

## RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2006 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Diari La Mañana, SA, de Lleida (codi de conveni núm. 2500792) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Lleida.

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

Lleida, 16 de febrer de 2006

PILAR NADAL I REIMAT  
Directora dels Serveis Territorials  
a Lleida en funcions

*Transcripció literal del text signat per les parts*

## CONVENI

*Col·lectiu de treball de l'empresa Diari La Mañana, SA*

Taules salarials 2006

C=Categoria

C

Sotsdirector .....	943,94
Cap d'àrea .....	837,60
Redactor cap .....	774,78
Cap d'administració .....	755,15
Cap de publicitat .....	755,15
Cap de secció .....	755,15

*Personal administratiu*

Cap de secció .....	755,15
Oficial primera .....	673,22
Auxiliar administratiu .....	641,88
Telefonista* .....	540,90

*Personal redacció*

Cap de secció .....	755,15
Redactor .....	641,88
Auxiliar de redacció .....	604,12
Ajudant de redacció* .....	540,90
Corrector .....	641,88
Auxiliar de correcció* .....	540,90
Teclista .....	604,12
Auxiliar teclista* .....	540,90
Maquetista .....	604,12
Auxiliar maquetista* .....	540,90
Arxiver .....	566,36

*Personal de tallers i edició*

Cap de secció .....	755,15
Oficial de primera .....	604,12
Oficial de segona .....	566,36
Oficial de tercera* .....	540,90
Auxiliar de taller* .....	540,90
Mosso* .....	540,90

*Personal de tancament i repartiment*

Cap de secció .....	755,15
Embotidor* .....	540,90
Mosso* .....	540,90
Repartidor* .....	540,90
Netejador/a* .....	540,90

(06.051.099)

## RESOLUCIÓ

*TRI/1229/2006, de 16 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2006 del Conveni col·*

*lectiu de treball de l'empresa Diari Segre, SLU, de la localitat de Lleida (codi de conveni núm. 2500812).*

Vist el text de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2006 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Diari Segre, SLU, de la localitat de Lleida (Segrià), subscrit pels representants de l'empresa i dels treballadors el dia 10 de febrer de 2006, i de conformitat amb el que estableixen 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, i altres normes d'aplicació,

## RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2006 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Diari Segre, SLU, de la localitat de Lleida (Segrià), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Lleida.

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

Lleida, 16 de febrer de 2006

PILAR NADAL I REIMAT  
Directora dels Serveis Territorials  
a Lleida en funcions

*Transcripció literal del text signat per les parts*

## CONVENI

*col·lectiu de treball de l'empresa Diari Segre, SLU, de la localitat de Lleida (Segrià)*

Taula salarial de Diari Segre per a l'any 2006

C=Categoria; SBE=Salari base euros

C	SBE
Subaltern .....	585,18
Comercial .....	694,71
Aux. administratiu .....	705,20
Ajudant de redacció .....	750,21
Ajudant de 2ª taller .....	750,21
Oficial 2ª administratiu .....	750,21
Ajudant de 1ª taller .....	1.001,54
Oficial administratiu .....	1.001,54
Redactor junior .....	1.001,54
Tècnic de 2ª .....	1.057,80
Redactor senior .....	1.057,80
Tècnic de 1ª .....	1.350,39
Cap de secció .....	1.350,39
Cap d'àrea .....	1.350,39

*Taula de plusos*

Plus ampliació de jornada: 15% salari base  
Plus lliure Disposició: 20% salari base  
Plus nocturnitat: 15% salari base  
Plus nocturnitat especial: 18% salari base  
Plus dominical (\*): 20% salari base  
\*(La secció de tallers percebrà un 10% del salari base per cada diumenge treballat)

*Taula de plusos fixes*

Plus responsabilitat:

Cap de secció: 412,62 euros

Cap d'àrea: 840,24 euros

(06.051.033)

## RESOLUCIÓ

*TRI/1230/2006, de 21 de febrer, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de sector per a les empreses de captació, elevació, conducció, depuració, tractament i distribució d'aigües potables i residuals de la província de Tarragona, per als anys 2005-2007 (codi de conveni núm. 4302035).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de sector per les empreses de captació, elevació, conducció, depuració, tractament i distribució d'aigües potables i residuals, subscrit per part del sector per l'Agrupació de Serveis d'Aigua de Catalunya (ASAC) i per part dels treballadors pels sindicats CSC i CCOO en data 13 de desembre de 2006 i presentat per les mateixes parts en data 10 de febrer de 2006, i de conformitat amb el que estableixen 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; els articles 11.2 i 37.4 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril, de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, i altres normes d'aplicació,

## RESOLC:

—1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball de sector per les empreses de captació, elevació, conducció, depuració, tractament i distribució d'aigües potables i residuals de la província de Tarragona, per als anys 2005-2007 (codi de conveni núm. 4302035), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Tarragona.

—2 Disposar-ne la publicació al DOGC.

Notifiquem aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 21 de febrer de 2006

JOSEP M. SOLANES SEGURA  
Director dels Serveis Territorials  
a Tarragona

*Traducció del text original signat per les parts*

## CONVENI

*col·lectiu de treball del sector de les empreses de captació, elevació, conducció, depuració, tractament i distribució d'aigües potables i residuals, de la província de Tarragona, per als anys 2005, 2006 i 2007*

CAPÍTOL 1

*Àmbit d'aplicació*

Article 1

*Àmbit funcional*

Les normes presents, regiran a les empreses

de la província de Tarragona, dedicades a l'activitat de captació, elevació, conducció, depuració, tractament i distribució d'aigües potables i residuals, públiques i privades, tant per a usos domèstics com industrials i, en allò no previst expressament, regirà el Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua, l'Estatut dels treballadors, i la normativa laboral vigent a cada moment.

#### Article 2

##### *Àmbit personal*

Per aquest Conveni col·lectiu es regirà tot el personal del servei de les empreses, que estigui subjecte a les normes laborals vigents.

#### Article 3

##### *Àmbit territorial*

Les disposicions contingudes en el aquest Conveni col·lectiu, regiran en tots els centres de treball que mantinguin les empreses a la província de Tarragona.

#### Article 4

##### *Àmbit temporal*

Aquest Conveni col·lectiu té una vigència de 3 anys, amb efectes des de l'1 de gener de 2005 fins al 31 de desembre de 2007, termini que s'entendrà prorrogat any rere any, mentre qualsevol de les parts no ho manifesti a l'altra, amb una antelació mínima d'1 mes, al venciment del primer termini o de qualsevol de les seves pròrrogues, la seva voluntat de donar-lo per acabat.

### CAPÍTOL 2

#### *Organització del treball i formació professional*

#### Article 5

##### *Organització del treball*

Es facultat exclusiva de l'empresa l'organització del treball i ha de fer ús d'aquesta facultat, amb la màxima eficàcia, mitjançant la utilització flexible dels factors de producció i amb subjecció a la normativa vigent, mantenint com a principis la qualitat, l'eficàcia i l'aspecte humà.

L'empresa s'obliga expressament a complir tots els aspectes que sobre això preveu l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 6

##### *Plantilla*

La plantilla serà la que a cada moment resulti adequada per a la correcta explotació del servei públic que l'empresa té encarregat.

L'empresa, si ho considera necessari, contractarà el personal suficient per suplir els llocs de treball que per circumstàncies de la producció, vacances i/o IT de llarga durada, es donin.

Si l'empresa necessita portar a terme una reestructuració de la seva plantilla l'ha d'efectuar segons la normativa laboral vigent i informar els representants dels treballadors sense perjudicar els interessos econòmics i legals del treballador.

#### Article 7

##### *Prestació del treball*

El treballador està obligat a conèixer i desenvolupar les funcions pròpies de la seva categoria i per a fer-ho, l'empresa ha de facilitar tots els mitjans necessaris per a la seva formació.

En el cas que siguin exercides habitualment per un treballador funcions corresponents a diverses categories professionals, aquest haurà de tenir la que resulti millor remunerada, sense que això signifiqui que pugui deixar de realitzar les de caràcter inferior.

L'ingrés en l'empresa comportarà la classificació del treballador en el grup professional d'acord amb les funcions per les que hagués estat contractat y no per les que pugui considerar-se capacitat per realitzar.

Quan sigui necessària la realització simultània o successiva dins de la jornada laboral de funcions corresponents a diversos llocs de treball de categoria anàloga o inferior, podran ser aquelles encomanades a un sol treballador fins arribar a la plena ocupació de la seva jornada de treball. El tipus de treball que s'encomani no podrà ser vexatori ni peyoratiu, ni perjudicar a la formació professional del treballador.

#### Article 8

##### *Productivitat i absentisme*

##### *Productivitat*

Els factors que incideixen en la productivitat són:

El clima laboral i la situació de les relacions de treball.

La política salarial i la incentivació material. La qualificació i la adaptació de la mà d'obra. L'absentisme.

En els plans de millora de la productivitat que es puguin aplicar, es tindran en compte aquests factors i els criteris següents:

a) Informació prèvia als representants dels treballadors.

b) Que, objectivament, aquests plans no suposin discriminació d'uns treballadors envers d'altres.

c) Establiment de períodes de prova i d'adaptació, quan s'introdueixin nous sistemes, garantint-se durant els mateixos als treballadors que es vegin afectats pel canvi, les percepcions habituals que els han sigut abonades amb anterioritat.

##### *Absentisme*

Per aconseguir adequadament la reducció de l'absentisme, se seguiran els objectius següents:

a) Es procurarà una efectiva millora de les condicions de treball, segons els procediments de la normativa aplicable en cada cas. En aquest sentit, s'aplicaran els convenis amb l'OIT.

b) Els representants legals dels treballadors, hauran de ser consultats en totes aquelles decisions relatives a la tecnologia, organització del treball i utilització de matèries primes que tinguin repercussió sobre la salut física i/o mental del treballador.

c) Necessitat de quantificar i catalogar les causes de l'absentisme, entès com la no presència del treballador en el lloc de treball. No seran computables a efectes de tal quantificació, les absències prèviament i degudament justificades, dintre del que s'estableix legalment en els casos següents:

Matrimoni

Naixement d'un fill

Malaltia greu o defunció de parents, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat

Trasllat de domicili habitual

Pel temps indispensable pel compliment d'un deure de caràcter públic i personal

Per lactància d'un fill menor de 9 mesos

Les absències derivades d'hospitalització  
Les absències degudes a accident sigui o no laboral

Les absències ocasionades per la suspensió de l'activitat en cas de risc d'accident quan així ho decreti l'autoritat laboral o ho decideixi la pròpia empresa, sigui o no a instància dels representants dels treballadors

Els permisos per maternitat

Absències ocasionades per IT motivada per malaltia professional

Les hores sindicals del Comitè d'empresa i dels delegats sindicals

#### Article 9

##### *Exercici del comandament*

El personal amb comandament, amb l'autoritat i responsabilitat consegüent, haurà d'aconseguir el rendiment i l'eficàcia del personal a les seves ordres, exercitant-ho en forma humana, educada i eficient. Són funcions inherents a tot comandament en l'empresa, entre d'altres, la formació del personal a les seves ordres, per aconseguir l'elevació del nivell professional i el seu manteniment.

### CAPÍTOL 3

#### *Formació i classificació professional*

#### Article 10

##### *Formació*

S'entén que l'objectiu general és millorar la formació del conjunt dels treballadors.

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 dels 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 categoria o responsabilitat que hagin quedat vacants. Als efectes oportuns, es constituirà una comissió de formació.

En els casos que la formació tingui lloc en jornada ordinària, l'assistència pel treballador serà obligatòria.

En el supòsit que la formació tingui lloc fora de la jornada, l'assistència a aquesta serà voluntària.

En tots els cursos promoguts i organitzats per l'empresa, les despeses ocasionades pel desplaçament del treballador aniran a càrrec de les empreses.

El treballador tindrà dret a:

a) El gaudi dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens, així com a una preferència a escollir el torn de treball, si aquest és el règim instaurat en el centre, quan cursi amb regularitat estudis per l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació i a l'acceptació, per part de l'empresa, de les sol·licituds de formació individual que els treballadors presentin dins del termini i en la forma establerta, amb reserva del lloc de treball.

#### Article 11

##### *Classificació funcional*

S'estableix per als treballadors regits per aquest Conveni, d'acord amb les funcions que

desenvolupen i segons les definicions que s'especifiquen a l'article 9 del conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua. S'adeqüen les categories professionals als grups establerts i a les diferents àrees funcionals dins de cada grup.

En cas que el nou Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua modifiqués el seu article onzè (11), els membres de la comissió negociadora d'aquest conveni provincial mantindrien reunions prèdiques per analitzar el seu contingut amb l'objectiu d'unificar criteris de cara a la propera negociació del conveni per l'any 2008.

#### Article 12

##### Definició dels grups professionals

Per a determinar la definició dels grups professionals s'estableix el mateix criteri que en el que s'especifica a l'article 11 de Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua.

#### Article 13

##### Adequació dels grups professionals

##### Grup professional 1

Àrea funcional	Categoria
Administrativa	Porters
	Ordenances
	Vigilants
	Vigilant nocturn (Serenos)
	Personal de neteja
Productiva	Aspirants administratius
	Peons
	Peons especialistes

##### Grup professional 2

Àrea funcional	Categoria
Administrativa	Conserges
	Telefonistes
	Lectors
	Cobradors
	Auxiliars de caixa
	Auxiliar administratiu
	Oficial 2a administratiu
	Oficial 1a administratiu
	Encarregat cobradors
	Encarregat lectors
Tècnica	Auxiliar tècnic
	Calcador
	Delineant
	Analista de laboratori
Productiva	Magatzemistes
	Encarregats de magatzem
	Oficial 3a obrer
	Oficial 2a obrer
	Oficial 1a obrer
Sotscapatàs	

##### Grup professional 3

Àrea funcional	Categoria
Administrativa	Analistes

Àrea funcional	Categoria
	Encarregats de secció
	Sotscap de secció
	Caps de delegació
Tècnica	Delineants projectistes
Productiva	Topògrafs de 1a
	Encarregat de taller
	Muntador mecànic
	Electricista
Capatàs	

##### Grup professional 4

Àrea funcional	Categoria
Administrativa	Caps de secció
Tècnica	TGM
	Caps de servei

##### Grup professional 5

Àrea funcional	Categoria
Administrativa	Caps de grup
Tècnica	TGM amb comandament de servei
	TGS
	TGS amb comandament de servei

Pel que fa a la mobilitat funcional dintre dels grups professionals, cal atènyer-se al que disposa l'article 12 del Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua; no obstant això, la mobilitat funcional només podrà exercir-la l'empresa dintre les àrees corresponents a cada grup.

#### Article 14

##### Cobertura de vacants i ascensos

Cal atènyer-se al que disposa l'article 20 del Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua i al que dictaminí l'article 24 de l'Estatut dels treballadors. Es tindran en compte les normes següents:

Personal directiu: l'empresa designarà lliurement la promoció o ascens a cada una de les categories que componen aquest grup.

Personal tècnic: Les vacants de personal tècnic, s'ocuparan lliurement d'acord amb els títols corresponents, la competència professional i les capacitats d'organització i comandament necessàries per cobrir la vacant.

Personal administratiu: pels ascensos d'aquest grup, es tindran en compte les normes següents:

Les vacants de caps administratius, seran ocupades pel personal de l'empresa o pel personal extern que l'empresa designi lliurement.

Les altres vacants de personal administratiu seran ocupades mitjançant una prova de selecció entre treballadors de l'empresa. Si no es presenten candidats o no són declarats aptes, es designaran lliurement de personal aliè a l'empresa.

Personal obrer: Les vacants les ocuparan, dintre de cada especialitat, el personal de la categoria immediatament inferior, si a aquells als que correspon com a qualificats aptes per l'empresa o bé, han estat declarats aptes després de la prova a la que se'ls sotmeti. En el cas que no es doni aquesta circumstància d'aptitud, es podrà admetre personal aliè a l'empresa.

#### CAPÍTOL 4

##### Règim de treball

#### Article 15

##### Jornada

La jornada en còmput anual d'hores efectives de treball per als anys 2005, 2006 i 2007 seran respectivament 1.762 hores, 1.759 hores i 1.754 hores.

L'horari de treball podrà adaptar-se en cada explotació de comú acord entre la direcció de zona i els treballadors afectats, respectant els horaris existents i l'article 34 de l'Estatut dels treballadors.

Els dissabtes seran considerats a tots els efectes dia laborable.

#### Article 16

##### Horari

L'horari serà pactat a cada empresa, entre aquesta i la representació dels treballadors, en funció del tipus de servei que es presti.

#### Article 17

##### Dies festius

Els dies festius que regiran per als anys 2005, 2006 i 2007, amb caràcter no recuperable, seran els que fixi la Conselleria de Treball mitjançant publicació en el DOGC més les 2 festes locals de cada població i l'1 de juny (patrona).

#### Article 18

##### Treballs de torn

Són els treballs que requereixen activitat permanent durant les 24 hores del dia i els 365 dies de l'any per la qual cosa s'estableixen torns de treball de 8 hores. Les empreses abonaran al personal destinat:

2005: 36,75 euros bruts al mes

2006: 44 euros bruts al mes

2007: 48 euros bruts al mes

En el cas que hi hagi personal que de forma esporàdica realitzi treballs de torn, aquests cobriran la part proporcional.

#### Article 19

##### Plus nocturn

Consisteix en un complement de remuneració equivalent al 25% del salari base diari.

EL plus de treball nocturn té el caràcter de complement salarial no consolidable d'acord amb l'article 26.3 de l'Estatut dels treballadors i l'article 23 del Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua.

#### Article 20

##### Hores extraordinàries

En vista de la greu situació d'atur existent, i amb l'objectiu de fomentar una política social solidària que afavoreixi la creació d'ocupació, s'acorda la supressió de les hores extraordinàries habituals.

En funció de l'objectiu d'ocupació abans esmentat i d'experiències internacionals en aquesta matèria, les parts signants d'aquest acord consideren positiu acordar i acorden la possibilitat del treballador de compensar les hores extraordinàries per un temps equivalent de descans, en comptes de ser retribuïdes monetàriament.

Respecte als diferents tipus d'hores extraordinàries s'acorda el següent:

Per allò que no estigui establert en aquest Conveni, les hores extraordinàries es regiran pel que disposa l'article 35 de l'Estatut dels treballadors.

Atès el caràcter de servei públic que té l'empresa i el deure de garantir la continuïtat del servei, amb les mínimes interrupcions possibles, es consideren hores extraordinàries de força major, als efectes de deduccions de cotització que en cada moment marqui la llei, les següents:

Reparació de sinistres que afectin el servei.

Circumstàncies de força major que afectin el servei.

Avaries o danys extraordinaris, que necessitin reparacions urgents, o d'altres anàlogues que per la seva transcendència en el funcionament del servei, siguin inajornables.

Altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat, així com qualsevol causa que pugui deteriorar la bona marxa del servei, sempre i quan no puguin ser substituïdes les hores extraordinàries, per la utilització de les diferents modalitats de contractació previstes legalment.

Les hores extraordinàries estructurals es consideren de força major i no entren, a efectes de limitació, en el còmput de les conceptuades com extraordinàries de conformitat amb la legislació vigent, si bé seran abonades com a tals.

Es procurarà reduir al mínim imprescindible, el nombre d'hores extraordinàries a realitzar i amb aquesta finalitat, l'empresa revisarà els processos de treball de forma que, dintre de la mesura possible i atenent les necessitats del servei, puguin aquestes resoldre's dintre de la jornada normal, sense necessitar d'hores extraordinàries.

A aquests efectes i a fi i efecte que els representants dels treballadors participin en l'obtenció de l'objectiu, se'ls comunicarà mensualment les següents dades:

Nombre d'hores extraordinàries realitzades per centres de treball.

Relació de treballadors que hagin realitzat aquestes hores extraordinàries i el nombre realitzat per cada empleat.

Vista la documentació, els representants dels treballadors podran emetre informes a la direcció de l'empresa o a qui aquesta delegui i proposar mesures correctores.

## Article 21

### Vacances

Els treballadors de la plantilla, gaudiran d'un període de vacances anuals de 26 (vint-i-sis) dies laborals, sense que puguin ser inferiors a 30 dies naturals.

Sempre que les necessitats del servei ho permetin, podrà pactar-se entre empresa i treballador, la divisió en 2 del període de vacances.

El calendari de vacances de cada centre de treball, es fixarà de comú acord entre l'empresa i el treballador, dintre dels 3 primers mesos de cada any. En el cas que no s'arribi a un acord intervindrà el comitè d'empresa.

En establir el calendari esmentat, es procurarà atendre les peticions que formulin els treballadors. En cas de desacord, cal atènyer-se a allò que estableix l'article 38 de l'Estatut dels treballadors.

Com a norma general es concediran 15 dies, com a mínim, dintre del període sol·licitat, respectant les necessitats del servei.

El personal que ingressi o cessi en el transcurs de l'any gaudirà de les vacances que li corresponguin d'acord amb el temps treballat.

En el cas que la direcció de l'empresa no hagi resolt les peticions dintre dels 3 primers mesos de l'any, s'entendran per acceptades.

## Article 22

### Llicències o permisos retribuïts

El treballador, si avisa amb l'antelació suficient i adequada justificació, tindrà dret als següents permisos retribuïts:

Matrimoni del treballador o formalització de la parella de fet: 15 dies naturals

El dia del casament de familiars de primer grau

Defunció del cònjuge, parella de fet o fills: 5 dies naturals (inclosos els dies complementaris quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament de més de 400 Km.

Intervenció quirúrgica, hospitalització o malaltia greu de cònjuge, parella de fet o fills: 3 dies naturals, que podran ampliar-se fins a 2 més quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament de més de 400 km.

Malaltia greu, hospitalització o mort dels pares, néts, avis o germans d'un o altre cònjuge o parella de fet: 2 dies naturals, que podran ampliar-se fins a 3 més, quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament de més de 400 km.

Trasllat del domicili habitual: 1 dia natural  
Còmput d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal: el temps indispensable

Defunció de familiars polítics o consanguinis, fins el 4t grau: 1 dia natural

Naixement de fill/s: 3 dies naturals, que podran ampliar-se fins a 2 més quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament de més de 400 km

Es podran sol·licitar dues llicències especials a l'any sense sou, de 10 dies naturals cadascuna; tanmateix, la seva concessió estarà supeditada a l'acreditació de la necessitat de la llicència esmentada i de les necessitats del servei.

Exàmens: els treballadors inscrits en cursos organitzats en centres oficials o reconeguts pel Ministeri d'Educació i Ciència per a l'obtenció d'un títol acadèmic d'acord amb la Llei general d'educació, tindran dret al gaudi dels permisos necessaris per concórrer-hi, així com a la resta de proves definitives d'aptitud i avaluació. Caldrà presentar el justificant corresponent.

## Article 23

### Excedència

El treballador que, a l'empara de les normes laborals vigents, sol·liciti una excedència, haurà de sol·licitar el reingrés amb una antelació mínima de 30 dies, abans de la seva finalització.

A més de les excedències previstes en l'Estatut dels treballadors, es podran sol·licitar excedències entre 6 mesos i 2 anys, però caldrà que l'empresa les accepti.

Podrà sol·licitar la situació d'excedència el treballador en actiu, que ocupi un càrrec sindical de rellevància provincial, a nivell de secretariat del sindicat respectiu, o nacional en qualsevol de les seves modalitats. El treballador romandrà en aquesta situació mentre es trobi en l'exercici del càrrec esmentat i es reincorporarà a la plantilla de l'empresa si ho sol·licita, en

el termini d'1 mes, al finalitzar l'acompliment del mateix.

## Article 24

### Baixes per malaltia i accident no laboral

1. Si per malaltia, un empleat no pot assistir al treball haurà de comunicar-ho a la direcció, dintre de les primeres hores de la seva jornada, posar-ho en coneixement de la direcció on es trobi adscrit. L'incompliment de l'obligació esmentada i justificació, de la que només quedarà eximit per causes de força major degudament justificades, facultarà a l'empresa per considerar que l'absència del treball no és justificada.

2. Si la durada de la malaltia, és superior a 2 dies naturals, l'interessat haurà d'obtenir la baixa del seu metge de capçalera i trametre-la al seu cap immediat per a que aquest, la lliuri al servei de personal corresponent per a la seva tramitació. La falta de presentació dels comunicats de baixa, facultarà, així mateix, a considerar l'absència injustificada.

## CAPÍTOL 5

### Règim econòmic

El règim econòmic que regirà entre l'empresa i el seu personal, serà exclusivament el que es pacta en l'articulat d'aquest Conveni col·lectiu, sense que existeixin altres retribucions que les especificades en aquest capítol, que compendien totes les que anteriorment i per tots els conceptes s'han satisfet. No obstant això, es respectaran els drets adquirits que no contradiguin els pactes o acords d'aquest Conveni.

## Article 26

### Norma general

Les retribucions de qualsevol caràcter pactades en aquest Conveni col·lectiu, establertes reglamentàriament o convingudes, bé individualment, bé en grup, s'entén que, en tot cas ho són de caràcter brut, essent a càrrec de l'empleat la retenció a compte de l'impost sobre la renda de les persones físiques, la quota obrera de cotització a la Seguretat Social i qualsevol altra càrrega que existeixi o pugui legalment establir-se sobre el salari.

Les retribucions a què fa referència el paràgraf anterior són fixades a raó de la jornada completa de treball. En conseqüència, el personal que tingui establert un règim de treball de part de jornada, percebrà les retribucions indicades en proporció a la jornada laboral que realitzi, comparada amb la jornada completa a la seva categoria laboral.

## Article 27

### Taula de retribucions

1. La taula de retribucions és el desglossament mensual per conceptes del nivell de retribució anual per categoria.

2. La taula de retribucions s'integra dels conceptes retributius següents:

a) Salari base

b) Participació en beneficis calculada sobre el salari base

3. En l'annex es detalla la taula de retribucions per a cada categoria, que regirà a la entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu.

La taula de retribucions reflecteix la participació en beneficis calculada sobre el salari base,

per obtenir-se l'import de l'operació aritmètica que detalla l'article 33 del Conveni.

#### Article 28

##### *Nivells de retribució anual*

1. Nivell anual de retribució: aquest nivell comprèn, en còmput anual, el salari base i la participació en beneficis que d'aquest se'n deriva.

2. Nivell anual de retribució individual: és el resultat d'afegir al nivell anual de retribució, que per la seva categoria correspongui a un empleat el còmput anual del premi d'antiguitat, més la participació en beneficis que d'ell se'n deriva, més el complement personal, el plus de disponibilitat, dedicació i qualsevol altre complement del lloc de treball si els tingués.

#### Article 29

##### *Increment salarial*

Per cada any de vigència d'aquest Conveni l'increment serà de l'IPC real publicat per l'Institut Nacional d'Estadística (INE) a nivell nacional més el 0,5% per a tots els conceptes de la taula salarial.

Per a l'any 2005, les taules provisionals seran del 2,5%. Per als anys 2006 i 2007, les taules s'incrementaran amb el percentatge de la previsió de l'IPC que estableixi el Govern en els pressupostos generals de cada any més el 0,5%.

#### Article 30

##### *Revisió salarial*

En el cas que l'índex de preus de consum a nivell nacional establert per l'INE per als anys 2005, 2006 i 2007, a finals d'any, sobrepassi la inflació prevista, es revisarà a l'alça tots els conceptes salarials de la taula en el percentatge que s'hagi superat la previsió.

#### Article 31

##### *Salari base*

La columna primera de l'annex d'aquest Conveni col·lectiu tindrà la consideració de salari base, d'acord amb allò establert a l'article 26 de l'Estatut dels treballadors i la seva disposició addicional quarta.

El salari base es percebrà en les 12 pagues ordinàries i en les 4 gratificacions extraordinàries.

#### Article 32

##### *Antiguitat*

El premi d'antiguitat té el caràcter de complement personal d'acord amb el que està establert a l'article 26 de l'Estatut dels treballadors.

El premi d'antiguitat de cada treballador es calcularà sobre els salaris base, que figuren a l'annex del Conveni.

L'import del premi serà l'1% per cadascun dels 10 primers anys de servei en l'empresa i el 0,5% en els següents fins els 65 anys d'edat.

La data d'inici dels premis serà la de l'1 de gener o la de l'1 de juliol, depenent de que l'ingrés en l'empresa s'hagi produït en el primer o segon semestre de l'any.

El premi es percebrà fins que el treballador compleixi l'edat ordinària de jubilació que actualment s'estableix als 65 anys d'edat segons la legislació vigent; a partir d'aquest moment quedarà congelat sense que se'n meriti més percentatge.

El premi d'antiguitat es percebrà en cada una de les 12 pagues extraordinàries i en les 4 gratificacions extraordinàries.

#### Article 33

##### *Participació en beneficis*

Té el caràcter de complement salarial, d'acord amb el que s'estableix a l'article 26 de l'Estatut dels treballadors i la disposició addicional quarta.

Consistirà en un 15% del salari base mensual més l'antiguitat mensual.

Es percebrà a les 12 pagues ordinàries.

#### Article 34

##### *Complement personal*

És la retribució que reconeix una empresa a un treballador de forma voluntària o pactada i amb caràcter individual, quedant consolidat amb caràcter personal en la seva quantia excepte si es pacta per escrit el contrari.

#### Article 35

##### *Plus de lloc de treball*

Té el caràcter de complement salarial, d'acord amb l'article 26 de l'Estatut dels treballadors i la disposició addicional quarta.

Per als anys 2005, 2006 i 2007, aquest plus s'estableix respectivament en 31 euros, 36 euros i 42 euros bruts al mes.

Aquest plus de lloc de treball compensarà qualsevol altre que pugui rebre el treballador per penositat, toxicitat o perillositat.

El plus esmentat solament és d'aplicació al personal de l'àrea funcional de producció.

#### Article 36

##### *Plus de disponibilitat*

Té caràcter de complement salarial, d'acord amb l'article 26 de l'Estatut dels treballadors i disposició addicional 4a.

Quan per les circumstàncies específiques que concorrin en el lloc de treball sigui aconsellable que, amb certa assiduitat l'empleat que l'ocupa en jornada ordinària, perllongui aquesta amb horari extraordinari, amb treball nocturn o treball en festius, podrà convertir-se en una retribució a preu fix de la jornada extraordinària que haurà de documentar-se per escrit.

#### Article 37

##### *Plus de dedicació*

Té el caràcter de complement salarial, d'acord amb el que estableix l'article 26 de l'Estatut dels treballadors.

Les quantitats mínimes a percebre pel plus de dedicació, seran les següents:

Auxiliars administratius, auxiliars tècnics, calcadors, cobradors, auxiliars de caixa, lectors, magatzemistes i telefonistes:

111,08 euros bruts/mes per al 2005

126,08 euros bruts/mes per al 2006

146,08 euros bruts/mes per al 2007

Oficial 2a administratiu, encarregat de cobradors, encarregat de lectors, inspectors, subministraments, encarregat de magatzem:

135,52 euros bruts/mes per al 2005

152,52 euros bruts/mes per al 2006

172,52 euros bruts/mes per al 2007

Oficial 1a administratiu, programadors, topògrafs de 2a, delineants, analistes i inspectors o zeladors d'obres:

163,95 euros bruts/mes per al 2005

179,95 euros bruts/mes per al 2006

198,95 euros bruts/mes per al 2007

El pagament d'aquest plus de dedicació serà a l'inici del tercer any d'antiguitat que tibigui reconeguda el treballador a l'empresa.

Aquest plus de dedicació no serà d'aplicació a aquells treballadors que cobrin plusos o complements de quanties superiors.

Amb el cobrament d'aquest plus, el treballador estarà obligat a la prolongació de la seva jornada ordinària si fos necessari per la realització d'algun treball no previsible i així ho determinés el seu cap immediat. Aquesta prolongació s'abonarà com a hores extraordinàries.

#### Article 38

##### *Gratificacions extraordinàries*

Tenen el caràcter de complement salarial d'acord amb el que estableix l'article 26 de l'Estatut dels treballadors.

Cada una de les 4 gratificacions extraordinàries consistirà en l'import d'una mensualitat de salari base i antiguitat. Així mateix, podrà incloure's un complement personal paga, per aquells treballadors que el tinguin reconegut en les pagues extraordinàries esmentades, i que aquest no té perquè ser de la mateixa quantia que el que pogués percebre el treballador en el seu salari mensual, es podria donar el cas que el treballador tingués un complement personal paga en les gratificacions extraordinàries i no en la seva mensualitat o viceversa.

Les dates de liquidació de les gratificacions extraordinàries seran:

- El penúltim dia laborable del mes de març
- El penúltim dia laborable del mes de juny
- El penúltim dia laborable del mes de setembre
- El quinze de desembre

#### Article 39

##### *Valor de les hores extraordinàries*

Durant la vigència d'aquest Conveni, les hores extraordinàries se retribuiran a preu d'hora normal de cada treballador.

El treballador que cobri les hores extraordinàries a un preu superior a l'establert per conveni se les incrementarà en el percentatge recollit als articles 29 i 30 del present text.

#### Article 40

##### *Menyscapte de diners*

A l'efecte de menyscapte de diners, es fixa la quantitat de 19 euros bruts al mes per al 2005, per als responsables de caixa i cobradors, les persones que realitzin aquesta funció de manera esporàdica, cobraran la part proporcional al temps efectiu de realització de la funció. Per a l'any 2006, l'import serà de 23 euros mes i per al 2007 de 27 euros mes. Sens perjudici de respectar en la seva quantia les quantitats superiors que puguin estar reconegudes individualment.

#### Article 41

##### *Import de les dietes*

El treballador, que per necessitats de l'empresa, es desplaci fora de la localitat on radiqui el centre de treball, percebrà dietes.

La meritació s'entendrà en cas de no poder dinar o sopar, a l'hora acostumada, en el domicili particular.

Per a l'any 2005 s'estableix un import per dieta de dinar o sopar de 15 euros. Per al 2006 s'estableix una dieta de dinar o sopar de 16 euros. I per al 2007 de 17 euros.

Les quantitats que es meritin per dieta són independents de l'obligació de l'empresa a fa-

cilitar els mitjans de transport o satisfer l'import d'aquests.

En cas que el treballador tingui que pernoctar fora del seu domicili, les despeses aniran a càrrec de l'empresa sempre que siguin degudament justificades.

#### Article 42

##### *Bestretes*

L'empresa a instància dels treballadors avançarà quantitats que no superin el 90% dels havers habituals, que hauran de ser deduïdes dels havers corresponents durant el mateix mes del pagament en què es va fer la bestreta. Així mateix, es podrà avançar el 90% de la gratificació extraordinària que li pugui correspondre dintre del trimestre en què aquesta es faci efectiva, deduïnt-se igualment en el moment que es pagui la gratificació extraordinària.

#### Article 43

##### *Pagament de salaris*

La retribució mensual constituïda per les percepcions fixes i l'antiguitat es pagarà el penúltim dia laborable del mes en que es meriti.

Les retribucions de caràcter variable, es pagaran el penúltim dia laborable del mes immediatament següent al de la seva meritació.

El pagament dels salaris s'efectuarà per transferència bancària.

#### Article 44

##### *Premi de vinculació*

Tot empleat que tingui acreditada una antiguitat continuada de 25 anys a l'empresa, percebrà l'import d'una mensualitat del salari base que tingui reconegut, en reconeixement als serveis prestats.

Els empleats en actiu que compleixen 64 anys i tenen acreditats en la mateixa data una antiguitat mínima de 5 anys, han de percebre en la nòmina del mateix mes en què compleixen l'edat, un import equivalent a una paga de salari base corresponent a la seva categoria laboral vigent a les taules de conveni.

En cas que el treballador tenint acreditats 5 anys d'antiguitat a l'empresa cessi la prestació de serveis per jubilació, a partir dels 60 anys i abans de complir-ne 64, cobrarà a la finiquitança un premi de vinculació d'igual quantia que l'especificat al paràgraf anterior.

#### Article 45

##### *Guàrdies*

S'entén per guàrdia el temps que el treballador estigui disponible en les dependències de l'empresa fora de l'horari habitual de treball, i/o realitzant treballs del servei com a conseqüència d'aquesta guàrdia en dissabte, diumenge, festius entre setmana i demés festius pactats en el calendari laboral.

Si les hores realitzades en un dia de guàrdia superen a les establertes se abonaran al preu assenyalat.

L'import de la guàrdia sense dret a dia de descans compensatòria serà (tant pel dissabte, diumenge i/o festius) per al 2005:

Oficials 1a, oficials 2a, oficials 3a: 12,32 euros/hora, que és el resultat d'aplicar a 12,02 euros la previsió d'IPC estatal per al 2005 més 0,5%.

Peó, peó especialista i especialistes: 10,85 euros/hora, que és el resultat d'aplicar a 10,59

euros la previsió de l'IPC estatal per al 2005 més el 0,5%.

En cas que l'IPC a nivell estatal establert per l'INE per al 2005 sobrepassi la inflació prevista es revisaran a l'alça els importa en el percentatge que hagi superat la previsió.

Per al 2006 i el 2007, s'incrementaran en el mateix percentatge que la resta del conceptes salarials segons es descriu als articles 29 i 30 del present text.

Els peons, peó especialista i especialistes que realitzin la guàrdia sols i/o responsables cobraran l'hora de guàrdia al mateix preu que els oficials.

Els empleats que a la signatura d'aquest Conveni cobrin un preu superior per hora de guàrdia, se'ls respectarà aquest import.

#### Article 46

##### *Torn de reserva*

S'entendrà per torn de reserva, el temps que el treballador estigui en expectativa de possible atenció al servei, fora de l'horari habitual de treball, i pel període comprès des del final fins al començament de la jornada ordinària, de manera que pugui personar-se en el seu centre de treball o la instal·lació que se li indiqui, al més aviat possible, des del moment de l'avís per desenvolupar el treball que una avaria, emergència o altres necessitats del servei requereixi. Aquest es pot realitzar fora del domicili de l'empresa. A l'efecte de la seva localització, l'empresa facilitarà els mitjans (cercapersones, telèfon portàtil, etc.).

A l'efecte del desplaçament immediat, l'operari que estigui de torn de reserva, podrà desplaçar-se al seu domicili amb el vehicle que l'empresa posi a la seva disposició mentre estigui realitzant aquest servei.

L'import a percebre per aquest concepte serà de 35 euros bruts/setmana per al 2005, 40 euros bruts/setmana per al 2006 i 45 euros bruts/setmana per al 2007, respectant-se les quantitats que per aquest concepte perceben actualment com a garantia "ad personam".

Així mateix el personal que cobri quantitats superiors s'incrementaran en el mateix percentatge que la resta de conceptes salarials segons es descriu als articles 29 i 30 del present text.

#### Article 47

Per a l'any 2005, l'import de la bossa de vacances queda fixat en 200 euros bruts a percebre en la nòmina de juny i l'import de la bossa de nadal queda fixat en 200 euros bruts a percebre en la nòmina de desembre.

Per a l'any 2006, l'import de la bossa de vacances queda fixat en 220 euros bruts a percebre en la nòmina de juny i l'import de la bossa de nadal queda fixat en 220 euros bruts a percebre en la nòmina de desembre.

Per a l'any 2007, l'import de la bossa de vacances queda fixat en 250 euros bruts a percebre en la nòmina de juny i l'import de la bossa de nadal queda fixat en 250 euros bruts a percebre en la nòmina de desembre.

S'abonarà a tot el personal que estigui d'alta a l'empresa amb una antiguitat mínima de sis mesos.

#### Article 48

##### *Bonificació de rebuts d'aigua*

Als empleats en actiu de l'empresa que la seva activitat sigui la de subministrament i distribució

d'aigua, que hagin superat el període de 6 mesos d'antiguitat a l'empresa, se'ls abonarà en la nòmina com a retribució consum aigua l'equivalent de 15'33 metres cúbics mensuals d'aigua de la tarifa oficial del lloc on resideixin, exclouent taxes i impostos. Com a conseqüència d'això, cada empleat abonarà directament a la companyia subministradora d'aigua, l'import del seu rebut, no percebent per part de l'empresa cap altra compensació el personal que es donés la coincidència que 2 d'ells compartissin el mateix subministrament d'aigua en un mateix domicili, l'empresa només abonarà la quantitat corresponent a un sol subministrament.

#### CAPÍTOL 6

##### *Règim assistencial*

#### Article 49

##### *Concepte de règim assistencial*

El règim assistencial que es pacta en aquest Conveni col·lectiu és el conjunt de prestacions a càrrec de l'empresa que complementen a les de la Seguretat Social i s'especifiquen en aquest capítol.

#### Article 50

##### *Règim jurídic*

El règim assistencial es regirà per les normes següents:

a) Article 181, apartat a, article 182 i article 183 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social (Decret 2065/1974, de 30 de maig i les normes de desenvolupament)

b) Els articles d'aquest Conveni col·lectiu continguts en aquest article.

#### Article 51

##### *Millora de les prestacions per incapacitat temporal*

En cas d'incapacitat temporal (IT), degudament acreditada per la Seguretat Social derivada de malaltia comuna o professional, o bé d'accident, sigui aquest laboral o no, l'empresa abonarà al treballador, que es trobi en aquesta situació, la diferència que existeixi entre el total del salari real fix (sense conceptes variables) i la prestació que li correspongui, per tal contingència, de la Seguretat Social.

Amb efectes de l'1 de gener de 2003, en cas d'incapacitat temporal (IT) derivada d'accident laboral i/o malaltia professional, en el salari real fix a complementar s'inclourà el 75% de la quantitat percebuda pel treballador en concepte de guàrdies en la mitjana dels tres darrers mesos treballats sencers, i en la proporció als dies que ha estat de baixa.

En el supòsit que se suscitin dubtes sobre un possible abús en la situació d'IT per part d'algun treballador, l'empresa sol·licitarà de la representació dels treballadors legalment constituïda en la mateixa, un informe estimatiu sobre tal situació. Si l'esmentat informe corrobora els dubtes suscitats, l'empresa podrà decidir si es procedent l'abonament, en aquesta situació, de la totalitat dels salaris reals fixes al treballador afectat o allò que està estipulat en la legislació vigent.

#### Article 52

##### *Assegurança d'accidents*

L'empresa mantindrà contractat, i a càrrec

seu, una assegurança d'accidents per a tot el personal de l'empresa, una assegurança de vida per accident, sigui aquest laboral o no, que ha de cobrir els casos de mort, invalidesa absoluta i gran invalidesa.

El seu import serà de 18.030,36 euros i, entrant en vigor als 30 dies de la publicació d'aquest Conveni en el DOGC.

#### Article 53

##### *Vinculació a l'assegurança*

L'assegurança d'accident, al que fa referència l'article precedent, es vincula a la permanència de l'assegurat a l'empresa. El cessament en l'empresa, per qualsevol motiu, donarà origen a la baixa del treballador em la pòlissa d'aquesta assegurança, sense que l'empleat conservi dret algun a percebre l'import del capital, en el seu dia garantit.

#### Article 54

##### *Auxili per defunció*

Al produir-se la defunció d'un empleat en actiu, l'empresa aportarà la quantia de 900 euros que serà lliurada al beneficiari/s de l'empleat.

#### Article 55

##### *Ajuda per fills disminuïts*

L'empresa, en la mesura de les seves possibilitats, procurarà la integració laboral de fills minusvàlids de treballadors de l'empresa.

Si algun treballador de l'empresa té al seu càrrec fills disminuïts físics o psíquics, percebrà com ajuda econòmica per la seva atenció la quantitat de 120 euros en cada una de les pagues ordinàries per cada fill amb disminució igual o superior al 30%. Aquesta disminució haurà de ser degudament acreditada mitjançant el certificat corresponent.

#### Article 56

##### *Jubilació anticipada als 64 anys*

Cal atènyer-se al que disposa el Reial decret llei 14/1981, de 20 d'agost, i el Reial decret 2705/1981, de 19 d'octubre, que el desenvolupa, en la mesura que aquestes disposicions legals siguin vigents.

### CAPÍTOL 7

#### *Salut laboral*

#### Article 57

##### *Salut laboral*

En matèria de salut laboral, cal atènyer-se a allò que disposa l'Estatut dels treballadors, la Llei de prevenció de riscos laborals i les normatives específiques que la desenvolupen i altres normes legals que apareguin en un futur amb caràcter estatal o autonòmic. Es consideraran les recomanacions emanades d'organismes especialitzats sobre la matèria.

#### Article 58

##### *Roba de feina*

La direcció de l'empresa determinarà, segons les característiques de l'explotació, la roba de feina que ha de ser utilitzada en cada servei.

Les peces d'hivern i d'estiu tindran una durada d'1 any.

Amb caràcter general i amb l'excepció del paràgraf primer d'aquest article, les peces que com a mínim es distribuïràn al personal operari seran les següents:

##### *Personal operari:*

##### *Estiu:*

- 2 pantalons
- 2 polos o 2 camises de màniga curta
- 1 parell de sabates

##### *Hivern:*

- Anualment:
- 2 pantalons
- 2 camises
- 1 parell de botes

##### *Bianualment:*

- 1 anorac

No obstant això, aquestes peces així com les botes de seguretat es renovaran quan sigui necessari.

Les dates d'entrega de la roba de feina seran l'1 d'octubre per a les d'hivern; i el 15 de maig per a les d'estiu.

### CAPÍTOL 8

#### *Traslats*

#### Article 59

##### *Trasllat de personal*

Es considera trasllat de personal, la mobilitat d'aquest que traspassi els límits del terme municipal en què radica el seu centre de treball habitual i tingui a més caràcter permanent.

El trasllat de personal podrà realitzar-se:

- a) A petició de la persona interessada
- b) Per mutu acord entre empresa i treballador
- c) Per necessitats del servei

Si el trasllat, prèvia acceptació de l'empresa, s'efectua a petició de la persona interessada, aquesta podrà modificar-li el salari, d'acord amb el lloc de treball en la seva nova destinació i sense que el trasllat tingui dret a cap indemnització per la despesa que el canvi de residència li origini.

En el cas que el trasllat s'efectuï per mutu acord entre l'empresa i el treballador, cal atènyer-se al convingut entre ambdues parts.

Si la necessitat del servei ho justifica, a judici de l'empresa i no s'arriba a l'acord a que es refereix el paràgraf anterior, podrà imposar-se el trasllat, el més proper possible al seu actual lloc de treball, conservant el treballador tots els seus drets pel que fa al salari i qualsevol altre aspecte de la seva remuneració en el nou lloc de treball.

El treballador tindrà dret a que se li abonin les despeses de trasllat forços, tant propis com dels seus familiars i béns, percebent a més a més, una gratificació equivalent a 2 mensualitats de salari base més antiguitat.

En el cas de trasllat forços, vindrà obligada l'empresa a facilitar, a càrrec seu, al treballador un habitatge adequat en la seva nova destinació.

#### Article 60

##### *Permutes*

Els treballadors destinats en centres de treball diferents, pertanyents a l'empresa, categoria i grup, podran concertar la permuta dels seus respectius llocs de treball, a reserva del que decideixi la direcció de l'empresa en cada cas, es tindrà en compte les necessitats del servei, l'aptitud dels permutants per les noves destinacions i altres circumstàncies que es puguin apreciar.

De consumir-se la permuta, els treballadors acceptaran les modificacions de salari que pu-

guin donar lloc al canvi i no tindran dret a ser indemnitzats per aquest trasllat.

### CAPÍTOL 9

#### *Funcions i garanties dels representants dels treballadors*

#### Article 61

##### *Òrgans de representació*

##### *Drets sindicals*

En aquest aspecte es tindrà en compte el que estableix la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost de 1985, de llibertat sindical.

L'empresa facilitarà a les seccions sindicals degudament constituïdes en l'empresa la utilització d'un local adequat per efectuar les tasques pròpies de la seva activitat sindical.

L'empresa respecta el dret de tots els treballadors a sindicar-se lliurement.

Els treballadors afiliats a un sindicat podran convocar reunions, prèvia notificació a l'empresa, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.

No es condicionarà l'ocupació o la promoció d'un treballador a que s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical, així com tampoc es podrà acomiadar o perjudicar de qualsevol altra forma, per aquesta causa.

#### Article 62

##### *Òrgans de representació. Comitè d'empresa*

El comitè d'empresa tindrà les competències que garanteix l'article 64 i 65 de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 63

##### *Assemblees*

El comitè d'empresa podrà convocar assemblees en els centres de treball dintre de la jornada laboral limitades a 2 hores.

Un cop acabada la jornada laboral, podran reunir-se els treballadors en les dependències de l'empresa a convocatòria dels representants legals dels treballadors.

Per realitzar aquestes assemblees, els representants dels treballadors hauran de comunicar-ho a la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 24 hores, s'haurà d'indicar l'ordre del dia, l'horari i els centres de treball on es vagin a reunir, a efectes de la seva conformitat i per avisar als caps d'explotació dels centres esmentats i poder disposar del local corresponent.

#### Article 64

##### *Acumulació d'hores sindicals*

Els representants dels treballadors, inclosos els delegats sindicals, podran accedir o acumular les seves hores sindicals a altres o altre representant en còmput trimestral. Aquesta cessió o acumulació d'hores sindicals haurà de ser notificada a l'empresa indicant els noms dels beneficiaris i els cedents.

### CAPÍTOL 10

#### *Contractació i subrogació*

#### Article 65

##### *Contractació indefinida*

D'acord amb el que estableix l'apartat 2.b) de la disposició addicional 1a de la Llei 63/1997, de

26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida, els contractes de duració determinada o temporal, inclosos els formatius, subscrits amb anterioritat o que es formalitzin durant la vigència d'aquest conveni o de qualsevol de les seves pròrrogues, podran convertir-se en la modalitat de "contracte per al foment de la contractació indefinida", prevista en l'esmentada disposició.

El règim jurídic del contracte resultant de la conversió i els drets i obligacions que se'n derivin, es regiran pel que disposa la legislació vigent a cada moment.

#### Article 66

##### *Contractació eventual*

A l'empresari del que disposa l'article 15.b) de l'Estatut dels treballadors, quan les circumstàncies de mercat, acumulació de tasques o els excessos de comanda ho exigeixin, malgrat tractar-se de l'activitat normal de l'empresa, la duració dels contractes podrà ser de fins 13 mesos i mig en un període de 18 mesos.

#### Article 67

##### *Subrogació*

Les empreses incloses en l'àmbit funcional d'aquest Conveni, els serà d'aplicació el que disposa l'article 43 del Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua, pel que s'estableixen les condicions de treball en els supòsits de subrogació empresarial.

#### Article 68

##### *Acord interprofessional de Catalunya*

Les parts signants d'aquest Conveni, ratifiquen en tots els punts l'acord interprofessional de Catalunya, subscrit per Foment del Treball

Nacional i els sindicats CCOO i UGT de Catalunya, en data 7.11.1991 al que es sotmeten expressament.

#### CAPÍTOL 11

##### *Clàusules finals*

#### Article 69

##### *Difusió del conveni*

Quan l'autoritat laboral aprovi aquest Conveni col·lectiu, se n'entregarà un exemplar a cada treballador de l'empresa.

#### Article 70

##### *Comissió Paritària de vigilància i interpretació*

Es crea una comissió de vigilància i interpretació d'aquest Conveni col·lectiu, formada per 3 representants de la patronal i 3 dels treballadors, que hagin intervingut en la negociació del conveni col·lectiu.

Aquesta Comissió es regirà per les normes legals vigents en cada moment amb respecte a aquesta.

A aquesta Comissió es sotmetran els dubtes que pugui produir la interpretació i aplicació del Conveni, i la Comissió resoldrà sense perjudici dels recursos que puguin procedir.

#### Article 71

##### *Vinculació a la totalitat*

Si l'autoritat laboral competent, en virtut del que disposa l'Estatut dels treballadors, entén que aquest Conveni col·lectiu o alguna de les seves clàusules conculca la legalitat vigent o lesiona greument els interessos de tercers, adopta les mesures pertinents, o per qualsevol causa l'Administració pública o els tribunals competents ordenen la rectificació d'aquest Conveni col·lectiu o en part, quedarà sense efecte la totalitat i caldrà de sotmetre novament a la comissió deliberadora per a l'adaptació i reajustament dels acords, de forma que es suprimeixin, eliminin o variïn els motius de la denegació de l'homologació.

sió deliberadora per a l'adaptació i reajustament dels acords, de forma que es suprimeixin, eliminin o variïn els motius de la denegació de l'homologació.

#### Article 72

##### *Clàusula d'absorció*

Els havens anuals fixos pactats en el present Conveni col·lectiu, valorats en còmput anual, absorbiran automàticament fins a on arribi tot augment de salari o percepcions directa o indirectament salarials que es puguin establir, durant la vigència d'aquest Conveni. Es garanteix "ad personam" un increment salarial en el mateix percentatge del que s'ha pactat en el present Conveni, en la retribució fixa i en còmput anual.

#### Article 73

##### *Prelació de normes*

El present Conveni prevaldrà sobre disposicions reguladores del salari i altres disposicions de caràcter laboral, constituint una font jurídica en sentit propi i de dret necessari, amb força legal d'obligatorietat, sempre que no resultin més favorables, valorades en el seu conjunt per al treballador i no vulnerin preceptes de dret necessari absolut.

#### Article 74

##### *Clàusula transitòria*

Els endarreriments que es puguin haver produït des de la vigència del present Conveni, s'hauran de fer efectius en la nòmina al mes següent de la seva signatura; independentment de la seva publicació en el DOGC.

Es garanteix amb caràcter individual i en còmput anual els increments pactats en aquest Conveni, i s'adequaran els salaris amb caràcter individual als conceptes retributius del present Conveni.

#### TAULA SALARIAL PROVISIONAL 2005

S. Base=Salari base mensual (en euros); S. Brut=Salari brut anual (en euros)

Grups professionals i categories	S. Base	S. Brut
<i>Grup professional 1</i>		
Porter, ordenança, vigilant, sereno .....	712,49	12.682,32
Personal de neteja .....	704,74	12.544,37
Especialistes .....	725,46	12.913,19
Peons especialistes .....	715,10	12.728,78
Peons .....	704,74	12.544,37
<i>Grup professional 2</i>		
Conserge .....	779,95	13.883,11
Lector, cobrador, aux. caixa, magatzamer .....	751,43	13.375,45
Aux. adm., calcador, telefonista, aux. tècnic .....	712,48	12.682,14
Oficial 2a. administratiu .....	816,21	14.528,54
Oficial 1a. adm., delineant, analista de laboratori ....	906,91	16.143,00
Encarregat de: cobradors, lectors, magatzem .....	816,21	14.528,54
Subcapatas .....	846,09	15.060,40
Oficial 1a obrer .....	811,03	14.436,33

Grups professionals i categories	S. Base	S. Brut
Oficial 2a obrer .....	775,74	13.808,17
Oficial 3a .....	751,43	13.375,45
<i>Grup professional 3</i>		
Cap de delegació, subcap de secció, servei, analista de aplicacions .....	1.006,04	17.907,51
Delineants projectistes, encarregat de secció, topògraf 1er .....	1.010,92	17.994,38
Capatas, encarregat taller, muntador mecànic, electricista .....	906,91	16.143,00
<i>Grup professional 4</i>		
Titulats de grau mitjà, caps de servei, secció, negociat .....	1.096,38	19.515,56
<i>Grup professional 5</i>		
Titulats grau superior amb comandament .....	1.277,02	22.730,96
T.G.S., T.G.M. amb comandament, caps de grup ....	1.186,65	21.122,37

**RESOLUCIÓ**

*TRI/1231/2006, de 21 de febrer, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de sector del comerç del metall de la província de Tarragona, per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 4300105).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de sector del comerç del metall, subscrit per part del sector per l'Associació del Metall de Tarragona, Gremi de Comerciants Ferreters de Catalunya i ASTAVE, i per part dels treballadors pels sindicats d'UGT i CCOO en data 8 de febrer de 2006 i presentat per les mateixes parts en data 9 de febrer de 2006, i de conformitat amb el que estableixen 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; els articles 11.2 i 37.4 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril, de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, i altres normes d'aplicació,

**RESOLC:**

—1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball de sector del comerç del metall de la província de Tarragona, per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 4300105), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Tarragona.

—2 Disposar-ne la publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 21 de febrer de 2006

JOSEP M. SOLANES SEGURA  
Director dels Serveis Territorials a  
Tarragona

*Traducció del text original signat per les parts*

**CONVENI**

*col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Tarragona per als anys 2006-20058*

**Article 1*****Ambit territorial***

El present Conveni és d'aplicació obligatòria a tota la província de Tarragona.

S'ha d'aplicar, igualment, als centres de treball ubicats a la província, encara que el seu domicili social estigui en una altra de diferent, no afectada per aquest Conveni.

**Article 2*****Ambit funcional***

Aquest Conveni obliga la totalitat de les empreses i els treballadors que es regeixin per l'Acord de substitució de l'Ordenança de comerç de 28 de desembre de 1995.

**Article 3*****Ambit personal***

Afecta tots els productors que presten els seus serveis a les empreses incloses dins l'àmbit funcional, amb l'excepció del personal exceptuat per l'Estatut dels treballadors.

**Article 4*****Vigència***

Aquest Conveni començarà a regir a partir del dia 1 de gener de 2006, per a tots els efectes, amb independència de la data de la seva publicació oficial.

**Article 5*****Durada i pròrroga***

La durada d'aquest Conveni és de tres anys a partir de l'1 de gener de 2006, per la qual cosa finalitza el 31 de desembre de 2008. Aquest Conveni es prorrogarà tàcitament, any rere any, mentre no sigui denunciat reglamentàriament per alguna de les parts amb tres mesos de temps respecte la data de venciment.

**Article 6*****Rescissió i revisió***

La denúncia la qual proposa la rescissió o la revisió del Conveni s'ha de presentar a la Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya, com a mínim, amb tres mesos de temps respecte de la data de finalització de la vigència o qualsevulla de les seves pròrrogues, mitjançant les centrals sindicals o les associacions empresarials.

**Article 7**

Es pacta expressament que durant la vigència d'aquest Conveni no hi haurà revisió, per la qual cosa l'augment pactat s'ha fet tenint en compte i valorant la no-possibilitat de revisió.

**Article 8*****Compensació***

Les condicions pactades en aquest Conveni són compensables en la seva totalitat amb les existents anteriorment, amb independència de la seva naturalesa, condicions i la finalitat a què va respondre la seva implantació; i tant si són de la mateixa naturalesa o distinta.

**Article 9*****Absorció***

Les disposicions legals futures, pactes, convenis, etc. si produeixen variacions econòmiques o d'un altre ordre, únicament tenen eficàcia pràctica si considerades globalment superen les d'aquest Conveni.

Altrament, s'han de considerar absorbides per aquest.

**Article 10*****Garantia personal***

S'han de respectar les situacions personals que s'hagin gaudit amb anterioritat a la vigència d'aquest Conveni que, amb caràcter global l'excedeixin, les quals es mantenen estrictament a títol personal.

**Article 11*****Vinculació a la totalitat***

El Conveni constitueix un tot orgànic i indivisible, raó per la qual s'ha d'aplicar en la seva totalitat.

**Article 12**

Es crea la Comissió Paritària d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del Conveni. Aquesta Comissió és formada per tres vocals per cada part.

Ambdues parts convenen assabentar la Comissió Paritària de tots els dubtes, les discrepàncies i els conflictes que es poden produir com a conseqüència de la interpretació i l'aplicació del Conveni, per tal que la Comissió pugui emetre dictamen o actuar en la forma reglamentària, sens perjudici de seguir la via administrativa o judicial que correspongui.

**Article 13*****Salari base***

El salari base és el que consta a l'annex salarial adjunt a aquest Conveni. L'increment pactat per a l'any 2006 i 2007 és del 6%, y el 4% per l'any 2008, en tots els casos sense revisió.

**Article 14*****Antiguitat***

L'antiguitat s'incrementarà en el 3% cada any. El personal comprès en el present Conveni ha de percebre augments periòdics per anys de servei, que consisteixen en triennis que s'han d'abonar d'acord amb les taules annexes.

**Article 15**

Les pagues de beneficis, Nadal i juliol han de ser satisfetes a sou real i abonades, respectivament, els dies 15 de març, 15 de desembre i el 15 de juliol.

**Article 16*****Hores extres***

Es faran les mínimes imprescindibles i amb comunicació prèvia al Comitè d'Empresa o delegat de personal i es compensaran amb descaus a raó d'1,50 hores, en el termini de 4 mesos següents a la seva realització.

**Article 17*****Sortides, viatges i dietes***

Les dietes per comissió de servei queden establertes en les quanties següents:

Pel primer any 2006: Dieta completa 33,05 euros; mitja dieta 12,00 euros.

Pel segon any 2007: Dieta completa 35,03 euros; mitja dieta 12,72 euros.

Pel tercer any 2008: Dieta completa 36,43 euros; mitja dieta 13,23 euros.

Si existeix acord amb el treballador, el pagament de la dieta es pot substituir amb l'abonament de les despeses ocasionades.

En aquestes condicions queden absorbides, les que fixa l'Acord de substitució de l'Ordenança laboral de comerç en l'article 83 per aquelles despeses la justificació de les quals no sigui possible.

Si el treballador utilitza cotxe propi ha de percebre 0,25 euros per quilòmetre el primer any 2006; 0,27 euros per quilòmetre el segon any 2007, y 0,28 euros per quilòmetre el tercer any 2008.

Tenen dret a les dietes, així com al quilometratge, els viatjants, els representants i els serveis tècnics, així com qualsevulla altra persona comissionada per l'empresa.

**Article 18*****Jornada laboral***

Ha de ser de 1.809 hores anuals efectives el