

piració del mandat, com a conseqüència d'acions derivades de la representació

e) El Comitè d'Empresa, s'ha d'escoltar en els expedients disciplinaris a què poguessin ser sotmesos els seus membres durant el seu mandat o en l'any immediatament posterior

f) Cada representant disposa d'un crèdit mensual de 20 h per dedicar a tasques de representació; no es computen dins l'esmentat crèdit el temps emprat en període de negociació de l'Acord, previ avís al Departament de Recursos Humans; les hores sindicals es poden acumular en un únic representant

#### Article 30

##### *Competències dels òrgans de representació de personal*

Els òrgans de representació de personal:

a) Han de rebre informació prèvia sobre els assumptes de personal que afectin el conjunt d'empleats o a un o diversos col·lectius i que suposin variacions respecte del règim existent anteriorment i, en especial, respecte de la transformació de tasques de les unitats administratives tècniques i funcionaries, sobre les innovacions, canvis i altres alteracions que afectin qualsevol lloc de treball

b) Han d'exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de les seves competències, per decisió majoritària dels seus membres.

c) Han d'emetre informe de caràcter previ sobre les qüestions següents:

Acords i resolucions de la corporació que suposin modificació del règim jurídic del personal, sancions i règim general de prestació de serveis. Els òrgans de representació del personal poden emetre informe en qualsevol altre tipus d'expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent.

Acords plenaris en matèria de personal.

d) Han de tenir coneixement de les quantitats que es perceben per complement de productivitat i col·laborar amb el Consell Comarcal per aconseguir una millora constant de la productivitat.

e) Han de conèixer i supervisar tots els nomenaments i contractacions de personal que s'efectuïn. Han de donar el vistiplau a totes les quitances que es produeixin, i han de rebre informació sobre característiques i formes de selecció de personal

f) Han d'informar a tots els empleats del Consell Comarcal sobre els temes i les qüestions continguts en el present Acord, i han de convocar assemblees dins l'horari de treball, prèvia notificació per escrit a la corporació.

g) Amb relació a les competències d'aquesta Administració pública, s'han de tractar amb els òrgans del personal les matèries següents:

- l'aplicació de les retribucions del personal
- la preparació dels plans d'oferta d'ocupació
- la classificació dels llocs de treball
- els sistemes d'ingrés, provisió i promoció professional del personal
- les matèries d'índole econòmica, de prestació de serveis, sindical, assistencial i, en general, totes aquelles que afectin les condicions de treball.

#### Article 31

##### *Mitjans per a l'acció sindical*

Dintre de les seves hores sindicals, els secretaris dels òrgans de representació poden fer ús

dels mitjans al seu abast per suport administratiu de llur activitat, fins i tot els del seu lloc de treball.

Els òrgans de representació han de tenir sempre a disposició una sala de reunions per exercir la seva funció, així com un tauler d'anuncis per al seu ús exclusiu, per a informació de caràcter laboral o social, situat en lloc visible de cadascuna de les seus del Consell Comarcal.

El Consell Comarcal ha de facilitar als òrgans de representació sindical la informació sobre disposicions que siguin del seu interès que es publiquin als diversos butlletins oficials.

#### Article 32

##### *Publicitat de l'Acord*

El Consell Comarcal ha de posar els mitjans necessaris per tal que, un cop aprovat l'Acord i que el Departament de Treball de la Generalitat el publiqui en el DOGC, sigui conegut per tot el personal a qui és d'aplicació, fent-ne una tramesa individual.

(03.328.011)

#### RESOLUCIÓ

*TIC/4057/2003, de 26 de novembre, 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 2003 (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 dels seus treballadors el dia 28 d'abril de 2003, 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 253/2002, de 4 de novembre, de fusió del Departament de Treball amb el d'Indústria, Comerç i Turisme, i el Decret 284/2002, de 12 de novembre, de reestructuració parcial de diversos departaments de la Generalitat,

#### RESOLUCIÓ:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Agbar Mantenimiento, SA, per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0804742) al Registre de convenis de Barcelona de la Subdirecció General d'Afers Laborals i d'Ocupació.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui en el DOGC.

Barcelona, 26 de novembre de 2003

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ  
Subdirectora general d'Afers Laborals  
i d'Ocupació a Barcelona

#### *Transcripció literal del text signat per les parts*

#### CONVENI

*col·lectiu de treball de l'empresa Agbar Mantenimiento, SA, per a l'any 2003*

#### CAPÍTOL 1

##### *Àmbit d'aplicació*

#### Article 1

##### *Àmbit personal*

Aquest Conveni té la finalitat de regular les relacions laborals entre la direcció de l'empresa Agbar Mantenimiento, SA, i el personal que es trobi, durant la seva vigència, adscrit a la plantilla de l'empresa. Se n'exclou tota mena de pacte salarial per a les categories de personal de direcció, caps de departament, caps de delegació, titulars superiors, reconeguts com a tals per l'empresa; i això en aplicació del dret "ad personam".

#### Article 2

##### *Àmbit temporal*

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2003 i tindrà vigència fins el 31 de desembre de 2003.

La denúncia per la qual es proposi la iniciació o la pròrroga s'ha de comunicar mitjançant un escrit, entre les parts, amb 1 mes d'antelació a la data de venciment del Conveni. Si no és així, aquest Conveni es prorroga per anys naturals.

Si en acabar el termini de vigència del Conveni, se n'instà la rescissió, es mantindrà el règim establert en aquest Conveni fins que les parts afectades se'n proveeixin d'un de nou, amb independència de les facultats reservades per la llei a l'autoritat laboral.

#### CAPÍTOL 2

##### *Temps de treball*

#### Article 3

##### *Hores de treball anual*

1. El personal afectat per aquest Conveni, i contractat en règim de jornada completa, està obligat a realitzar un total de 1.756 hores anuals de treball efectiu, distribuïdes d'acord amb els corresponents calendaris laborals.

2. Els treballadors contractats a temps parcial ajusten el nombre esmentat d'hores anuals proporcionalment al període 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, n'ha d'informar prèviament a la Comissió Mixta.

#### Article 4

##### *Vacances, permisos, sancions*

##### *4.1 Vacances*

El treballador amb una antiguitat mínima d'1 any a l'empresa tindrà dret a 21 dies feiners de vacances retribuïdes.

Cada treballador rebrà, amb 3 mesos d'antelació al gaudi de les seves vacances, notificació individualitzada de l'empresa en la qual es fa constar precisament el dia en què iniciarà les vacances.

El personal que hagi ingressat durant l'any gaudirà de la part proporcional de vacances en

funció dels dies treballats. En qualsevol cas, el treballador que s'incorpori a l'empresa després del dia 31 d'agost gaudirà del període de vacances corresponent dins de l'any natural següent al de la seva incorporació.

El període de meritació de vacances s'entén des de l'1 d'agost al 31 de juliol de l'any següent, i es computarà a raó d'1,75 dies laborables de vacances per mes treballat.

#### 4.2 Permisos retribuïts

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

1. Vint dies naturals per matrimoni propi. 1 dia natural per matrimoni de fills o germans

2. Dos dies naturals en els casos de naixement de fill o malaltia greu de cònjuge, fill, pare, mare, avis o germans d'un o altre cònjuge.

3. Tres dies naturals en els casos de mort del cònjuge, fills, fills polítics, pares, mares polítics del treballador. Quan el treballador necessiti fer un desplaçament amb aquesta finalitat, igual o superior a 200 quilòmetres el termini s'ampliarà fins a un màxim de 5 dies naturals.

4. Un dia natural per trasllat del domicili habitual.

#### 4.3 Sancions

Fins que a nivell nacional sectorial s'arribi a un acord sobre el règim disciplinari o codi de conducta, en matèria relativa a faltes i sancions, caldrà atènyer-se al que disposa la derogada Ordenança del Treball de l'indústria siderometal·lúrgica, l'Estatut dels treballadors i les demés lleis complementaries.

### CAPÍTOL 3 Retribucions

#### Article 5 Salari base

El personal percebrà un salari base en funció de la categoria professional en la qual estigui enquadrat en l'empresa. Amb aquesta finalitat, segons la categoria, existeixen uns valors mínims i/o màxims, l'import anual brut per a l'any 2003 es detalla a l'annex 1.

#### Article 6 Plus d'antiguitat

El treballador que tingui dret percebrà durant l'any 2003 un plus d'antiguitat, la quantia del qual es fixa en 34,50 euros mensuals per cada quinquenni treballat a l'empresa.

Cada quinquenni es meritara a partir del mes immediatament següent al seu compliment.

#### Article 7 Gratificacions extraordinàries

1. Amb la nòmina del mes de març s'abonarà una gratificació extraordinària anomenada gratificació de beneficis, l'import de la qual serà l'equivalent a 30 dies de salari base, més el plus d'antiguitat a que tingui dret cada treballador en les dates esmentades.

2. El 30 de juny, el 30 de setembre i el 22 de desembre es paguen sengles gratificacions extraordinàries, l'import de les quals equival al de la gratificació esmentada anteriorment.

La primera d'aquestes gratificacions s'anomena gratificació extraordinària d'estiu, la segona gratificació extraordinària de setembre i la tercera gratificació extraordinària de Nadal.

3. Amb la nòmina del mes de juliol de 2003 s'abonarà, a tots els treballadors, l'import de 142,26 euros bruts en concepte de borsa de vacances.

4. Els imports assenyalats en aquest article corresponen al personal amb una antiguitat mínima d'1 any a l'empresa. La resta del personal percebrà les gratificacions extraordinàries en proporció al temps treballat fins a la data de pagament, tret de la gratificació extraordinària de beneficis que és en proporció al temps treballat l'any anterior.

#### Article 8 Hores extraordinàries

Si per circumstàncies de producció fos necessari fer hores extraordinàries de manera continuada durant un període de més de 30 dies, el Comitè d'Empresa es compromet ensems 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.

Aquestes hores seran retribuïdes segons els valors establerts en l'annex 1.

#### Article 9

Dietes i despeses de desplaçaments.

Durant l'any 2003 el personal que, per raons de treball, s'hagi de desplaçar fora de la població a on tingui la residència i/o la feina habitual, percebrà com a dieta completa, inclòs l'hostalatge, la quantitat de 44,26 euros bruts diaris i com a mitja dieta, la de 8,23 euros bruts diaris.

El personal que, en el supòsit indicat de desplaçament fora de la població on té el lloc habitual de treball, utilitzi el seu propi vehicle percebrà una compensació per quilometratge de 0,24 euros.

#### Article 10 Servei de guàrdia

La direcció de l'empresa organitzarà els serveis necessaris per atendre els clients. Els treballadors adscrits al servei de guàrdia de Musa-Serveis percebran l'any 2003 un plus en concepte de disponibilitat de 555,30 euros bruts per cada setmana que hi cobreixin.

En els casos de serveis prestats per aquest personal a clients no abonats, es percebran, així mateix, 14,54 euros bruts per hora, més uns altres de 5,83 euros bruts per hora en concepte de desplaçament.

L'import corresponent a tots els serveis de guàrdia es percebrà dintre de la setmana següent a la prestació del servei.

#### Article 11 Forma de pagament de la nòmina

1. Tot el personal percebrà la nòmina amb caràcter mensual mitjançant transferència bancària a l'entitat que cada treballador indiqui.

2. En aquesta nòmina mensual s'inclouran tots els conceptes retribuïts indicats en aquest Conveni meritats durant el mes de què es tracti, tret de les gratificacions extraordinàries que es paguen en les dates assenyalades a l'article 7.

#### Article 12 Revisió salarial

En el supòsit que l'Índex de preus de consum, establert per l'Institut Nacional d'Estadística re-

gistri el 31 de desembre de 2003 un increment superior a 3,00 punts respecte a la xifra d'aquest IPC el 31 de desembre de 2002, es realitzarà una revisió salarial que consistirà en abonar a cada treballador la quantitat que resulti d'aplicar al seu salari brut de l'any 2002 la xifra d'IPC nacional real el 31 de desembre de 2003 menys 3,00 punts, tot amb efectes retroactius d'1 de gener de 2003.

La revisió salarial es paga en un sol pagament durant el primer trimestre de l'any 2004.

### CAPÍTOL 4 Ajudes socials

#### Article 13 Formació professional

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

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

Amb aquesta finalitat, la direcció de l'empresa podrà demanar els justificants oportuns conforme s'ha produït la despesa i de l'aprofitament d'aquests estudis.

Per poder sol·licitar subvenció per estudis s'haurà de tenir una antiguitat a l'empresa superior a 1 any.

Es reconeix explícitament la capacitat del Comitè d'Empresa a participar en la gestió de les accions formatives, i aquest té l'obligació la màxima efectivitat de les mateixes.

#### Article 14 Beques d'estudi

Amb la nòmina del mes de setembre, la direcció de l'empresa abonarà a cada treballador d'alta, en concepte de beca d'estudi, la quantitat única de 100,00 euros bruts per cada fill que estudiï i que tingui el dia 1 d'aquest mes una edat compresa entre 1 dia i 18 anys.

Amb aquesta finalitat, la direcció de l'empresa podrà demanar els justificants oportuns.

#### Article 15 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 indiqui d'una quantitat de 30.050,61 euros, en cas de mort o de declaració d'invalidesa permanent absoluta per a tota mena de feina per part dels organismes competents de la Seguretat Social, durant la vigència d'aquest Conveni.

En les situacions de baixa per malaltia o d'accident, des del primer dia de la baixa, l'empresa completarà les percepcions econòmiques que el treballador rep de la Seguretat Social, fins arribar al 100% de la seva base de cotització.

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

## Article 16

*Premi per vinculació*

1. El treballador que, en el moment de jubilar-se, tingui una antiguitat a l'empresa superior a 10 anys percebrà una indemnització equivalent a 2 mensualitats del seu salari base més el plus d'antiguitat vigent en el moment de la jubilació.

2. Qui en aquests moments tingui una antiguitat a l'empresa superior a 15 anys tindrà dret a una indemnització de 3 mensualitats en els termes indicats a l'apartat anterior.

3. I qui en aquest moment tingui una antiguitat a l'empresa superior a 20 anys tindrà dret a una indemnització de 4 mensualitats en els termes indicats en l'apartat primer del present article.

## Article 17

*Fons Social*

L'empresa posarà a disposició dels treballadors, amb una antiguitat en aquesta empresa superior a 5 anys, un fons social amb la finalitat de concedir préstecs personals. Cada any es revisarà la quantitat del saldo deutor que l'empresa suportarà en aquesta anualitat. Per a l'any 2003, aquesta quantitat es fixa en 102.172,06 euros. Abans de l'1 de novembre de cada any no es podrà haver concedit més del 90 % del fons, la diferència d'aquest 10% restarà per motius de primera necessitat, i en cap cas no podrà superar el màxim establert.

Un cop coberta la xifra límit fixada per a cada any, qualsevol sol·licitud quedarà a l'expectativa que les devolucions d'altres préstecs permetin atendre la quantitat sol·licitada. Els préstecs aprovats, però pendents de concessió, queden en llista d'espera. Seran atesos, a mesura que sigui possible, en l'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 se'n podrà sol·licitar un altre fins que hagi transcorregut un període mínim d'1 any.

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

a) Supòsits de primera necessitat: entre els quals a títol enunciatiu, no exclusiu, es preveuen la compra de primer habitatge i les seves reparacions, el matrimoni del treballador o dels seus fills, i la malaltia greu.

En aquestes circumstàncies, el capital prestat podrà assolir la quantia de 18.030,36 euros, amb un termini màxim d'amortització de 5 anys.

b) Consum: com són la compra o reparació de vehicle

Import màxim del capital prestat: 12.020,24 euros; termini màxim d'amortització de 4 anys.

c) Diversos: com són la compra de segona residència, d'electrodomèstics, etc.

Import màxim del capital prestat: 6.010,12 euros; termini màxim d'amortització de 3 anys.

El tipus d'interès es fixarà en base al preu del diner que marqui el Govern en els pressupostos de l'Estat per a cada any. Per a l'any 2003 ha quedat establert en el 4,25%.

Els préstecs ja concedits es regularitzaran anualment amb efectes de l'1 de gener, per al mateix procediment que assenyalava el paràgraf anterior, però mai amb efectes retroactius.

## CAPÍTOL 5

*Interpretació i vigilància del Conveni*

## Article 18

*Comissió Mixta Paritària*

Per garantir el compliment del Conveni per les parts obligades, així com per interpretar-ne el contingut en cas que es plantegin discrepàncies quant el seu abast, es crea una Comissió Mixta Paritària integrada, per part de la direcció, pel senyor Joan Martínez Duarte i pel senyor Àngel Cantalejo Holgado i, per part de la representació dels treballadors, pel senyor José Tirado Osorio i pel senyor Jesús Laorden Catalán.

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

L'exercici de les facultats reconegudes a la Comissió Mixta no serà obstacle, en cap cas, per a l'exercici de les accions legals a què les parts tinguin dret, ja sigui en la via administrativa o en la via contenciosa.

*Normes complementàries*

En aquelles matèries no regulades per aquest Conveni, caldrà atènyer-se al que disposen el Conveni general del metall i l'Estatut dels treballadors.

## DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1. Sense perjudici del que preveu l'article 2, les obligacions derivades d'aquest Conveni, són exigibles amb efectes de l'1 de gener de 2003.

Per això, en la primera nòmina següent a la signatura s'abonarà al personal els corresponents endarreriments salarials.

2. Si no s'arriba a un acord per a la renovació d'aquest Conveni abans d'acabar l'any corrent, el calendari laboral es considerarà substituït automàticament pel de l'any següent i s'ha d'ajustar a les particularitats d'aquell any.

## ANNEX 1

*Any 2003*

G: grup de cotització; CP: categories professionals; SA: sou anual brut

G	CP	SA A	SA B	SA C	SA G	SA CP	SA A	B	C
	Directors, caps de departament i titulats superiors				5	Secretaria de direcció	23.085,68	21.220,03	19.670,20
	1 Director gerent	—	—	—	5	Secretaria amb idiomes	21.697,45	19.670,20	18.116,71
1-2-3	Director d'àrea	—	—	—	5	Oficial 1a administratiu	22.678,01	20.316,57	17.081,05
1-2-3	Cap de departament	—	—	—	5	Oficial 2a administratiu	20.092,55	18.219,54	16.823,97
1-2-3	Cap de delegació	—	—	—	6	Cobrador-administratiu	19.593,07	17.598,88	16.302,47
1	Titulat superior	—	—	—	7	Auxiliar administratiu	17.969,81	16.100,49	14.128,32
	Caps i titulats de grau mig				7	Operador receptora	17.969,81	16.100,49	14.128,32
2	Titulats de grau mig	37.269,08	33.625,91	27.907,74	5	Secretaria	17.969,81	16.100,49	14.128,32
2-3	Subcap de departament	35.682,55	34.492,63	33.126,45	5	Operador	19.593,07	16.563,22	13.977,74
4	Cap de secció	30.092,90	28.469,63	27.081,42	5	Venedor 1a	20.088,87	18.116,71	16.823,97
4	Subcap de secció	27.081,42	24.327,00	21.737,85	5	Venedor 2a	17.092,08	15.527,56	13.974,07
4	Analista-programador	27.081,42	24.327,00	21.737,85	5	Comercial receptora	11.906,42	10.610,00	9.666,16
	Administració i vendes				7	Auxiliar de vendes	13.665,58	11.737,48	9.666,16
4	Comptable	27.162,22	26.552,58	25.880,49	6	Cobrador	15.817,69	14.131,99	12.424,25
5	Oficial de comptabilitat	25.421,43	23.809,17	22.255,68	6	Ordenança	15.817,69	14.131,99	12.424,25
5	Oficial 1a admntiu.	24.495,93	22.773,52	21.220,03		Tècnics i obrers			
5	cap d'equip	31.857,44	28.635,91	25.056,42	4	Encarregat d'obra	27.081,42	24.327,00	21.737,85
	Secretaria d'alta direcció				4	Encarregat parc mòbil i transports	27.081,42	24.327,00	21.737,85
					5	Tècnic organització 1a	22.674,36	20.316,57	17.081,05

SA G	SA CP	SA A	B	C	SA G	SA CP	SA A	B	C
5	Tècnic organització 2a .....	21.697,45	19.152,37	16.306,15	8	Xofer 1a .....	22.678,01	21.220,03	19.670,20
5	Delineant projectista .....	24.495,93	22.773,52	21.223,69	8	Xofer 2a .....	21.366,93	19.670,20	18.116,71
5	Delineant 1a .....	20.088,87	18.116,71	16.823,97	8	Oficial 1a .....	22.678,01	20.316,57	17.081,05
5	Delineant 2a .....	17.092,08	15.527,56	13.977,74	8	Oficial 2a .....	20.092,55	18.219,54	16.823,97
5	Encarregat de transports ...	24.495,93	22.773,52	21.220,03	9	Oficial 3a .....	17.092,08	15.788,31	13.977,74
6	Encarregat de magatzem ...	24.495,93	22.773,52	21.220,03	9	Especialista .....	17.969,81	16.563,22	13.977,74
6	Magatzemer .....	20.088,87	18.116,71	16.823,97	10	Peó .....	16.563,22	15.817,69	12.993,50
8	Oficial 1a cap d'equip .....	24.495,93	22.773,52	21.220,03	11	Aprenent .....	13.647,22	12.424,25	8.799,44
8	Oficial 1a especial .....	23.768,76	21.737,85	19.670,20	12	Aprenent menor 17 anys .....	8.744,34	8.744,34	8.744,34

G: grup de cotització; CP: categories professionals; HE: hores extraordinàries; L: laboral; F: festiva.

G	CP	HE (A)L	HE (A)F	HE (B)L	HE (B)F	HE (C)L	HE (C)F
	Directors, caps de departament i titulats superiors						
1	Director gerent .....	—	—	—	—	—	—
1-2-3	Director d'àrea .....	—	—	—	—	—	—
1-2-3	Cap de departament .....	—	—	—	—	—	—
1-2-3	Cap de delegació .....	—	—	—	—	—	—
1	Titulat superior .....	—	—	—	—	—	—
	Caps i titulats de grau mig						
2	Titulats de grau mig .....	24,59	32,78	22,19	29,57	18,42	24,54
2-3	Subcap de departament .....	23,54	31,38	22,76	30,33	21,85	29,13
4	Cap de secció .....	19,86	26,47	18,79	25,04	17,87	23,81
4	Subcap de secció .....	17,87	23,82	16,05	21,39	14,34	19,12
4	Analista-programador .....	17,87	23,82	16,05	21,39	14,34	19,12
	Administració i vendes						
4	Comptable .....	17,92	23,89	17,52	23,35	17,07	22,76
5	Oficial de comptabilitat .....	16,77	22,36	15,71	14,93	14,68	19,57
5	Oficial 1a admtiu. cap d'equip .....	16,16	21,55	15,03	20,03	14,00	18,66
5	Secretaria d'alta direcció .....	21,02	28,02	18,90	25,18	16,53	22,03
5	Secretaria de direcció .....	15,23	20,30	14,00	18,66	12,98	17,30
5	Secretaria amb idiomes .....	14,32	19,08	12,98	17,30	11,95	15,93
5	Oficial 1a administratiu .....	14,97	19,94	13,40	17,87	11,27	15,02
5	Oficial 2a administratiu .....	13,26	17,67	12,02	16,02	11,10	14,80
6	Cobrador-administratiu .....	12,93	17,23	11,61	15,48	10,76	14,33
7	Auxiliar administratiu .....	11,86	15,81	10,63	14,16	9,32	12,42
7	Operador receptora .....	11,86	15,81	11,17	14,89	10,58	14,11
7	Secretaria .....	11,86	15,81	10,63	14,16	9,32	12,42
5	Operador .....	12,93	17,23	10,93	14,56	9,22	12,29
5	Venedor 1a .....	13,25	17,67	11,95	15,93	11,10	14,80
5	Venedor 2a .....	11,27	15,03	10,25	13,65	9,22	12,29
5	Comercial receptora .....	7,86	10,47	7,00	9,33	6,38	8,50
7	Auxiliar de vendes .....	9,02	12,02	7,75	10,32	6,38	8,50
6	Cobrador .....	10,44	13,91	9,32	12,43	8,20	10,93
6	Ordenança .....	10,44	13,91	9,32	12,43	8,20	10,93
	Tècnics i obrers						
4	Encarregat d'obra .....	17,87	23,82	16,05	21,39	14,34	19,12
4	Encarregat parc mòbil i transports .....	17,87	23,82	16,05	21,39	14,34	19,12
5	Tècnic organització 1a .....	14,96	19,94	13,40	17,87	11,27	15,02
5	Tècnic organització 2a .....	14,32	19,08	12,64	16,84	10,76	14,34
5	Delineant projectista .....	16,16	21,55	15,03	20,03	14,00	18,66
5	Delineant 1a .....	13,25	17,67	11,95	15,93	11,10	14,80
5	Delineant 2a .....	11,27	15,03	10,25	13,65	9,22	12,29
5	Encarregat de transports .....	16,16	21,55	15,03	20,03	14,00	18,66
6	Encarregat de magatzem .....	16,16	21,55	15,03	20,03	14,00	18,66
6	Magatzemer .....	13,25	17,67	11,95	15,93	11,10	14,80
8	Oficial 1a cap d'equip .....	16,16	21,55	15,03	20,03	14,00	18,66
8	Oficial 1a especial .....	15,68	20,90	14,34	19,12	12,98	17,30
8	Xofer 1a .....	14,97	19,94	14,00	18,66	12,98	17,30
8	Xofer 2a .....	14,10	18,79	12,98	17,30	11,95	15,93
8	Oficial 1a .....	14,97	19,94	13,40	17,87	11,27	15,02

HE G	HE CP	HE (A)L	HE (A)F	HE (B)L	HE (B)F	(C)L	(C)F
8	Oficial 2a .....	13,26	17,67	12,02	16,02	11,10	14,80
9	Oficial 3a .....	11,27	15,03	10,42	13,88	9,22	12,29
9	Especialista .....	11,86	15,81	10,93	14,56	9,22	12,29
10	Peó .....	10,93	14,57	10,44	13,91	8,57	11,43
11	Aprenent .....	9,00	12,00	8,20	10,93	5,81	7,74
12	Aprenent menor 17 anys .....	—	—	—	—	—	—

**Altres conceptes**

Jornada anual: 1.756 hores  
 Guàrdies: 555,30 euros  
 Bossa de vacances: 142,26 euros  
 Beca de estudio: 100,00 euros  
 Antiguitat  
 5 anys: 34,50 euros  
 10 anys: 69,00 euros  
 15 anys: 103,50 euros  
 20 anys: 138,00 euros  
 25 anys: 172,50 euros  
 30 anys: 207,00 euros  
 35 anys: 241,50 euros  
 40 anys: 276,00 euros  
 45 anys: 310,50 euros  
 50 anys: 345,00 euros  
 Dietes: 8,23 euros; 44,26 euros  
 Quilometratge: 0,24 euros  
 Gratificació matrimoni: 438,74 euros

(03.349.105)

**RESOLUCIÓ**

*TIC/4058/2003, de 27 de novembre, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nylstar, SA, de Blanes, per a 2003-2006 (codi de conveni núm. 1700951).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nylstar, SA, de Blanes, subscrit d'una part pels representants de l'empresa i de l'altra pels representants dels treballadors, el dia 5 de setembre de 2003, i de conformitat amb el que estableixen els articles 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; el Decret de la Generalitat de Catalunya 326/1998, de 24 de desembre; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes concordants,

**RESOLC:**

—1 Ordenar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nylstar, SA (codi de conveni núm. 1700951), de Blanes, per a 2003-2006, al Registre de convenis de la Subdirecció General d'Afers Laborals i d'Ocupació a Girona.

—2 Ordenar-ne el dipòsit a l'oficina corresponent d'aquesta Subdirecció General.

—3 Disposar que el Conveni esmentat es publiqui en el DOGC.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Girona, 27 de novembre de 2003

MONTserrat GONZÁLEZ I FALCÓ  
 Subdirectora general d'Afers Laborals  
 i d'Ocupació a Girona

*Transcripció del text signat per les parts*

CONVENI  
*col·lectiu de l'empresa Nylstar, SA, de Blanes, per a 2003-2006*

CAPÍTOL 1  
*Disposicions generals*

Article 1  
*Àmbit general*

L'àmbit d'aplicació del present Conveni afecta el centre de treball de Blanes de l'empresa Nylstar, SA.

Article 2  
*Àmbit personal*

Queda inclòs en l'àmbit d'aplicació del Conveni la totalitat del personal enquadrat en aquest centre de treball en els nivells relacionats en l'Annex núm. II i els sotscaps que ho desitgin.

Queden exclosos de l'àmbit d'aplicació del present Conveni:

El personal classificat com a caps i aquells sotscaps que no optin per la seva inclusió al Conveni.

Article 3  
*Vigència i durada*

El present Conveni col·lectiu entra en vigor a partir del dia 1 de gener de l'any 2003 i la seva durada és fins al 31 de desembre de l'any 2006 i és prorrogable a partir d'aquesta data, tàcitament any rere any si, en el termini de 3 mesos anteriors a la data de la seva finalització, una de les parts no ha demanat a l'altra la seva revisió o rescissió.

Cas de demanar-se la revisió, qui ho faci ha d'acompanyar un informe raonat dels punts que s'han de revisar.

Article 4  
*Compensació i absorció*

Totes les millores econòmiques que s'estableixin en aquest Conveni han de produir la compensació d'aquelles que, amb caràcter voluntari o pactat o bé per imperatiu legal, jurisprudencial, contenciós o administratiu, contracte individual, usos i costums o bé per qualsevol altra causa hagués concedit l'empresa.

Les condicions pactades constitueixen un tot orgànic i indivisible i, a efectes d'aplicació s'han

de considerar globalment i referides a un període anual.

En l'ordre econòmic hom s'ha d'atenir al que s'hagi pactat en cada cas concret amb abstracció dels conceptes econòmics o salarials existents amb anterioritat al Conveni, llur quantia i regulació. Per tant, són compensables tots els plusos, premis, primes o qualsevol altre concepte remuneratiu.

Les millores econòmiques que puguin establir-se en el futur i durant la vigència del present Conveni per disposicions legals les han d'absorbir aquelles que s'hi estableixin si, considerades en el seu conjunt, no superessin el nivell total d'aquest.

Article 5  
*Garantia personal*

S'han de respectar les condicions personals que, amb caràcter global, siguin més beneficioses, tret de les quantitats no subjectes a actualització, derivades de l'estudi realitzat per la Comissió de Valoració de Llocs de Treball creada a aquest efecte.

El complement personal derivat de canvis organitzatius no ha d'estar subjecte a bloqueig, tret dels casos personals establerts en l'acord d'aplicació; però sí que pot ser absorbit i compensat en futures revisions.

Article 6  
*Drets del Comitè d'Empresa*

S'expliciten en els punts següents:

1. Rebre informació, que se'ls ha de facilitar semestralment, almenys, sobre l'evolució general del sector econòmic al qual pertany l'empresa, sobre la situació de producció i vendes de l'entitat, sobre el seu programa de producció i l'evolució probable de l'ocupació de Nylstar, SA.

2. Conèixer el balanç i el compte de resultats de Nylstar, SA.

3. Rebre informació de Nylstar, SA, amb caràcter previ a l'execució de les decisions adoptades, sobre les qüestions següents:

Reestructuracions de plantilla  
 Plans de formació professional de l'empresa  
 Models de contracte de treball escrits, així com els documents relatius a la finalització de la relació laboral

Totes les sancions imposades per faltes molt greus

Almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents laborals, les malalties professionals i les hores extraordinàries

4. Vigilar i vetllar per el bon funcionament del servei de menjadors, neteja i ordre de Nylstar, SA.