

organismes o entitats públiques necessàries per realitzar les obres i les instal·lacions aprovades.

Contra aquesta Resolució, que no exhaureix la via administrativa, es pot interposar recurs d'alçada davant el director general d'Energia i Mines (c. Provença, núm. 339, 2n, 08037 Barcelona), en el termini d'un mes comptat des de l'endemà de la seva publicació, d'acord amb el que disposa l'article 114 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, i segons la redacció que en fa la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Barcelona, 26 d'abril de 2006

JOSEP M. DE JUAN CAPDEVILA
Cap del Servei d'Energia Elèctrica

(06.102.148)

RESOLUCIÓ

TRI/3539/2006, de 26 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Manresa, SA (empresa municipal privada), per als anys 2005-2008 (codi de conveni núm. 0804622).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Manresa, SA (empresa municipal privada), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 de maig de 2006, i de conformitat amb el que disposa 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 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Manresa, SA (empresa municipal privada), per als anys 2005-2008 (codi de conveni núm. 0804622) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 26 de juny de 2006

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Manresa, SA (empresa municipal privada), per als anys 2005-2008

CAPÍTOL 1

Extensió i àmbit del Conveni col·lectiu

Article 1

Àmbit funcional

El present Conveni regula les relacions entre l'empresa Aigües de Manresa, SA, empresa municipal privada, i els treballadors inclosos en el seu àmbit personal, en tot el que no s'hagi previst expressament en el present Conveni, s'aplicarà la normativa de la legislació laboral vigent.

Article 2

Àmbit personal

El present Conveni col·lectiu afecta la totalitat del personal que integra la plantilla d'aquesta empresa, als quals s'aplica l'Estatut dels treballadors.

Article 3

Àmbit temporal

El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat, un cop registrat, i els seus efectes econòmics seran retroactius a l'1 de gener de 2005. La seva durada serà de 4 anys, des de l'1 de gener de 2005 fins al 31 de desembre de 2008. Aquest termini es prorrogarà tàcitament d'any en any si no es produeix denúncia per qualsevol de les dues parts, amb una antelació mínima de 3 mesos a l'expiració del termini normal de vigència o de qualsevol de les seves pròrrogues.

Article 4

Vinculació a la totalitat del Conveni

Si l'autoritat laboral, en virtut del que disposa l'article 90 de l'Estatut dels treballadors, entén que el present Conveni col·lectiu o alguna de les seves clàusules conculca la legalitat vigent o lesiona greument els interessos de tercers, i adopta les mesures pertinents, o si per qualsevol altra causa l'Administració pública o els tribunals competents ordenen la rectificació del present Conveni o d'una part, aquest quedarà sense eficàcia i la Comissió Deliberadora del Conveni haurà d'examinar-ne novament tot el seu contingut.

CAPÍTOL 2

Organització del treball

Article 5

Normes generals

Per tot el que fa referència a l'organització tècnica i pràctica del treball, la Direcció de l'em-

presa actuarà d'acord amb les facultats que atorga la vigent legislació i aquest principi es desenvoluparà seguint la política de no alterar les condicions de treball sense haver donat a conèixer prèviament al personal afectat les motivacions i haver intentat la seva comprensió i assentiment.

El treballador podrà posar en coneixement de l'empresa, de forma correcta, dubtes, queixes o demandes relacionats amb la prestació del seu treball per conducte dels caps immediats, fent-ho saber als seus representants sindicals.

És política comuna dels treballadors i de la Direcció el manteniment d'actituds de diàleg i negociació que puguin conduir a esquemes participatius dins de l'àmbit de les normatives vigents en cada moment.

El Comitè d'Empresa serà informat en aquells casos en què es plantegi una modificació de l'organització o del procés productiu que afecti tot l'àmbit de l'empresa, un centre de treball, procés o un grup professional.

El personal amb comandament haurà d'aconseguir el rendiment i l'eficàcia del personal a les seves ordres i caldrà que resolgui i canalitzi els problemes que es plantegin, alhora que exercirà la seva autoritat en forma humana i eficient.

Periòdicament els responsables del procés, per iniciativa pròpia, reuniran els membres que integren el procés, ja sigui individualment o en conjunt, per tal de demanar el parer de cadascun sobre les tasques que tenen encarregades i sobre propostes de possibles millores.

Són funcions inherents a tot comandament a l'empresa la formació del personal a les seves ordres i vetllar per la seva seguretat.

Article 6

Dedicació plena al treball

Quan sigui possible la realització alterna o successiva, dins de la jornada laboral, de funcions corresponents a diversos llocs de treball de similar categoria, aquelles podran ser encomanades a un sol treballador fins a arribar a la plena ocupació en la seva jornada, mesura necessària per tal d'obtenir una òptima productivitat de tot el personal. El tipus de treball que se li encomani no podrà ser vexatori o peyoratiu.

Article 7

Plantilla de personal

La plantilla de cada procés serà la necessària per atendre el treball sense necessitat de recórrer a hores extraordinàries, excepte en casos d'emergència o de treballs de caràcter estacional o imprevist. En tot cas, la plantilla serà la necessària i suficient per cobrir les baixes que es produeixin d'acord amb el nivell normal d'absentisme per motius de vacances, malalties i permisos preceptius.

La Direcció de l'empresa podrà crear o suprimir llocs de treball i dur a terme el reajustament de plantilla sense que amb això es perjudiquin els interessos econòmics o reglamentaris dels treballadors i procurarà mantenir la plantilla al mateix nivell que als anys anteriors.

Per les circumstàncies inherents a l'acumulació de tasques a realitzar, podran concertar-se contractes temporals de treball, per una durada màxima de 12 mesos dins un període de 18 mesos.

Article 8

Vestuari

La Direcció de l'empresa i el Comitè de Salut i Higiene determinaran les peces de roba de treball que hagin de ser utilitzades a les diferents unitats i que, en tot cas, seran les més apropiades per al treball corresponent.

Com a norma general, les peces de roba d'abric tindran una durada de 2 anys i la resta, d'1.

L'ús de les peces de roba de treball serà obligatori.

Article 9

Diligència professional

Es política de l'empresa la defensa del bon fer i la diligència del personal al seu servei en el desenvolupament de les seves funcions, excepte que aquestes circumstàncies notòriament no hi concorrin.

D'acord amb els esmentats principis, l'empresa assumirà la defensa dels seus empleats en els procediments civils i penals que poguessin incoar contra ells per fets realitzats dins de la jornada laboral i en el lícit exercici de les funcions que li siguin encomanades. S'assegurarà el cobriment de les indemnitzacions pecuniàries i de les fiances de caràcter civil o penal que poguessin correspondre.

De no concórrer les esmentades circumstàncies, l'empresa es reserva l'exercici de les accions legals que en cada cas corresponguin.

CAPÍTOL 3

Formació, grups professionals i promoció

Article 10

Formació professional

L'empresa continuarà i incrementarà la realització de cursos de formació professional amb la finalitat d'atendre les necessitats de preparació del seu personal.

Els plans de formació seran elaborats anualment per l'empresa amb la col·laboració del Comitè d'Empresa, amb l'objectiu de millorar la formació del conjunt de treballadors de forma continuada, d'acord amb l'evolució de la tecnologia i dels sistemes de treball i de manera que puguin accedir a llocs de treball de superior nivell o responsabilitat que hagin quedat vacants.

En els casos en què la formació professional tingui lloc en la jornada ordinària, serà obligatòria l'assistència del treballador. En cas que la formació tingui lloc fora de la jornada, l'assistència serà voluntària.

El treballador tindrà dret:

a) Gaudir dels permisos necessaris per a assistir a exàmens i preferència a escollir el torn de treball, si aquest és el règim instaurat al centre, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per l'assistència a cursos de formació professional i a la concessió del permís oportú de formació i de perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

Article 11

Classificació professional i valoració de llocs de treball

1. Definició d'ocupació:

S'entén per ocupació el conjunt de funcions bàsiques establertes formalment amb la definició del lloc base que han de realitzar tots els treballadors que hi siguin inclosos, en els percentatges de dedicació descrits en estàndard del lloc i que serveixen per a la seva valoració. L'ocupació pot tenir, a més, una relació de funcions associades que, per raons d'organització o operativa, poden ser encomanades a un o més treballadors adscrits a l'ocupació de què es tracti, amb caràcter de conjuntura o de forma permanent. Quan es realitzin funcions associades seran remunerades, si procedeix, de forma addicional al salari individual reconegut.

Les funcions definides com a lloc base a cada ocupació configuren el contingut de la prestació laboral dels treballadors en virtut de la seva relació de treball, en la seva participació en la missió assignada a l'ocupació dins de l'organització. Les funcions de l'ocupació es defineixen relacionant les activitats o conjunts de tasques necessàries per portar a terme la citada prestació laboral. Per cada funció s'expressarà el resultat final que s'espera de la seva realització.

Només es consideraran les activitats o conjunts de tasques més significatives per:

La seva responsabilitat o impacte en els resultats.

La seva complexitat o dificultat.

La seva dificultat per ser delegades.

La dedicació que requereixen.

2. Contingut funcional de l'ocupació

En tota ocupació poden incloure-s'hi els següents continguts funcionals:

a) El lloc base i les seves funcions constitueixen l'essència de l'ocupació i la caracteritzen i diferencien de les altres ocupacions. Dins de la mateixa ocupació poden coexistir funcions pròpies de diferents grups professionals.

b) Una relació de funcions associades que poden adjuntar-se a les funcions bàsiques conforme a les necessitats de polivalència funcional.

Normalment, les funcions associades formaran part del lloc base d'altres ocupacions, inclòs de diferents grups professionals i, generalment, estaran limitades a 2 nivells salarials superiors i 1 d'inferior.

La definició de les funcions bàsiques i de les funcions associades es facultat de la Direcció.

Tot això de conformitat amb el que es disposa en l'article 22.5 de l'Estatut dels treballadors vigent, en el que la polifunció consisteix en acumular funcions pròpies de diversos grups i categories professionals o nivells retributius.

Això permet una organització més àgil adaptant-la a les necessitats reals, disposant del pas d'unes funcions a altres, acomodant l'organització del treball a les necessitats canviant que es produeixen a l'empresa i en el seu entorn. S'equipararà la prestació laboral, és a dir, les funcions a realitzar per l'ocupació, encara que no es realitzin sempre totes, i en tot cas de manera coherent, al grup professional.

3. Grups professionals

De conformitat amb el previst a l'article 22 del vigent Estatut dels treballadors, s'estableix la classificació professional dels treballadors d'Aigües de Manresa, SA per grups professionals, en relació amb la titulació exigida, aptitud professional i contingut de la prestació del

treball. Els grups professionals serviran per adequar els llocs de treball a les tarifes de cotització a la Seguretat Social. No obstant això, cap treballador no passarà a cotitzar amb una tarifa inferior a la que estigués adscrit en el règim de categories anteriorment existent.

S'entén per grup professional l'agrupació unitària d'aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, o el que és el mateix, l'agrupació de les tasques o funcions d'igual perfil professional i similar contingut.

S'entén per aptituds professionals la capacitat i/o disposició del treballador per al desenvolupament de les funcions o tasques pròpies de la professió, també les possibilitats d'arribar a un cert nivell de competència professional o d'exercir determinades funcions, encara que necessiti rebre formació per desenvolupar-ho.

S'entén per titulacions, als efectes de l'article 22 de l'Estatut dels treballadors, aquells títols lliurats que habiliten legalment per a l'exercici d'una professió.

Per últim, el contingut general de la prestació es refereix al conjunt d'activitats objectives que integren la funció o l'especialitat professional. En conseqüència, el grup professional es formarà a l'integrar en aquest les funcions de contingut similar. És a dir, no es necessària una total igualtat de capacitat o aptitud per a les funcions o per les activitats, però sí que siguin similars o equivalents.

S'estableix els següents grups professionals: grup de titulats superiors, grup de tècnics, grup d'administratius, grup d'auxiliars i grup de professionals d'ofici.

a) Grup de titulats superiors: pertanyen a aquest grup els treballadors a qui s'ha exigít per a la seva contractació la titulació acadèmica de grau superior.

Pertanyen també a aquest grup aquells treballadors que, sense tenir la titulació, en relació a la seva experiència, coneixements i desenvolupament professional, la Direcció de l'empresa ha decidit la seva equiparació.

En aquest grup queden compres les activitats de grau superior tant les tècniques com les administratives.

A efectes electorals de representació a l'empresa, els titulats superiors s'inclouren en el Col·legi Electoral de Tècnics i Administratius.

b) Grup de tècnics: pertanyen a aquest grup tots els treballadors que desenvolupin funcions relacionades amb les activitats tècniques d'Aigües de Manresa.

S'inclouen en aquest grup:

Tècnics de grau mitjà: corresponen les ocupacions tècniques valorades en els nivells 11-10-9.

Tècnics especialistes: corresponen les ocupacions tècniques valorades als nivells 8-7-6.

Oficials tècnics: corresponen les ocupacions tècniques valorades en els nivells 5-4-3.

A efectes electorals de representació en l'empresa, els treballadors enquadrats en aquest grup professional s'inclouren en el Col·legi Electoral de Tècnics i Administratius.

c) Grup d'administratius: pertanyen a aquest grup els treballadors que desenvolupin les funcions pròpies del procés d'administració i gestió d'Aigües de Manresa.

Quedaran incloses en aquest grup:

Administratius de grau mitjà: corresponen a les ocupacions administratives i gestió valorades en els nivells 11-10-9

Especialistes administratius: corresponen a les ocupacions administratives i de gestió valorades en els nivells 8-7-6.

Oficials administratius: corresponen en aquest grup les ocupacions administratives i de gestió valorades en els nivells 5-4-3.

A efectes electorals de representació en l'empresa, els treballadors enquadrats en aquest grup professional s'inclouran en el Col·legi Electoral de Tècnics i Administratius.

d) Grup d'auxiliars: pertanyen a aquest grup els treballadors que desenvolupen funcions auxiliars tant en el procés tècnic com en el d'administració i gestió, estaran enquadrats en el nivell 2-1.

A efectes electorals de representació en l'empresa, els treballadors enquadrats en aquest grup professional s'inclouran en el Col·legi Electoral de Tècnics i Administratius.

e) Grup de professionals d'ofici: pertanyen a aquest grup els treballadors que no estan inclosos en els grups anteriors, desenvolupant funcions relacionades amb les diferents professions o oficis propis del procés productiu d'Aigües de Manresa.

Queden inclosos en aquest grup les següents categories:

Comandaments intermedis professionals d'ofici: corresponen a les ocupacions de professionals d'ofici valorades en els nivells 8-7-6.

A efectes electorals de representació en l'empresa, els treballadors enquadrats en aquest nivells s'inclouran en el Col·legi Electoral de Tècnics i Administratius.

Operaris professionals de l'ofici: corresponen a les ocupacions de professionals d'ofici valorades en els nivells 5-4-3-2.

Ajudants professionals d'ofici: corresponen a les ocupacions que desenvolupen funcions d'ajudants de professionals d'ofici valorades en el nivell 1.

A efectes electorals de representació en l'empresa, els treballadors enquadrats en aquest nivells s'inclouran en el Col·legi Electoral d'Obrers

4. Valoració d'ocupacions

La valoració d'ocupacions es realitza mitjançant la tècnica denominada assignació de punts per factors, de conformitat amb el Manual de valoració, que les parts signatàries ja coneixen.

D'acord amb les característiques de l'empresa i els principis generals d'organització i, segons les diferents puntuacions, es classifiquen en 12 nivells de la forma següent:

P: puntuació total obtinguda en la valoració del lloc; N: nivell; GT: grup tarifa Seguretat Social; T/A: tècnics i administratius; PO: personal d'ofici

P	N	GT T/A	GT PO
Fins a 167 punts	1	7	10
de 167,1 a 208 punts	2	5	8
de 208,1 a 243 punts	3	5	8
de 243,1 a 268 punts	4	5	8
de 268,1 a 283 punts	5	5	8
de 283,1 a 298 punts	6	5	5
de 298,1 a 315 punts	7	5	5
de 315,1 a 330 punts	8	4	4
de 330,1 a 356 punts	9	3	3
de 356,1 a 403 punts	10	2	2
de 403,1 a 460 punts	11	2	2
de 460,1 en endavant	12	1	1

Tot el personal que fins a la data el seu lloc de treball estigui per sota del nivell salarial que li pertoca s'ha d'atènyer al que disposa l'article 33.

Tot el personal que fins a la data tingui un salari més elevat que el que li pertoca pel seu grau de valoració, se li mantindrà, a títol personal, la remuneració corresponent de la seva categoria antiga, aquesta diferència s'augmentarà en la mateixa quantitat que tots el conceptes salarials i només podrà ser absorbida totalment o en part si es dona un canvi de nivell.

La Direcció de l'empresa facilitarà a tots els treballadors que ho sol·licitin la definició de l'ocupació que ha servit de base per a la qualificació.

A l'efectuar-se la valoració corresponent a cada ocupació, es determinarà la seva inclusió en algun dels grups professionals existents, segons les funcions que resultin prevalents i el nivell. S'entendrà que prevalen les funcions que,

en el seu conjunt, constitueixen la major dedicació de l'ocupació.

5. Es crea una Comissió Mixta Paritària de Valoració de Llocs de Treball. L'objecte del treball d'aquesta Comissió consisteix a determinar, per als llocs a qualificar, el grau de cada factor que intervé en la valoració del lloc.

Funcions:

La Comissió té com a funció fonamental la valoració dels llocs de treball de nova creació, dels llocs de treball en què es produeixin modificacions de tipus tècnic, i dels llocs de treball que són objecte a la disconformitat.

Composició:

Es una Comissió Mixta que està formada per 2 representants de l'empresa i 2 membres del Comitè d'Empresa. Els representants de l'empresa seran 1 representant fix que serà el responsable de Recursos Humans i 1 representant del procés corresponent, on es produeixi la nova valoració o modificació. Per part del Comitè d'Empresa també hi haurà 1 representant fix, que serà el president o el secretari i 1 representant del grup de treball que es tracti, segons el lloc de nova valoració o modificació, elegit en cada cas.

Article 12

Personal directiu

Queden inclosos en aquesta denominació els treballadors de l'empresa que estiguin enquadrats en el nivell 12.

A aquests empleats els seran d'aplicació tots els pactes establerts en el Conveni col·lectiu, a excepció dels augments generals de salaris regulats en l'article 38. Així mateix, els serà d'aplicació, com a règim de garantia, el que a continuació s'indica.

L'increment mínim anual, en valor absolut, serà igual al resultat de la taula salarial del nivell 11.

Article 13

Llocs de treball i nivells salarials

Aquest Conveni, de manera excepcional, producte de la valoració dels llocs de treball efectuada per l'empresa, i coneguda pels representants dels treballadors, es fa la relació dels llocs de treball de l'empresa afectats per aquest Conveni.

Codi	Lloc	Nivell	Codi	Lloc	Nivell
Au-001	Cap Procés Atenció Usuaris	6	Dp-005	Oficial Procés Depuració (torn)	4
Au-002	Oficial Procés Atenció Usuaris	3	Dp-006	Oficial ajudant Procés Depuració	2
Au-003	Auxiliar Procés Atenció Usuaris	2	Dp-007	Oficial Edars (rodalies)	2
Cp-001	Cap Procés Compres Medis i Magatzems	10	Dp-008	Inspector control abocaments	9
Cp-002	Oficial Procés Compres Medis i Magatzems	4	Dp-009	Operador tractament Planta Fangs	2
Cp-003	Auxiliar Procés Compres Medis i Magatzems	2	Ef-001	Cap Procés Gestió Econòmica Financera	10
Cq-001	Cap Procés Control i Qualitat de l'Aigua	11	Ef-002	Comptable	7
Cq-002	Analista supervisor	7	Ef-003	Tècnic de Gestió Econòmica Financera	7
Cq-003	Analista	4	Et-001	Cap Procés Estudi i Suport Tècnic	10
Cq-004	Auxiliar Procés Control i Qualitat de l'Aigua	2	Et-002	Tècnic Procés Estudi i Suport Tècnic	8
Ct-001	Cap Procés Contractació	10	Ex001	Cap Procés Explotació de Xarxes	11
Ct-002	Oficial Procés Contractació	3	Ex002	Encarregat gestió operatiu Explotació Xarxes	6
Ct-003	Tècnic de Contractació	4	Ex003	Oficial Procés Explotació Xarxes	4
Ct-004	Auxiliar Procés Contractació	1	Ex004	Encarregat gestió administratiu E. Xarxes	5
Dp-001	Cap Procés Depuració	11	Ex005	Lectors	1
Dp-002	Tècnic de control Processos Depuració	10	Ft-001	Cap Procés Facturació	10
Dp-003	Encarregat Procés Depuració	6	Ft-002	Oficial Procés Facturació	4
Dp-004	Encarregat Procés Depuració (plantes rodalies)	6	Ft-003	Auxiliar Procés Facturació	1

Codi	Lloc	Nivell	Codi	Lloc	Nivell
Ga-001	Cap Procés Gestió Actius	10	It-005	Oficial Procés Instal·lacions (Xarxa)	4
Ga-002	Encarregat de gestió Procés Gestió Actius (Xarxa)	7	It-006	Oficial Procés Instal·lacions (electro/mecànic)	4
Ga-003	Oficial Procés Gestió Actius (Xarxa)	4	It-007	Auxiliar Procés Instal·lacions	1
Ga-004	Auxiliar Procés Gestió Actius	1	It-008	Peó Procés Instal·lacions	1
Ga-005	Peó Gestió Actius	1	It-009	Oficial administratiu (Instal·lacions)	3
Ga-006	Oficial Procés Gestió Actius (Manteniment)	4	It-010	Oficial camió grua	4
Ga-007	Encarregat de gestió Procés Gestió Actius (Mant)	7	Rp-001	Cap Procés Redacció Projectes	10
Ga-008	Administratiu Gestió Actius	3	Rp-002	Projectista	8
Gc-001	Cap Procés Gestió Clients	10	Rp-003	Oficial Procés Redacció Projectes	3
Gq-001	Tècnic Procés Gestió de la Qualitat	6	Rp-004	Auxiliar Procés Redacció Projectes	1
Gx-001	Cap Procés Gestió Xarxes	10	Sg-001	Tècnic Procés Seguretat	8
Gx-002	Oficial Procés Gestió Xarxes	3	Si-001	Cap Procés Sistemes Informàtics	10
Gx-003	Auxiliar Procés Gestió Xarxes	1	Si-002	Tècnic de Procés Sistemes Informàtics	6
Gx-004	Administrador Gis	4	Tt-001	Cap Procés Tractament	11
It-001	Cap Procés Instal·lacions	10	Tt-002	Oficial Procés Tractament (Torn)	4
It-002	Cap d'Operacions	10	Tt-003	Oficial ajudant Procés Tractament	2
It-003	Encarregat Procés Instal·lacions (Xarxa)	6	Tt-004	Administratiu Procés Tractament	3
It-004	Encarregat de gestió (electro/mecànic)	6			

Article 14

Cobertura de vacants i promoció

S'entén per places vacants aquelles que queden lliures per baixa a l'empresa o a conseqüència de la mobilitat funcional, i que no s'hagin d'amortitzar.

Les places vacants existents a l'empresa podran proveir-se a criteri de l'empresa o amortitzar-se si ho estimés necessari, d'acord amb el nivell d'activitat, desenvolupament tecnològic o altres circumstàncies que aconsellessin tal mesura.

Els llocs de treball que han de ser ocupats per personal, l'exercici professional del qual comparteix funcions de comandament o d'especial confiança, en qualsevol nivell de l'estructura organitzativa de l'empresa, es cobriran mitjançant el sistema de lliure designació.

Per a la promoció interna als llocs de treball, en els quals no procedeixi la lliure designació per l'empresa, s'establiran sistemes de selecció que hauran d'ajustar-se a criteris objectius de mèrit i capacitat, agafant com a referència les següents circumstàncies:

- Titulació adequada.
- Valoració acadèmica.
- Coneixement del lloc de treball.
- Historial professional.

Haver desenvolupat funcions de grau superior.

Superar les proves que a l'efecte s'estableixin.

Absència d'anotacions disciplinàries.

El Departament de Recursos Humans serà el responsable de conduir tots els processos de cobertura de vacants i ascensos, que comença amb la publicació de la vacant existent, selecció de candidats segons currículum i continua amb les entrevistes o les corresponents proves selectives de caràcter teòricopràctic si s'estimen necessàries.

La cobertura de les places vacants, en les quals no procedeixi la lliure designació per l'empresa, s'intentarà cobrir mitjançant la promoció interna amb preferència a la contractació exterior.

A l'objecte d'assegurar la correcta informació als representants del treballadors, en els procediments de cobertura de vacants, de no lliure

re designació, aquests seran informats dels següents aspectes:

- Vacant publicada.
- Treballador elegit per a la cobertura de la vacant.
- Vacants que quedin desertes o siguin cobertes amb personal extern.

Article 15

Mobilitat funcional

Per a l'exercici de la mobilitat funcional es tindrà en compte els següents grups professionals:

- Titulats superiors.
- Tècnics.
- Administratius.
- Professionals d'ofici.
- Auxiliars.

La mobilitat funcional tindrà com a límit, dins aquest grups professionals, els requisits d'idoneïtat i aptituds necessaris per al desenvolupament de les tasques que s'encarreguin al treballador.

S'entendrà que existeix idoneïtat i aptitud si el treballador té la formació i l'experiència requerida per a les noves funcions, si no n'hi ha, l'empresa establirà els procediments de formació interna que es considerin oportuns per tal d'adaptar al treballador a les noves funcions a realitzar.

La mobilitat funcional destinada a completar la jornada de treball es desenvoluparà dins l'àmbit del mateix centre de treball de l'empleat de què es tracti.

CAPÍTOL 4

Règim de treball

Article 16

Jornada

La jornada ordinària de treball serà de 1.752 hores/any, quedant incloses en el còmput anual d'hores com a realitzades les corresponents als 4 dies de permís per assumptes personals.

Tot el personal que fins a la data realitzava una jornada de menys hores continuarà regint-se per la mateixa jornada.

El descans mínim per treball realitzat sense parar durant 6 hores serà de 20 minuts. Excepte en casos d'extrema necessitat, entre l'acabament d'una jornada i el començament de la següent hauran de transcórrer com a mínim 12 hores, i es computen a tal efecte tant les treballades en jornada normal com les extraordinàries.

En el relleu continuat haurà de quedar-se el treballador en el lloc de treball el temps necessari per a la seva possible substitució si el canvi no s'hagués portat a terme pel treballador entrant.

Article 17

Prolongació de jornada

A causa del caràcter públic dels serveis desenvolupats per l'empresa i la seva necessària continuïtat, tot el personal estarà obligat a perllongar en cas necessari la jornada normal de treball. Si els treballs extres es perllonguessin en 2 hores de l'horari normal es concedirà com a mínim mitja hora perquè es pugui menjar a la feina. Aquesta interrupció de mitja hora no computarà com a temps treballat, però donarà dret a la percepció d'una dieta, sigui quin sigui el lloc on es treballi.

En cas de produir-se avaries per causes de força major, que afectin greument el normal funcionament del servei, el personal estarà obligat a incorporar-se al seu lloc de treball, sempre que sigui requerit per això.

Article 18

Calendari laboral

a) Per a l'any 2005, la distribució dels dies festius i inhàbils serà la següent:

- Les festes del calendari de la Generalitat.
 - 2 festes locals: Festa Major d'hivern (La Llum), Festa Major d'estiu (agost).
 - 2 festes addicionals: 2 ponts.
 - 26 dies laborables de vacances.
- b) El personal del grup obrer en règim de torn es regirà pel que es disposa a l'article 19.f).

Article 19

Horari

Els horaris s'hauran d'adaptar a les exigències i peculiaritats de cada procés de treball

d'acord amb l'organització establerta per l'empresa i amb la legalitat vigent. A l'inici de la jornada de treball, el personal ha de trobar-se al seu lloc de treball completament preparat per fer la seva funció i hi ha de romandre fins a l'hora de sortir.

L'horari per l'any 2005 serà el següent:

a) Pel personal dels processos de Contractació, Redacció de Projectes, Gestió de Xarxes, Atenció Usuaris, Facturació, Gestió Econòmica i Financera, Compres Medis i Magatzems, Estudis i Suport Tècnic, Sistemes Informàtics, Qualitat i Seguretat en règim de jornada continuada, l'horari és de 7,30 a 15 hores de dilluns a divendres, realitzant 7,30 hores de treball efectiu, inclosos els 20 minuts de descans; per tal de completar el nombre total d'hores/any es realitzaran cada dijous 2,5 hores de les 16.30 a les 19 hores. (Per a tot el personal que fins a la data realitzava una jornada de menys hores se li compensarà amb una retribució a tant alçat per prolongació de jornada).

b) Pel personal del Procés de Control Qualitat de l'Aigua, en règim de jornada continuada, l'horari és de 7.30 a 15 hores de dilluns a divendres, realitzant 7,30 hores de treball efectiu, inclosos els 20 minuts de descans; per tal de completar el nombre total d'hores/any es realitzaran cada dijous 2,5 hores de les 16.30 a les 19 hores. (Per tot el personal que fins a la data realitzava una jornada de menys hores se li compensarà amb una retribució a tant alçat per prolongació de jornada).

Per necessitats del servei, es treballaran els dissabtes, 1 persona amb horari de les 8 a les 14 hores i es compensarà amb festa els dilluns següent, en cas de ser festa amb el primer dia laborable.

c) Pel personal obrer del Procés d'Instal·lació Equips, l'horari és de 6 a 14 hores, de dilluns a divendres realitzant 8 hores de treball efectiu, inclosos el 20 minuts de descans.

Pel personal obrer del Procés d'Instal·lació Xarxa, l'horari és de 8 a 13 hores, i de 15 a les 18 hores de dilluns a divendres realitzant 8 hores de treball efectiu.

Pel personal tècnic/administratiu del Procés d'Instal·lació, l'horari és de 7.30 a 15 hores de dilluns a divendres, realitzant 7,30 hores de treball efectiu, inclosos els 20 minuts de descans; per tal de completar el nombre total d'hores/any es realitzaran cada dijous 2,5 hores de les 16.30 a les 19 hores.

d) Pel personal obrer del Procés de Gestió d'Actius Manteniment, l'horari és de 6 a 14 hores, de dilluns a divendres realitzant 8 hores de treball efectiu, inclosos el 20 minuts de descans.

Pel personal obrer del Procés de Gestió d'Actius Xarxa, l'horari és de 8 a 13 hores, i de 15 a 18 hores dilluns a divendres realitzant 8 hores de treball efectiu.

Pel personal tècnic/administratiu del Procés de Gestió d'Actius, l'horari és de 8 a 13 hores i de 15 a les 18 hores de dilluns a divendres, realitzant 8 hores de treball efectiu.

e) Pel personal obrer de Procés d'Explotació de Xarxes, l'horari és de 8 a 13 hores i de 15 a 18 hores de dilluns a divendres realitzant 8 hores de treball efectiu.

Pel personal tècnic/administratiu del Procés de Explotació de Xarxes, l'horari és de 7.30 a 15

hores de dilluns a divendres, realitzant 7,30 hores de treball efectiu, inclosos els 20 minuts de descans; per tal de completar el nombre total d'hores/any es realitzaran cada dijous 2,5 hores de les 16.30 a les 19 hores. (Per tot el personal que fins a la data realitzava una jornada de menys hores se li compensarà amb una retribució a tant alçat per perllongació de jornada).

f) Pel personal en règim de torn, es treballarà 219 dies anuals a 8 hores diàries inclosos els 20 minuts de descans i amb els següents horaris.

Pel personal obrer del Procés de Tractament, l'horari és: matí de 6 a 14 hores, el de tarda de 14 a 22 hores i el de nit de 22 a 6 hores del matí, 8 hores diàries inclosos els 20 minuts de descans, en cas que fos necessari algun ajustament en el còmput d'hores, es compensaran amb dies de vacances.

Pel personal obrer del Procés de Tractament que no fan torn (plantes rodalies) l'horari és: matí de 7 a 14 hores, el de tarda de 14 a 21 hores; de cada 3 setmanes es treballarà 1 dissabte i 1 diumenge, 4 hores al matí i 3,5 hores a la tarda, en cas que fos necessari algun ajustament en el còmput d'hores, es compensaran amb dies de vacances.

Pel personal obrer del Procés de Depuració, del centre de Manresa, l'horari és: matí de 6 a 14 hores, el de tarda de 14 a 22 hores i el de nit de 22 a 6 hores del matí, 8 hores diàries inclosos els 20 minuts de descans; en cas que fos necessari algun ajustament en el còmput d'hores, es compensaran amb dies de vacances.

Pel personal obrer del Procés de Depuració, que no fa torn del centre de Manresa, l'horari és: matí de 6 a 14 hores, el de tarda de 14 a 22 hores, 8 hores diàries inclosos els 20 minuts de descans.

Pel personal obrer del Procés de Depuració, del centre de Sant Fruitós de Bages, l'horari és: matí de 6 a 14 hores, el de tarda de 14 a 22 hores, 8 hores diàries inclosos els 20 minuts de descans.

Pel personal obrer del Procés de Depuració, del centre de Navàs, l'horari és de les 8 a les 13 hores.

Article 20

Servei en dies festius

Atès el caràcter de servei públic de l'empresa, que obliga al treball en forma continuada i a assegurar determinats serveis durant les 24 hores de tots i cadascun dels dies de l'any, les prestacions del servei en diumenges i festius es realitzaran pel personal adscrit a torn rotatiu regular, que seguirà regint-se pels calendaris preestablerts en cada cas.

En el supòsit que durant la vigència del present Conveni fos necessari d'establir nous serveis en règim de torn rotatiu regular, l'empresa es reserva la facultat d'establir-los (prèvia informació, consulta i diàleg amb els representants del personal per tal d'intentar, en relació a l'esmentat supòsit, el corresponent acord). En cas de desacord, l'empresa queda facultada a promoure les accions que li corresponguin en virtut del previst per la legislació vigent.

Les absències del personal de torn causades per malaltia, accident, permisos, etc., seran cobertes pel personal de torn.

La remuneració o incentius que correspongui al treballador per les prestacions del torn

rotatiu es fixen en l'annex 2 de condicions econòmiques del present Conveni.

Article 21

Guàrdies

Estaran en situació de guàrdia els treballadors que, per necessitats del servei, hagin de prestar els seus serveis de forma periòdica i planificada fora de l'horari general d'empresa, en dies festius o caps de setmana així com estar localitzables per part de l'empresa, des de la finalització de la jornada ordinària de treball del dilluns, fins al començament de la jornada ordinària del dilluns següent, de manera que se'ls pugui reclamar la seva presència en el seu lloc de treball o en qualsevol altre lloc de treball que circumstàncies especials, com emergències o avaries, ho requereixin. A tal efecte, l'empresa proporcionarà als treballadors que es trobin en aquesta situació el mitjàs materials i tècnics necessaris per tal de facilitar la seva tasca.

El sistema de guàrdies es regirà pel document que fixa les condicions i normes a les que aquestes s'ajusten, signat per l'empresa i els representants dels treballadors. Aquest document anomenat instrucció pel sistema de guàrdies s'incorpora a la documentació de gestió de la qualitat del Procés de Gestió d'Actius.

Article 22

Hores extraordinàries

Amb la finalitat de seguir una política social solidària i dins dels límits del present Conveni, es tendirà a la reducció al mínim imprescindible en la realització d'hores extraordinàries.

a) Hores estructurals: es consideraran totes les hores extraordinàries realitzades pels següents conceptes:

Dificultat imprevista per a la substitució de personal o torn.

Reparació d'avaries.

Les hores extraordinàries realitzades per aquests motius queden subjectes a la cotització que en cada moment es fixi i que consta en l'annex 2.

b) L'empresa informará la representació legal dels treballadors sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades, així com de la seva qualificació, d'acord amb la normativa vigent.

c) En qualsevol cas i per acord de l'empresa amb l'interessat, es podran compensar les hores extraordinàries per un temps equivalent de descans. Totes les hores que passin de les 80 hores anuals es compensaran en temps de descans, 1 hora extra és equivalent a 1 hora i 30 minuts de descans.

d) En tots els casos serà preceptiu, abans de realitzar les hores extraordinàries, que aquestes hagin estat expressament autoritzades per la línia de comandament.

Article 23

Vacances

Tot el personal tindrà dret a gaudir de 26 dies laborables de vacances.

A tal efecte, es consideraran com a festius tots els dissabtes, independentment de la jornada laboral que tingui assignada cada procés.

A fi de poder adequar els períodes de vacances a les exigències del servei, cada unitat haurà de confeccionar, abans del 30 de març, el programa de vacances i col·locar-lo en un lloc

visible per a la informació del personal afectat, i es procurarà, sempre que les necessitats del servei ho permetin, atendre les peticions que en aquest sentit elevin els treballadors.

Quan coincideixin en les mateixes dates les peticions de 2 o més treballadors que no es puguin absentar simultàniament, el cap que tingui al seu càrrec el procés, tractarà de posar-los d'acord i si no ho aconsegueix tindrà preferència el que tingui una antiguitat superior. Aquest dret s'exercirà de forma rotativa, de manera que el qui l'hagi pogut exercir en primer lloc un any passarà a ocupar l'any següent l'últim lloc en la llista d'elecció prioritària.

Per cobrir les exigències del servei o a petició del personal, a l'objecte d'atendre necessitats o compromisos particulars, es podrà autoritzar el fraccionament de les vacances sempre que excedeixin del període mínim de 7 dies naturals ininterromputs.

En tot cas, les vacances es gaudiran íntegrament dintre de l'any que correspongui, i es prohibeix el treballar-les mitjançant compensació en metàl·lic. En casos excepcionals, en els que, part de les vacances, estiguessin previstes fer-les durant el mes de desembre i, arribat el moment, això no fos possible per raó de malaltia o necessitat del servei, podrà autoritzar-se la seva realització durant el mes de gener següent i, en casos molt especials, podrà ampliar-se aquest termini fins al mes de març, amb caràcter improrrogable.

En relació a la programació de vacances s'estableix un mínim de 3 setmanes naturals continuades, en els 3 mesos d'estiu, i les podrà gaudir un 50% de la plantilla de cada procés, sempre que això no sigui un obstacle per el bon funcionament del procés.

El personal de nou ingrés en el seu primer any tindrà el nombre de vacances proporcional al nombre de dies treballats.

Article 24

Assistència i puntualitat

Atesa l'obligació de tot productor de donar un rendiment normal de treball, l'empresa interpretarà i vigilarà el compliment de les normes d'assistència, permisos i puntualitat en les entrades i sortides del treball. Així mateix, queda facultada per implantar els controls i les mesures que estimi adients i necessaris mitjançant els sistemes més idonis i informar prèviament d'aquests la representació dels treballadors.

Únicament s'admetrà una tolerància de 5 minuts en l'hora d'entrada al treball. Els deures en relació a la puntualitat i l'assistència es consideraran d'acord amb les circumstàncies específiques que concorrin en cada lloc de treball.

Les absències del treball no regulades en l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors tindran la consideració d'absentisme i els seran aplicats els descomptes corresponents a les retribucions pactades en la proporció que correspongui, agafant com a valor de referència la retribució anual acreditada, dividint aquesta per 1.752 i multiplicant el quocient pel temps efectiu no treballat.

Article 25

Permisos i llicències

Els treballadors gaudiran, previ avís i justifi-

cació, permisos que restaran fixats de la forma següent:

a) Per matrimoni o constitució de parella de fet: 15 dies naturals.

b) Per naixement de fill: 3 dies laborables.

c) Mort de cònjuge o de fills: 5 dies laborables.

d) Mort de germans i ascendents del treballador: 2 dies quan l'òbit es produeixi dins de la comunitat autònoma i 5 dies si l'esmentat té lloc en qualsevol altre punt.

e) Malaltia greu i/o hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: 3 dies laborables, que podran ampliar-se fins a 3 més quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament fora de Catalunya, mentre duri l'hospitalització.

f) Mort d'altres parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies, que podran ampliar-se a 4 si el treballador necessita fer un desplaçament fora de Catalunya a l'efecte.

g) Per canvi de domicili: 1 dia.

h) Exàmens: els treballadors inscrits en cursos organitzats per centres oficials o reconeguts per l'Administració per a l'obtenció d'un títol acadèmic, emparant-se a la Llei general d'educació, tindran dret a concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació.

i) Assumptes propis: podran ser concedits 4 dies amb sou dins del període d'1 any. Aquests dies es podran concedir a lliure elecció del treballador, notificant-ho al seu cap amb 1 setmana d'antelació i tenint en compte que no els podrà gaudir més del 50% del personal en cada unitat si no és que es tracta d'un dissabte, dia en què no opererà aquesta limitació i sense que, en cap cas, aquests dies puguin acumular-se a vacances.

j) Permisos sense sou: es podran sol·licitar 2 llicències especials anuals sense sou, de 10 dies naturals cadascuna, essent sempre potestativa la seva concessió per l'empresa, que podrà demanar acreditació de la necessitat de la llicència.

k) Presentació de justificants: la Direcció de l'empresa podrà exigir la presentació de certificat en els casos de malaltia, intervenció quirúrgica o naixement, un certificat mèdic oficial expedit pel facultatiu que hagi intervingut.

l) Els permisos inferiors a 1 setmana es podran completar amb dies de vacances fins a 7 dies naturals.

m) Llicència per assumptes propis: aquesta llicència és de concessió discrecional i tindrà una durada màxima de 3 mesos. L'exercici d'aquesta llicència és sense retribució i es pagarà el mínim del seu grup de tarifa a la Seguretat Social.

n) Excedència per atenció d'un familiar. Per poder atendre un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, es podrà sol·licitar una excedència de fins a any, en la qual el treballador al reincorporar-se se li mantingui el seu lloc de treball, l'antiguitat i la seva categoria professional, també tindrà dret a participar en els cursos de formació en els quals hagués intervingut si hagués estat com a treballador en actiu, per no perdre així la seva capacitat laboral, respecte als altres treballadors.

Article 26

Excedència forçosa

L'excedència forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput d'an-

tiguitat durant la seva vigència, es concedirà prèvia petició escrita de l'interessat adreçada a la Direcció de l'empresa, en els supòsits que marca l'Estatut dels treballadors en el seu article 46.

El treballador en excedència forçosa s'haurà d'incorporar en el termini màxim de 30 dies naturals a partir del cessament en el servei, càrrec o funció que va motivar la seva excedència. Els excedents forçosos que, havent cessat en aquesta situació, no es reincorporin al seu lloc de treball en el termini establert causaran baixa definitiva a l'empresa.

Article 27

Excedència

Tot empleat amb 1 any d'antiguitat a l'empresa tindrà dret que se li reconegui la situació d'excedència voluntària per un període no inferior a 2 anys i com a màxim de 5 anys.

L'esmentada situació es reconeixerà per acabament o ampliació d'estudis o bé per causes familiars i en cap cas no serà compatible amb l'exercici d'activitats professionals relacionades amb les activitats pròpies de l'empresa.

Per acollir-se a una altra excedència voluntària, el treballador haurà de cobrir un nou període de 4 anys de servei efectiu a l'empresa.

El temps d'excedència voluntària no serà computable a cap efecte i la petició de reingrés s'haurà de formular amb l'antelació mínima d'1 mes abans que finalitzi. El reingrés, com a màxim, es produirà en els 6 mesos següents a la notificació, assignant-se a l'empleat la primera plaça que existeixi en el seu grup i nivell o en altre d'inferior si així li convingués.

Es concediran excedències per maternitat d'acord amb els termes que conté l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

Article 28

Baixes per malaltia i accident laboral

El treballador que no pugui assistir al treball haurà de comunicar-ho dins les primeres 4 hores al seu cap i solament podrà incomplir-ho en cas de força major. L'incompliment d'aquesta obligació facultarà la Direcció de l'empresa a considerar que l'absència al treball no és justificada.

En tots els casos, l'interessat haurà d'obtenir la baixa corresponent i presentar-la a l'empresa en un termini de 72 hores. La no-presentació de les comunicacions de baixa facultat, així mateix, a considerar l'absència com a injustificada.

Article 29

Treballs de nivell superior

Tots els treballadors, en casos de necessitat, podran ésser destinats a treballs de nivells superiors amb el salari que correspongui a la seva nova situació, reintegrant-se al seu antic lloc de treball quan ja no hi hagi la causa que va motivar el canvi.

No obstant el que s'ha exposat en els paràgrafs anteriors, en el supòsit que un treballador ocupi llocs de nivell superior durant 12 mesos seguits, consolidarà la retribució de l'esmentat nivell professional a partir d'aquest moment.

El que disposa en aquest article no serà d'aplicació, excepte pel que fa a la retribució, en el casos de substitució per incapacitat laboral temporal, maternitat, permís i excedències forçoses o especials en el quals la substitució agafarà tot

els temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivat.

Article 30

Modificació de les condicions de treball

Per tal que l'empresa pugui imposar modificacions substancials de les condicions de treball, tant a nivell individual com col·lectiu, caldrà donar estrictament compliment al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL 5

Règim econòmic

Article 31

Norma general

Les condicions econòmiques pactades en el present Conveni col·lectiu constitueixen garanties generals de caràcter col·lectiu per les condicions efectives de remuneració d'un productor determinat o d'un grup de productors, tant en conceptes fixos com en conceptes variables. En aquest cas, poden esdevenir influències determinades per aspectes relacionats amb l'eficàcia, la qualitat i el rendiment en el seu treball individual, de manera que les esmentades condicions específiques no constituïran argument vàlid ni precedent per a peticions de caràcter comparatiu.

Als efectes del present Conveni, s'entendran com a augment aquells que suposin una variació del salari base i l'antiguitat i que afectin tots els grups salarials.

Article 32

Estructura salarial

Comprenderà el salari base i l'antiguitat quan es percebi. Totes les retribucions diferents d'aquests conceptes, no es consideraran mai retribució consolidable, i estaran subjectes a les circumstàncies que les van motivar.

Article 33

Promoció econòmica

Al llarg de la vigència del present Conveni col·lectiu s'anirà adequant progressivament tot el personal per sota del seu nivell salarial corresponent. Durant els anys 2006-2007-2008, tot el personal amb contracte indefinit o que tingui 2 anys d'antiguitat a l'empresa i que estigui per sota del seu nivell salarial, segons la valoració efectuada, rebrà cada any una tercera part de la diferència existent entre la seva categoria antiga i el nivell que li correspon. La part corresponent a l'any 2006 es pagarà a partir de la data de la signatura del Conveni col·lectiu i sense efecte retroactiu.

Per motius de la implantació del nou sistema de valoració, el personal de nou ingrés, durant la vigència del present Conveni col·lectiu, el seu sou serà el del nivell immediatament inferior del que li correspondria pel seu lloc de treball. Si durant aquest temps assoleix la qualitat requerida de la prestació del seu servei, segons informe del responsable del procés, consolidarà el nivell que li correspon pel seu lloc de treball.

Article 34

Remuneració

La remuneració del personal queda establerta de la següent manera:

a) Salari base

L'assignació d'un determinat grup professional i nivell significarà per al productor el dret a gaudir del salari corresponent, d'acord amb el que estableix la Llei 11/1994 sobre l'ordenació del salari.

El salari base anual individual assignat a cada treballador estarà d'acord amb la taula salarial de l'annex 1 i s'abonarà en 15 pagues, totes elles de la mateixa quantia (12 mensualitats i 3 pagues extraordinàries).

b) Antiguitat

El premi d'antiguitat té el caràcter de complement salarial, d'acord amb el que estableix la Llei 11/1994 sobre l'ordenació del salari.

Les quantitats acreditades per aquest concepte el 31 de desembre de cada any passaran a incrementar-se en la proporció que es fixi a partir de l'1 de gener de l'any següent.

Segui quin sigui el grup professional i el salari base de l'empleat, els triennis s'acreditaran a partir del mes següent a la data del seu compliment i la seva quantia serà de 375,60 euros anuals.

Per a l'aplicació dels esmentats triennis, es tindrà en consideració l'última data en què es va acreditar alguna quantitat en concepte d'antiguitat.

L'import anual de l'antiguitat s'abonarà en la mateixa forma especificada per al salari base.

c) Retribució complementària (Llei 11/1994 sobre l'ordenació del salari)

Les percepcions que puguin ser assignades a cada treballador a títol individual i que excedeixin el seu salari base propi tindran la consideració de retribució complementària, sense que l'empresa assumeixi obligació de caràcter col·lectiu respecte a aquella.

En el supòsit d'existir tal retribució complementària, aquesta podrà ser absorbida totalment o parcialment, si es dona un canvi de grup professional. Es percebrà amb les 12 mensualitats.

Article 35

Gratificacions extraordinàries

Les gratificacions extraordinàries tenen caràcter de complement salarial, d'acord amb el que estableix la Llei 11/1994 sobre l'ordenació del salari.

Les 3 gratificacions extraordinàries previstes es faran efectives el 28 de febrer, el 30 de juny i el 30 de novembre. La seva quantia queda fixada per a cada acreditació en l'import d'1 mensualitat i es calcularà d'acord amb el salari base mensual, incrementat amb l'antiguitat que procedeixi.

Les esmentades gratificacions s'acreditaran, en tot cas, en proporció al temps treballat durant el mes natural en què se satisfacin, considerant-se a aquests efectes com a treballats els períodes en què s'acredita el salari.

Consegüentment, en cessar al servei de l'empresa, es procedirà a liquidar la part proporcional de les gratificacions extraordinàries corresponents.

Article 36

Plusos

Tenen caràcter de complement salarial, d'acord amb el que estableix la Llei 11/1994 sobre l'ordenació del salari.

Són plusos les quantitats que puguin assignar-se als treballadors que ocupin determinats llocs de treball o exerceixin determinades tasques per raó dels requeriments específics de la funció o de les circumstàncies de temps i lloc en què aquesta es desenvolupa. Excepte l'expressament determinat per les disposicions legals, l'establiment o l'anul·lació de plusos és facultat de l'empresa, prèvia informació, consulta i diàleg amb la representació dels treballadors.

Atès que els plusos són d'índole funcional, la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat per què foren creats, per la qual cosa no tenen caràcter consolidable i, en conseqüència, el dret a la percepció d'un plus cessarà automàticament per a cada productor quan deixin d'afectar-lo les circumstàncies establertes per a la seva acreditació.

Els plusos que es reconeixen en l'actualitat són els següents:

a) Plus de torn rotatiu regular

Acreditarà aquest plus tot el personal que ocupi llocs de treball a desenvolupar en torns consecutius i rotatius de matí, tarda i nit durant tots els dies de l'any, siguin festius o no.

L'horari de treball del personal adscrit a torns rotatius serà el que correspongui d'acord amb el seu règim de treball. En circumstàncies especials, a petició i amb la conformitat dels afectats, el comandament podrà autoritzar, sense que signifiqui renúncia de cap dret, alteracions particulars en el règim de rotació del personal però caldrà restablir el règim normal de torn quan cessin les esmentades condicions d'excepcionalitat o quan les exigències del servei així ho requereixin.

L'empresa, en ús de la facultat d'organització del treball i prèvia informació al Comitè d'Empresa, podrà, en casos excepcionals, acomodar la consecutivitat dels torns a les necessitats temporals del servei i àdhuc suspendre'ls en els períodes que calgui, si bé en aquests casos el treballador continuarà tenint dret a la percepció del plus mentre es mantingui la seva vinculació al mateix lloc de treball.

b) Altres plusos

Conducció: s'estableix per als conductors habituals dels vehicles especials de l'empresa un plus reflectit en l'annex 2.

c) Retribució a tant alçat per perllongació de la jornada

Quan, per les circumstàncies específiques que concorren en un lloc de treball, sigui aconsellable que l'empleat que desenvolupa la jornada ordinària la perllongui amb horari extraordinari, es podrà convenir una retribució a un tant alçat de la jornada extraordinària, que s'haurà de documentar per escrit. Al venciment del termini, les dues parts podran lliurement optar o no per la renovació, quedant amb aquest últim cas lliure de les obligacions que s'haguessin convingut.

Article 37

Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries tenen el caràcter de complement salarial.

El preu es determinarà segons l'annex 2.

Article 38

Dietes

El preu de les dietes es determinarà segons l'annex 2.

Article 39

Incrementos retributius

A partir de l'1 de gener de 2005 s'aplicaran les noves taules salarials donades per l'augment d'un 2,5% a les taules salarials a 31 de desembre 2004.

Clàusula de revisió per l'any 2005, la revisió a aplicar de més sobre tots els imports que consten en aquest Conveni es realitzarà de la següent manera: (l'IPC real oficial de Catalunya en data 31 de desembre de 2005 menys 2,5)

Per l'any 2006, l'augment serà de l'IPC real oficial de Catalunya en tots els conceptes salarials, a 31 de desembre de 2005.

Per l'any 2007, l'augment serà de l'IPC real oficial de Catalunya en tots els conceptes salarials, a 31 de desembre de 2006.

Per l'any 2008, l'augment serà de l'IPC real oficial de Catalunya en tots els conceptes salarials, a 31 de desembre de 2007.

CAPÍTOL 6

Faltes i sancions

Article 40

Faltes i sancions

a) Els treballadors poden ser sancionats per l'empresa mitjançant la corresponent resolució, motivada per incompliment de les seves obligacions laborals i d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en aquest article.

b) Són faltes lleus les següents:

1. La incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.

2. L'endarreriment, la negligència i el descuit en el compliment de les seves tasques.

3. La no-comunicació amb la deguda atenció de la manca d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.

4. La manca d'assistència al treball sense causa justificada d'1 dia al mes.

5. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada fins a 3 dies al mes.

6. El descuit en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei.

7. En general, l'incompliment dels deures per negligència o descuit.

8. L'abandonament injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.

c) Són faltes greus les següents:

1. La manca de disciplina en el treball o en el respecte degut als superiors, als inferiors o a la resta dels companys.

2. L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball o la negligència en el seu compliment.

3. La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.

4. L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i higiene en el treball establertes quan d'això es pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador o d'altres treballadors.

5. La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant més d'1 dia al mes que no constitueixi falta molt greu.

6. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de 3 dies o menys de 10 al mes.

7. L'abandonament del treball sense causa justificada.

8. La simulació de malaltia o accident.

9. La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, d'assistència o de permanència en el treball.

10. La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal, pactat o que resulti exigible per normes vigents.

11. La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, dels materials o dels documents del servei.

12. La utilització o la difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball a l'empresa.

13. La reincidència en la comissió d'una falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un mateix trimestre quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.

d) Són faltes molt greus les següents:

1. El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós.

2. La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei.

3. El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.

4. La manca d'assistència al treball no justificada durant més de 3 dies al mes.

5. Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 10 o més dies al mes, o bé durant més de 20 dies al trimestre.

6. La reincidència en faltes greus, encara que siguin de distinta naturalesa, dins d'un període de 6 mesos sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.

e) Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes són les següents:

1. Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió de sou i feina fins a 2 dies.

Descòmpte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència i puntualitat no justificades.

2. Per faltes greus:

Suspensió de sou i feina de 2 a 10 dies.

Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concursos d'ascens per un període d'1 a 2 anys.

3. Per faltes molt greus:

Suspensió de sou i feina d'1 a 3 mesos.

Inhabilitació per a l'ascens per un període de 2 a 6 anys.

Trasllat forçós sense dret a indemnització.

Acomiadament.

Article 41

Procediment sancionador

Les sancions seran executives immediatament sens perjudici de la seva impugnació quan legalment procedeixi.

D'acord amb l'Estatut dels treballadors, serà necessària la instrucció d'expedient previ en la imposició de sancions a treballadors que tinguin càrrecs electius i de representació de personal o sindical. Així mateix, es garanteix per a tots els treballadors l'existència d'un tràmit d'audiència previ a la incoació de l'expedient sancionador.

Les faltes lleus prescriuen als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies a partir de la data en la qual l'empresa hagi tingut coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als 6 mesos d'haver estat comeses. Aquests terminis queden interromputs per qualsevol acte de l'empresa adreçat a la verificació de la infracció o a la imposició de la sanció aplicable, sempre que en quedi constància expressa.

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen als 60 dies, mentre que les imposades per faltes greus i lleus prescriuen als 30 dies. El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia des del moment de la seva notificació.

Els caps superiors que tolerin o encobreixin les faltes dels subordinats incorreran en responsabilitat i rebran la correcció i la sanció que sigui procedent, tenint en compte la que se li posarà a l'autor, la intencionalitat, la perturbació pel servei, atemptant la dignitat de l'empresa i la reiteració o la reincidència de l'esmentada tolerància o encobriment.

CAPÍTOL 7

Varis

Article 42

Pla de pensions

Existeix un Pla de pensions adscrit en el fons de pensions "Ahorro Pensión 2, FP", promogut per la Confederación Española de Cajas de Ahorro i inscrit a la Direcció General d'Assegurances amb el número F-0004, per a tot el personal fix o amb més de 2 anys d'antiguitat contractual.

El Pla de pensions es regirà pel seu propi Reglament.

El règim jurídic serà el propi de la Llei 8/1987, de juny, o de posteriors modificacions.

Article 43

Subministraments d'aigua

Tot el personal fix i jubilat tindrà una bonificació de l'import del subministrament d'aigua consistent en la quota de servei, conservació i 60 metres cúbics per trimestre, que seran a càrrec de l'empresa.

L'excés serà pagat per l'esmentat personal al preu del primer bloc de tarifa.

Els cànon i les taxes seran sempre a càrrec d'aquest personal.

Així mateix, les instal·lacions, els ramals i les connexions de servei que hagi d'efectuar l'empresa per assegurar el servei d'aigua al domicili es faran a preu de cost.

Aquests beneficis abans esmentats es refereixen al domicili habitual i és una condició indispensable que l'interessat justifiqui, si cal, que el domicili és el seu.

Article 44

Premi de vinculació a l'empresa

El premi especial de vinculació a l'empresa consistirà en l'import d'una gratificació extraordinària similar a les exposades en l'article 36 del present Conveni.

Aquesta gratificació es farà efectiva als treballadors que, durant els anys 2005-2006-2007-2008, compleixin 25 anys d'antiguitat a l'empresa.

El personal que es jubili sense haver complert els 25 anys de vinculació rebrà una gratificació proporcional al temps treballat a l'empresa.

CAPÍTOL 8 Previsió i assistència social

Article 45 Jubilació normal

El règim de jubilació i viduïtat és l'establert en les condicions reglamentàries del règim general de la Seguretat Social, a excepció dels beneficis que es fixin en l'article següent.

Article 46 Viduïtat

El règim normal de viduïtat és derivat de les condicions establertes en el règim general de la Seguretat Social. En aquest règim de viduïtat estan incloses les parelles de fet.

L'empresa completarà les pensions de viduïtat dels cònjuges dels productors en actiu que morin a partir de l'entrada en vigor del present Conveni i, mentre no contreguin noves núpries o parelles de fet, en la quantia necessària per arribar al 60% de l'última anualitat acreditada pel causant i reconeguda per l'empresa.

En cas que el causant tingui fills menors d'edat, el percentatge serà del 80% fins a la majoria d'edat. Si el fill és disminuït, aquest complement no tindrà caducitat.

L'import d'aquest complement serà igual a la diferència entre la totalitat de les prestacions anuals de viduïtat del règim general de la Seguretat Social i la quantitat resultant d'aplicar l'escala que a continuació s'indica als ingressos anuals determinats amb els següents conceptes:

- a) Salari base
- b) Antiguitat
- c) Gratificacions extraordinàries

Els esmentats ingressos s'entendran amb les corresponents deduccions efectuades pels conceptes de Seguretat Social i mutualitat laboral.

Per al càlcul del complement es computaran íntegrament les prestacions reglamentàries de viduïtat del règim general social que corresponguin en el document inicial i no serà reduït en cas que aquelles experimentin ulteriors augmentos, de manera que aquests repercutiran íntegrament en favor dels beneficiaris.

Article 47 Incapacitat permanent absoluta per a tot treball

S'estableix un complement de pensió a càrrec de l'empresa, que, sumat a les prestacions que el seu causant percebi del règim de la Seguretat Social, totalitzi el 100% del salari i l'antiguitat que corresponguin al productor afectat com si estigués en actiu. L'esmentat complement es deixarà de percebre en complir 65 anys o amb la jubilació.

Article 48 Remuneració en casos especials

En cas de baixa amb justificació oficial per incapacitat laboral transitòria i accident de treball, l'empresa complementarà les percepcions establertes en els vigents règims de la Seguretat Social fins a arribar al 100% del salari base, l'antiguitat, les retribucions complementàries i

els plusos fixos que corresponguin al productor afectat.

Article 49 Fons social

Es dota el fons social per tal de subvencionar diferents accions de caràcter social, cultural o creatiu. El fons serà administrat per la representació dels treballadors, d'acord amb els reglaments que per a cadascuna de les activitats s'estableixin i que hauran de negociar-se amb la representació de l'empresa.

La partida destinada a fons social per als anys 2005-2008 serà del 0,012% de la massa salarial de l'any en curs.

Article 50 Assegurança de vida col·lectiva

L'empresa mantindrà concertada, i al seu cost, una assegurança de vida que cobreixi les contingències i quanties següents:

Mort i invalidesa absoluta per tota activitat professional motivada per causes naturals: 7.813,16 euros que s'abonaran als beneficiaris que lliurement designi el treballador assegurat.

Els requisits i condicions els quals hauran de complir els treballadors que vulguin adherir-se a la pòlissa d'assegurança col·lectiva seran estar fix en plantilla i d'acord amb les condicions generals del contracte subscrit amb l'entitat asseguradora.

Article 51 Assegurança de pensions

Aquesta assegurança continuarà vigent només per al personal que a 31 de desembre de 1999 tenia contracte indefinit.

Article 52 Préstecs

L'empresa bonificarà els préstecs socials, concedits als seus treballadors per les entitats de crèdit amb les quals hagin arribat a acords, amb 2 punts en els següents casos:

a) En la compra de la residència principal, per un import màxim de 24.040,48 euros en la quantia del préstec i amb una durada màxima de 10 anys. En cas de venda o cancel·lació del préstec, l'esmentada bonificació es deixarà de percebre. El treballador té l'obligació d'informar puntualment sobre la cancel·lació i, en cas de no fer-ho, la Direcció podrà denegar-li qualsevol altre ajut.

b) En assistència mèdica del treballador, fins al primer grau de consanguinitat i afinitat, així com per despeses de sinistres en la residència principal de primera necessitat produïdes per tercers o sinistres no coberts per assegurances. Aquest apartat no tindrà import màxim.

c) En millores d'habitabilitat en la residència principal.

Les referides bonificacions s'entenen, en tot cas, concedides mentre l'empleat formi part de la plantilla activa de l'empresa. La seva percepció cessarà en el mateix moment en què causi baixa a l'empresa.

Mentre no s'hagi amortitzat un préstec sobre el qual s'està bonificant part d'interès, en les condicions esmentades, la Direcció de l'empresa podrà denegar la concessió d'una nova bonificació.

El termini per sol·licitar aquestes bonificacions serà de 6 mesos, comptats a partir de la data de concessió del préstec corresponent.

Els préstecs vigents de què gaudeixen els treballadors en l'actualitat s'actualitzaran en aquestes condicions.

Article 53 Bestreta

La Direcció de l'empresa, a instància dels treballadors, podrà avançar quantitats que no excedeixin al 90% de l'haver mensual, que hauran de ser deduïdes dels havers corresponents al mes següent del que es faci la bestreta.

CAPÍTOL 9 Salut laboral, seguretat i higiene

Article 54 Comitè de Salut Laboral

En matèria de seguretat i salut laboral caldrà atènyer-se al que disposen la Llei de prevenció de riscos laborals i les altres normes legals vigents, i s'adoptaran les que vagin apareixent en el futur amb caràcter estatal o autonòmic.

El Comitè de Salut Laboral estarà format per 3 membres per part de l'empresa i 3 membres del Comitè d'Empresa.

Seràn competències del Comitè de Seguretat i Higiene, amb independència de les que tingui atribuïdes d'acord amb la legislació vigent, les següents:

1. Conèixer la previsió de despeses i inversions corresponents a seguretat i higiene.
2. Conèixer els programes d'execució de millores de seguretat i higiene.
3. Seguir l'execució dels esmentats programes i sol·licitar, en els casos en què es produeixin, les causes que originen les desviacions.
4. Emetre informes previs i recomanacions respecte a les millores o modificacions que caldria introduir, per tal que es puguin adoptar les mesures preventives necessàries.

Així mateix, les parts reconeixen que qualsevol millora que en el camp de seguretat s'estableixi requereix una acceptació per part del personal i, en conseqüència, un compliment de les normes que les regulen a fi d'aconseguir l'objectiu proposat.

El secretari del Comitè serà el tècnic de seguretat de l'empresa.

Article 55 Revisió mèdica

Amb el consentiment del treballador afectat i amb les excepcions que preveu l'article 22 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, l'empresa garanteix a tots els treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut, en relació als riscos inherents a la feina. A aquest efecte, cada any i dins l'horari laboral, s'efectuarà una revisió mèdica a tots els treballadors.

CAPÍTOL 10 Clàusules finals

Article 56 Garanties sindicals

Es regirà pel que disposa l'Estatut dels treballadors.

Article 57*Negociació col·lectiva*

Les hores dedicades a la negociació col·lectiva no s'inclouran dins el crèdit d'hores sindicals de què disposen els membres del Comitè.

Article 58*Dia de l'empresa*

S'estableix un dia laborable, fixat normalment en la primera setmana de juny, que es destinarà a activitats diverses de caràcter social, cultural o recreatiu encaminades a aconseguir un major contacte entre el personal de les diferents seccions de treball.

Aquest dia no es considerarà com a festiu a efectes econòmics, de manera que el personal que hagi de romandre en el seu lloc de treball per tal de cobrir els serveis mínims percebrà únicament la remuneració de la jornada habitual. Automàticament, el personal que durant un any hagi cobert els serveis mínims fixats per a aquest dia quedarà exclòs per als següents mentre no finalitzi la rotació de tot el personal.

Aquest dia serà d'inexcusable assistència a les activitats per a tot el personal lliure de servei.

Article 59*Derogacions o modificacions*

Queda derogat el Conveni col·lectiu subscrit anteriorment. Es manifesta que, globalment, les condicions establertes en aquest Conveni milloren àmpliament les condicions reglamentàries i els convenis anteriors.

Article 60*Clàusula d'absorció*

Els augments de retribucions que es puguin produir en el futur mitjançant disposicions legals d'aplicació general només poden afectar les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu quan, considerades les noves retribucions en còmput anual, superin les que aquí es pacten.

Article 61*Prelació de normes*

El present Conveni prevaldrà per sobre les disposicions reguladores del salari i altres disposicions de caràcter laboral i amb força legal d'obligatorietat, sempre que aquestes no resultin més favorables.

Si durant la vigència del present Conveni es publiquen i/o modifiquen disposicions de caràcter general, només seran aplicables si constitueixen normes de dret necessari absolut.

Article 62*Modificació de condicions*

Qualsevol d'ambdues parts podrà demanar la revisió d'aquest Conveni col·lectiu durant la seva vigència o pròrroga, si amb caràcter legal o reglamentari, o per disposició oficial de qualsevol nivell, es modifiquessin les actuals condicions econòmiques, i la totalitat de les noves condicions, valorades i estimades en el seu conjunt per anualitats, fos superior a la totalitat de les efectuades en aquest Conveni col·lectiu.

Article 63*Adhesió al Tribunal Laboral de Catalunya*

Les parts signants, en la resolució dels conflictes col·lectius de treball que hi pugui haver, se sotmetran expressament als procediments de

conciliació i mediació regulats a l'Acord interprofessional de Catalunya en relació amb el Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya (DOGC 1397, de 23 de gener de 1991) i al Reglament que el desplega (DOGC 1554, de 12 de febrer de 1992)

Article 64*Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació*

Els dubtes que puguin sorgir en la interpretació o l'execució de les clàusules d'aquest Conveni seran resolts per una Comissió Mixta amb 2 membres del Comitè d'Empresa i 2 representants de l'empresa sota la presidència de l'organisme competent de la Generalitat de Catalunya.

ANNEX 1*Taula salarial per a l'any 2005*

GP: grup professional; IA: import anual.

GP	IA
1	16.164,38
2	18.630,79
3	21.112,98
4	23.597,34
5	24.836,06
6	26.077,09
7	27.566,32
8	29.055,55
9	30.544,79
10	34.523,83
11	41.721,79

ANNEX 2*Plus, torns, hores extres i dietes***Plus**

Torn rotatiu regular: 4.046,13 euros/any
Tòxic: 412,13 euros/any
Torn disponible
Torn de guàrdia: 512,48 euros.

Hores extres

En dia laborable: 13,92 euros.
En dia festiu o nocturn: 17,81 euros.

Dietes

Esmorzar: 3,81 euros.
Dinar i sopar: 12,19 euros.
Quilometratge: 0,34 euros.
Conducció de vehicles especials: 589,41 euros/any.

(07.033.102)

RESOLUCIÓ

TRI/3540/2006, de 26 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, SA (centre de treball de Manlleu), per als anys 2006-2009 (codi de conveni núm. 0808621).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, SA (centre de treball de Manlleu), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 25 de maig de 2006 i d'acord

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 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, SA (centre de treball de Manlleu), per als anys 2006-2009 (codi de conveni núm. 0808621) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 26 de juny de 2006

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, SA (centre de treball de Manlleu), per als anys 2006-2009

SECCIÓ 1*Condicionals generals***Article 1***Objecte*

El present Conveni col·lectiu té per objecte regular les relacions laborals per les quals es regeix el centre de treball de Grupo General Cable Sistemas, SA, situat a la localitat de Manlleu, al carrer de Rusiñol, núm. 63.

Article 2*Àmbit d'aplicació personal*

El present Conveni afecta tots els treballadors del centre de treball esmentat a l'article 1 i tot el personal que ingressi en aquest centre durant la vigència del present Conveni. Queden exclosos del seu àmbit les persones que ocupin càrrecs d'alta direcció, que s'han d'atènyer al que estableixen les disposicions legals específiques.