos por la Dirección.

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 18 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 la nómina mensual se incluirán todos los conceptos retributivos indicados en este Convenio devengados durante el mes de que se trate.

CAPITULO V: FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 19 Formación Profesional

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.

Los planes de formación serán elaborados anualmente por la empresa, tomando en consideración las propuestas presentadas por el Comité de Empresa. De la misma forma, se buscarán las fórmulas para realizar el seguimiento de la formación conjuntamente entre la empresa y el Comité de Empresa con el objetivo de mejorar la formación del conjunto de la plantilla de forma continuada, de acuerdo con la evolución de la tecnología y de los sistemas de trabajo y de tal forma que puedan acceder a puestos de trabajo de superior categoría o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

CAPITULO VI: AYUDAS SOCIALES

Artículo 20 Ayuda para estudios

Los trabajadores y trabajadoras que realicen estudios relacionados con su trabajo y 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.

Cuando dichos estudios sean propuestos por la Empresa, por su utilidad manifiesta, podrán ser 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.

Artículo 21 Beca de estudio

Con la nómina del mes de octubre, la Empresa abonará a cada persona trabajadora en alta, el concepto denominado "Beca de Estudio" por cada hijo o hija que estudie y tenga una edad comprendida entre 3 y 21 años.

Para percibir la Beca de Estudio, será necesario la aportación previa de los justificantes que acrediten que el hijo/a está matriculado en un centro educativo y cursando estudios reglados. La cuantía de este concepto se concreta en el Anexo I.

Artículo 22 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.

Artículo 23 Complemento de la acción protectora de la Seguridad Social

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.

Artículo 24 Premio por Vinculación

El personal que tenga acreditada una antigüedad continuada de 20 o 30 años en la Empresa, percibirá el Premio de Vinculación a los 20 años o el Premio de Vinculación a los 30 años, en reconocimiento de los servicios prestados. La cuantía de dichos premios será de 3.500 euros brutos durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 25 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.

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 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 interés legal del dinero (determinado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado) vigente 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.

Artículo 26 Ticket Guardería

La Empresa ofrecerá la posibilidad de obtener Tickets Guardería como retribución flexible para aquellos empleados y empleadas que así lo soliciten.

Artículo 27 Ayuda por hijos discapacitados

Si un trabajador o trabajadora de la Empresa tiene a su cargo algún hijo o hija con un grado de discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33%, percibirá como ayuda económica para su atención la cantidad de 80 euros brutos en cada una de las doce mensualidades ordinarias. Dicha discapacidad se deberá acreditar mediante el certificado correspondiente.

CAPITULO VII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 28 Régimen disciplinario

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, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

CAPITULO VIII: INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO

Artículo 29 Comisión Mixta Paritaria

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

La comisión se reunirá en el plazo de 15 días desde la solicitud de una de las partes, y deberá resolver las cuestiones que se le planteen en un plazo de 3 días.

Las resoluciones o acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria, se tomarán por mayoría y serán vinculantes y obligatorias para las partes, sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse ante la jurisdicción y administración laboral.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 3, las obligaciones derivadas de este Convenio serán exigibles con efectos de 1 de enero de 2012. Por ello, en la nómina del mes siguiente a su publicación, se abonarán al personal los correspondientes atrasos salariales.

Segunda Planes de Igualdad. Durante la vigencia del presente Convenio se implantará el Plan de Igualdad de Aqualogy Solutions, S.A., que promoverá la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Tercera 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.

ANEXO I – TABLA SALARIAL DE AQUALOGY SOLUTIONS, S.A. PARA EL AÑO 2012

| | Salario Base | Gratificaciones Extraordinarias (x4) | Bolsa de Verano | Bolsa de Navidad | TOTAL 2012 |
|-------|--------------|--------------------------------------|-----------------|------------------|-------------|
| GP 1 | 1.093,75 € | 1.093,75 € | 620,00 € | 620,00 € | 18.740,00 € |
| GP 2B | 1.206,25 € | 1.206,25 € | 620,00 € | 620,00 € | 20.540,00 € |
| GP 2A | 1.343,75 € | 1.343,75 € | 620,00 € | 620,00 € | 22.740,00 € |
| GP 3B | 1.418,75 € | 1.418,75 € | 620,00 € | 620,00 € | 23.940,00 € |
| GP 3A | 1.500,00 € | 1.500,00 € | 620,00 € | 620,00 € | 25.240,00 € |
| GP 4 | 1.500,00 € | 1.500,00 € | 620,00 € | 620,00 € | 25.240,00 € |
| GP 5 | 1.625,00 € | 1.625,00 € | 620,00 € | 620,00 € | 27.240,00 € |
| GP 6 | 2.187,50 € | 2.187,50 € | 620,00 € | 620,00 € | 36.240,00 € |

OTROS CONCEPTOS:

- Beca de Estudio 132,51 euros / año por hijo/a
- Ayuda hijo discapacit. 80,00 euros / mes (12 pagas)