

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA SUBSANAR LOS DEFECTOS ADVERTIDOS
EN EL CONTROL DE LEGALIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO DE "AIGÜES DE
BARCELONA, EMPRESA METROPOLITANA DE GESTIÓ DEL CICLE INTEGRAL DE
L'AIGUA, S.A." PARA LOS AÑOS 2017-2023**

En Barcelona, a 4 de Abril de 2017, se reúnen en Barcelona, c/ General Batet, 1-7, de una parte, los representantes de la empresa "AIGÜES DE BARCELONA, EMPRESA METROPOLITANA DE GESTIÓ DEL CICLE INTEGRAL DE L'AIGUA, S.A." y de otro, la representación legal de la plantilla que se indican seguidamente:

Por la representación empresarial:

Ignacio Escudero García
Marc Mascareñas Sarda
Sebastián Alegre Gracia
Rosa M^a Redondo Corrales
Sergi Clavero Planaguma

Por la representación social:

UGT

Gustavo Núñez Jiménez
Carlos Cruz Corpas
Marcos Ceciliano Aguilera
Patricia Godoy Martín
Laura Márquez Torrijos

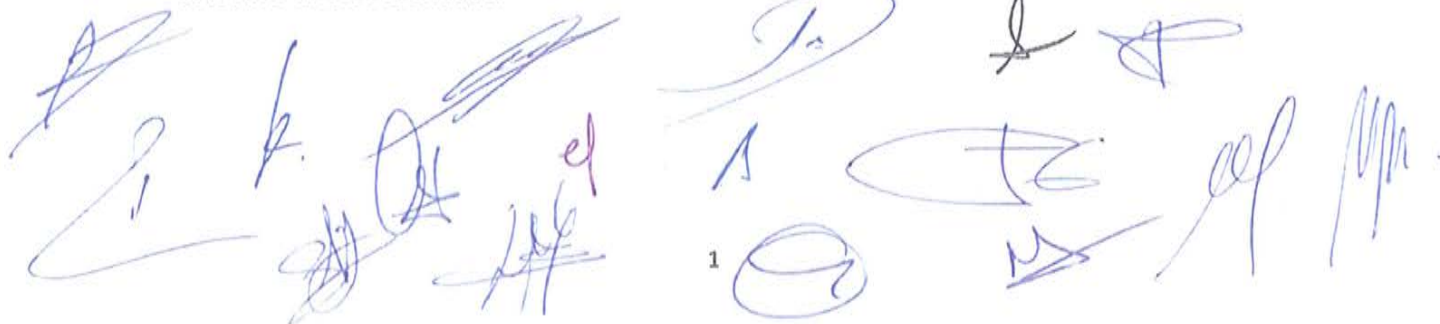
ATAB

Eva M. Ferruz Nortes
Antonio Donaire Gallardo
Mercè Majó Ortí
Manuel Gutiérrez López

CCOO

Isabel Rodríguez Ruiz
Matías Baltanar Cuenca
Pedro M. Ortega Vélez

Siendo las 10 horas en el lugar y fecha que figuran en el encabezamiento de la presente se reúnen las partes integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo antes reseñadas.



1

Abierta la sesión, se procede a la lectura de la comunicación emitida por la Cap de Secció de Relacions Col·lectives del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya en fecha 20 de Marzo de 2017, recibida por la empresa en fecha 21 de Marzo de 2017 de este mismo año, por la que, en cumplimiento del control de legalidad que atribuye a la autoridad laboral el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se efectúan una serie de requerimientos y se considera que el Convenio no se ajusta a la legalidad vigente en los aspectos que a continuación se relacionan:

I. REQUERIMIENTOS DE DOCUMENTACIÓN

- a) Enmendar el acta final de firma del convenio indicando nombre y apellido de las personas que lo firman, así como su representatividad.
- b) Sustituir las tablas salariales aportadas como Anexo 1 por las correspondientes al primer año de vigencia (2017).

II. CONTENIDO DEL CONVENIO

- a) Establecer procedimientos para resolver de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, de conformidad con el artículo 85.3 c) del ET.
- b) En el artículo 53 d) del Convenio, ajustar la duración del permiso de paternidad a la legislación actual que es de 4 semanas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.7 del ET.
- c) En las letras h), i), j), y k) del artículo 53 del Convenio, eliminar la consideración de días naturales, de conformidad con el redactado del artículo 37.4 del ET. Asimismo, en el caso que existiese voluntad de mejorar los mínimos regulados por el ET se podrían calificar estos días de naturales (más allá de los 2 y 4 días por desplazamiento) que como mínimo establece el citado artículo 37.4 del ET para supuestos de muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención sin hospitalización con reposo domiciliario.
- d) Ajustar a la normativa vigente (artículo 35 ET) el redactado del artículo 48 del Convenio, eliminando la referencia a las horas extraordinarias estructurales.

Dicho esto, con la finalidad de subsanar los defectos advertidos, cuestionar aquellos otros aspectos que las partes firmantes entienden no deben ser corregidos, e introducir algunas modificaciones para clarificar el alcance de algunas previsiones del Convenio, la Comisión Negociadora del Convenio

ACUERDA

PRIMERO.- Por lo que respecta al punto nº I.a), la Comisión negociadora del Convenio acuerda enmendar el acta de firma del Convenio, indicando el nombre y apellido de las personas que la firman y su representatividad, adjuntándose copia de dicha acta a la presente como **Anexo A**.

SEGUNDO.- Por lo que respecta al punto nº I.b), la Comisión negociadora del Convenio acuerda sustituir las Tablas Salariales aportadas como Anexo 1 del Convenio por las tablas salariales correspondientes al primer año de vigencia (2017), adjuntándose copia de dichas tablas a la presente acta como **Anexo B**.

TERCERO.- Por lo que respecta al punto nº II.a), la Comisión negociadora del Convenio acuerda modificar el Art. 7 del Convenio colectivo en los siguientes términos:

"Artículo 7. Adhesión al Tribunal Laboral de Catalunya

Las partes firmantes, en la resolución de los conflictos colectivos de trabajo que se pudieran ocasionar, así como con el fin de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya en relación al Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Catalunya (DOGC número 7112, de 3 de mayo de 2016) y en el Reglamento que lo desarrolla (DOGC número 4490, de 17 de octubre de 2005)."

CUARTO.- En cuanto al punto nº II.b), la Comisión negociadora del Convenio acuerda modificar el Artículo 53. Permisos, apdo. d) del convenio colectivo en los siguientes términos:

- d) *"Permiso de paternidad: podrá ser disfrutado en régimen de jornada completa durante 4 semanas ininterrumpidas o de jornada parcial a razón de 4 horas diarias de lunes a viernes durante 8 semanas. Señalar que este permiso podrá disfrutarse hasta que finalice la suspensión del contrato de maternidad del otro progenitor o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión".*

QUINTO.- Por lo que respecta al punto nº II.c) relativo a que el Art. 53, apartados h), i), j) y, k) deben referirse a días laborales y adaptarlos a lo previsto en el Art. 37.4 del ET, las partes firmantes del Convenio Colectivo manifiestan que no están conformes en cuanto a la afirmación realizada por la Autoridad Laboral de que los días de permiso siempre son laborales.

3

En el art. 37.3 TRLET, que regula los permisos, y en especial las letras b) y c), nada se especifica si los días de permiso se consideran naturales o laborales, por lo que debe entenderse que son naturales por aplicación de lo dispuesto para el cómputo de los plazos en el art. 5.2 CC (en el cómputo civil de los plazos no se excluyen los días inhábiles).

Naturalmente se admite la mejora por convenio colectivo, al tener la regulación del art. 37.3 TRLET el carácter de norma mínima y derecho necesario, tanto en lo que se refiere al número de días de permiso, a la naturaleza de los días, como a otros motivos y requisitos para su disfrute y control.

Y con esta función de mejorar el contenido mínimo del ET en materia de permisos es la voluntad de las partes firmantes del Convenio cuando establecen otros supuestos de hecho para el disfrute de permisos, o ampliar el número de días de permiso, además de especificar en algunos motivos su alusión expresa a los días laborales.

Por tanto, esta Comisión negociadora considera que la alusión expresa a días naturales no contraviene lo dispuesto en el art. 37 TRLET en tanto en cuanto dicho precepto no expresa que los días de disfrute deban ser en días laborales, por lo que la referencia a días naturales previstas en las letras h), i), j), y k) del artículo 53 del Convenio Convenio se ajusta a la legalidad, y a la doctrina jurisprudencial dictada al efecto.

Por otro lado, como señala reiterada doctrina jurisprudencial, la interpretación de los Convenios Colectivos, dada su integración en el sistema formal de fuentes y su condición de Acuerdo, ha de realizarse conforme a los criterios hermenéuticos establecidos, entre estas reglas interpretativas adquiere singular relevancia el sentido de la literalidad de sus cláusulas (art. 1281 CC) cuando los términos de un contrato o Convenio sean claros que no dejen lugar a dudas sobre la intención de las partes. Bajo estos parámetros de literalidad, y en su caso, de posterior intencionalidad es como debe de hallarse el significado, alcance y contenido de lo pactado, para en consecuencia determinar las consecuencias asumidas por cada una de las partes.

Destacar asimismo que, la consideración de los días de permiso previstos en el Artículo 37.3 del ET como naturales, es acertada en base a los siguientes argumentos:

- a) Por un lado, la finalidad del precepto no consiste en relevar del trabajo, sino en permitir que la persona trabajadora atienda otras obligaciones (estar junto a la madre/padre e hijo/a, auxiliar a familiares, supervisar la mudanza, etc.), al margen de si se trata de días laborales o no;
- b) Y que, además, tratándose de contabilizar un plazo en el seno de una relación claramente privada como el contrato de trabajo, es lógico pensar que debe realizarse el cómputo por jornadas naturales, sin exclusión de festivos, tal y como dispone el artículo 5.2 del Código Civil.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right that appears to be 'M.A.'.

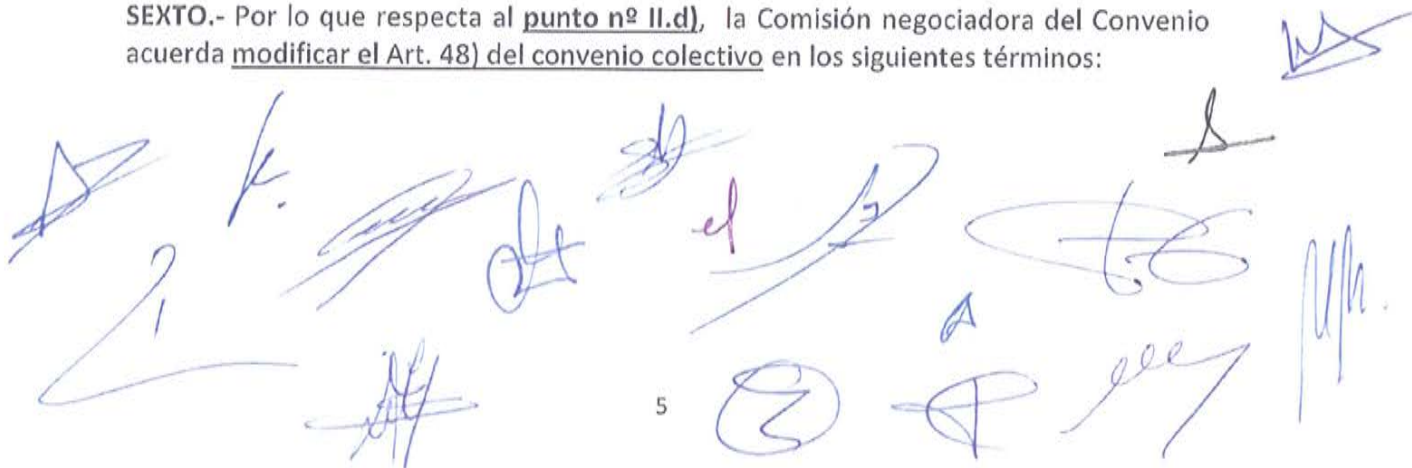
En consecuencia, salvo que la negociación colectiva determine otra cosa (y obviamente no es el caso de las partes firmantes del Convenio), nuestra opinión es que debería entenderse que los días de que habla la Ley son naturales, ya que esa conclusión casa bien con lo ya visto respecto de la finalidad de los permisos y la exigida proximidad o inmediatez respecto de la causa que los provoca. Es más, existen pronunciamientos al respecto de Tribunales Superiores de Justicia como el de Galicia, en Sentencia de 10 de Octubre de 2014, que resuelven que la interpretación que debe darse al Art. 37.3 del ET es la de considerar los días naturales:

“En el caso que nos ocupa hay que partir del hecho de que dicho precepto convencional nada especifica, al igual que lo hace el art 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) que regula los permisos, del cual es una trasposición, pero a diferencia de éste se le reconocen mas días. Y dado que nada especifican al respecto, entendemos que por aplicación de lo dispuesto para el cómputo de los plazos en el art 5.2 del Código Civil (en el cómputo civil de los plazos no se excluyen los días inhábiles), ha de entenderse como días naturales. Naturalmente se admite la mejora en el Convenio Colectivo aludiendo expresamente a los días laborales, mas este no es el caso, en el que, reiteramos nada se especifica, y en el que la única mejora se refiere a la ampliación de la duración de dicho permisos. Y no obsta a tal conclusión el hecho de que dicho silencio, suponga que se trate de días hábiles, como contraposición a la que cuando el citado precepto convencional en su párrafo primero se refiere a licencia por matrimonio habla de días naturales, y que llevaría a pensar como sostienen los actores que al no adjetivizarse son hábiles, puesto que la realidad es que unos hacen referencia a un tiempo de descanso y otros a contingencias surgidas en el ámbito familiar más cercano del trabajador.

(...) En definitiva, al no precisar el Convenio si ha de tratarse de días naturales o laborales, acudiendo la regla del cómputo de los plazos en las relaciones privadas, habrá de entenderse que se trata de días naturales”.

Siendo así las cosas, la Comisión negociadora del convenio colectivo manifiesta que el art. 53 del convenio colectivo es conforme a derecho respecto a la referencia a días naturales, por lo que no procede subsanar ninguna de sus letras.

SEXTO.- Por lo que respecta al punto nº II.d), la Comisión negociadora del Convenio acuerda modificar el Art. 48) del convenio colectivo en los siguientes términos:



5

“Artículo 48. Horas extraordinarias

En lo no establecido en este convenio, las horas extraordinarias se regirán por lo dispuesto en el artículo 35 del TRLET.

Dado el carácter de servicio público que tiene la Empresa, si concurren circunstancias justificadas que no permitan la suspensión de un trabajo al término de la jornada laboral, la persona deberá prolongarla hasta el fin del trabajo o su sustitución por otra persona, debiendo a su vez concedérsele un permiso para que en las horas habituales pueda comer, bien en su domicilio, bien en el lugar de trabajo o sus proximidades.

Se considerarán circunstancias justificadas las siguientes:

Reparación de siniestros.

Circunstancias de fuerza mayor.

Averías o daños extraordinarios, que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables.

Cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar la buena marcha del servicio, siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Se procurará reducir al mínimo imprescindible el número de horas extraordinarias a realizar y a dicho fin la Empresa revisará sus procesos de trabajo de forma que, dentro de lo posible y atendiendo las necesidades del servicio, puedan éstas solventarse dentro de la jornada normal sin precisarse horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias retribuidas se limitan al tope de 80 horas anuales. Cada hora que exceda de las 80 horas anuales se compensará con hora y media de descanso, de acuerdo con el artículo 35.1 del TRLET”.

SÉPTIMO.- Por otra parte, la Comisión Negociadora, antes de realizar la inscripción y registro definitivo del convenio colectivo de Aigües de Barcelona vigente para los años 2017-2023, para mayor claridad y concreción, ha decidido **modificar los artículos 36, 39.b) y 53.n)** del convenio, en los siguientes términos:

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being very stylized and others more legible. Notable ones include a large 'A', 'k.', 'AB', 'S', 'el', '26', 'A', 'el', and 'MA'.

Séptimo A.-

"Artículo 36. Regulación general aplicable a los turnos

En cualquier caso, en razón del servicio público prestado, el personal de turno al término de su jornada laboral no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que venga el relevo.

Será de aplicación lo establecido en el artículo 19 del Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre, pero siempre se respetará el descanso de 12 horas entre el término de la jornada y el inicio de la siguiente.

Antes del inicio de cada año se establecerán por la Empresa los calendarios de turno de trabajo para todo el año, en el cual quedará incluida la programación de vacaciones a realizar en el período de verano.

Se establece que en los turnos cuyas ausencias sean cubiertas por personal en régimen mixto o retén, las producidas por vacaciones, cualquiera que sea la época en que se realicen, se cubrirán enteramente en jornada ordinaria. En concreto, las que resten de las establecidas en la programación a realizar en período de verano, se efectuarán por el personal en los días que tenga conservación, salvo los 5 días de vacaciones de libre elección y los 4 días inhábiles de libre elección en días laborables, con un preaviso mínimo de cinco días si estos días son en festivo o sábado y de dos días en los demás casos, a fin de que puedan ser cubiertas por el régimen mixto o retén.

Con relación a la programación de vacaciones a realizar en período de verano, a que antes se ha hecho referencia, se establecen dos alternativas que serán programación flexible y programación rígida, a decidir en cada centro de Trabajo a propuesta del comité de centro.

La programación flexible supone la realización, durante los tres meses de verano, de tres semanas naturales de vacaciones por cada personal del grupo, que será cubierto por personal del mismo grupo que en aquella semana tenga turno de conservación, por lo que éste adaptará su horario al de aquél.

La programación rígida supone efectuar cuatro semanas de promedio de vacaciones por persona durante los tres meses de verano y este sistema supone, necesariamente, realizar por cada persona las vacaciones en los días específicamente establecidos en la programación.

Dentro de ambos tipos de programación, se efectuará anualmente una rotación entre el personal para su distribución equitativa."

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. There are also some small letters and symbols interspersed among the signatures.

Séptimo B.-

"Artículo 39.b) Cobertura de las ausencias del personal del turno de 7 de saneamiento y del turno de 7 de la DZ Llobregat Nord.

Las ausencias del personal de turno producidas por enfermedad, accidente, permisos, procesos de cobertura de bajas, ausencias por horas sindicales, asistencia a cursos de formación, las derivadas de lo establecido en el calendario anual de turnos y vacaciones y las derivadas de los días de vacaciones de libre elección y de los días inhábiles de libre elección en días laborables, que no pudieran cubrirse en jornada ordinaria, se cubrirán con el siguiente orden de preferencia:

- 1) *Si el primer día la ausencia se produce de manera imprevista, el personal de turno suplirá la ausencia del relevo.
 - i. *Alargando los dos turnos restantes hasta 12 horas con el ajuste correspondiente en los horarios para cubrir dicha ausencia.*
 - ii. *Doblando excepcionalmente la persona del turno anterior hasta un máximo de 16 horas.**
- 2) *Si el día siguiente persiste la ausencia y es festivo, se intentará localizar a la persona empleada de este turno que esté de retén (R1) o retén (R2), por este orden, para cubrir la ausencia con carácter voluntario.*

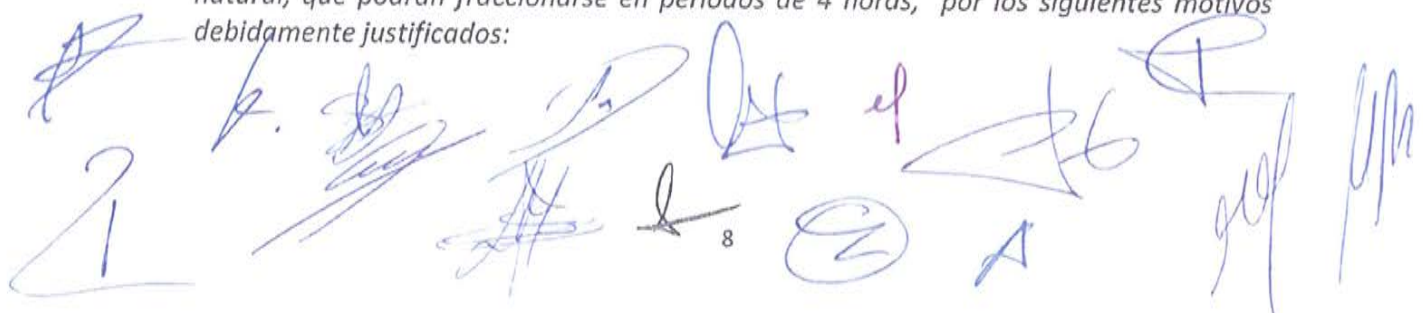
Si no se localiza a las personas en servicio de retén (R1) y (R2), o ésta no accede voluntariamente a realizar la sustitución, ésta deberá realizarla el personal del mismo turno, hasta el primer o segundo día laborable posterior al último festivo según sea el turno de la persona ausente, momento en que el personal de retén entrará en la secuencia del turno correspondiente.

- 3) *Si no pudieran aplicarse las normas anteriores se podrá adaptar el horario del resto del personal de turno que trabaje dicho día al horario más adecuado*
- 4) *De no ser posible la cobertura a través de lo establecido en los párrafos anteriores, se recurrirá al resto de personal de la Empresa."*

Séptimo C.-

Art. 53. Permisos

n) Asuntos propios: *Dos días de licencia con sueldo dentro del período de cada año natural, que podrán fraccionarse en períodos de 4 horas, por los siguientes motivos debidamente justificados:*



- a) Realización de trámites y gestiones ante Organismos Públicos por parte de la persona trabajadora, su cónyuge, pareja de hecho, hijos/hijas, o padre/madre.
- b) Comparecencia a citaciones judiciales por parte de la persona trabajadora, su cónyuge, pareja de hecho, hijos/hijas, o padre/madre.
- c) Visitas a consultorio médico por parte de la persona trabajadora, su cónyuge, pareja de hecho, hijos/hijas, padre/madre.
- d) Fallecimiento o enfermedad grave de parientes por consanguinidad o afinidad no incluidos en los apartados anteriores.
- e) Asistencia a reuniones o eventos convocados en los centros educativos a los que asistan los/as hijos/hijas de las personas trabajadoras.
- f) Boda de hijos/hijas, padre/madre o hermanos/as.

Este permiso retribuido podrá solicitarse a la persona responsable directa con una antelación mínima de 7 días a la fecha pretendida de disfrute. La persona responsable directa informará a la Dirección de Organización y Recursos Humanos que comprobará el cumplimiento de los requisitos establecidos para su concesión.

La persona trabajadora deberá acompañar junto con la solicitud, la documentación que acredite la concurrencia de alguno de los motivos antes indicados. Excepcionalmente el plazo mínimo de preaviso podrá reducirse si se acredita la imposibilidad material de conocer con suficiente antelación la concurrencia de la causa que motiva la solicitud de disfrute de este permiso.

Y no habiendo más temas a tratar, se levanta la sesión siendo las 11 horas, tras redactarse la presente acta que, leída y hallada conforme, es firmada por todas las personas presentes a los efectos oportunos en el lugar y fecha señalados ad supra.

Por la empresa

Por la representación legal de la plantilla
Comisión negociadora

