

L'Ajuntament de Santa Bàrbara no ha manifestat res en contra durant el termini atorgat.

Renfe no ha manifestat res en contra, en no existir entre el Projecte i la Llei d'ordenació dels transports terrestres (Llei 16/1987, de 30 de juliol), cap incompatibilitat.

L'Institut Català del Sòl (Incasol) va comunicar que les obres d'urbanització de la Unitat d'Actuació 23 A, promoguda per ell mateix, van ser lliurades a l'Ajuntament de Santa Bàrbara mitjançant acta de cessió de 26 de març de 1998.

El Servei Territorial a les Terres de l'Ebre de la Direcció General de Carreteres del Departament de Política Territorial i Obres Públiques ha manifestat que prèviament a l'execució de qualsevol obra o actuació dins la zona d'afectació de la carretera T-331 s'haurà de demanar la preceptiva autorització d'aquest Servei, d'acord amb el que disposa l'article 33 de la Llei 7/1993, de 30 de setembre, de carreteres.

Un cop complerts els tràmits administratius que preveuen la Llei 34/1998, de 7 d'octubre, del sector d'hidrocarburs; el Reial decret 1434/2002, de 27 de desembre, pel qual es regulen les activitats de transport, distribució, comercialització, subministrament i procediments d'autorització de gas natural; la Llei 13/1987, de 9 de juliol, sobre seguretat en les instal·lacions industrials; el Decret 1775/1967, de 22 de juliol, sobre règim d'instal·lació, ampliació i trasllat d'indústries; la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener, i la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya,

#### RESOLC:

Atorgar a l'empresa Repsol Butano, SA, l'autorització administrativa i l'aprovació del Projecte d'execució de les instal·lacions d'emmagatzematge, conducció i subministrament de gas líquid del petroli al terme municipal de Santa Bàrbara (exp. 1617/004/03).

Aquesta autorització administrativa s'atorga sotmesa a les condicions generals que preveuen la Llei 34/1998; el Reglament d'aparells de pressió, aprovat mitjançant el Reial decret 1244/1979, de 4 d'abril; el Decret 2913/1973, de 26 d'octubre; el Reglament de xarxes i connexions de servei de combustibles gasosos, aprovat per l'Ordre del Ministeri d'Indústria de 18 de novembre de 1974, modificat per les ordres del Ministeri d'Indústria de 26 d'octubre de 1983 i 6 de juliol de 1984, i les instruccions tècniques complementàries (ITC-MIG) corresponents; l'Ordre del Ministeri d'Indústria i Energia de 29 de gener de 1986, per la qual s'aprova el Reglament d'instal·lacions de GLP en dipòsits fixos per al consum en instal·lacions receptors; el Decret 1775/1967, de 22 de juliol; el Decret 120/1992, de 28 d'abril, del Departament d'Indústria i Energia, i el Decret 196/1992, de 4 d'agost, que el modifica, pels quals es regulen les característiques que han de complir les proteccions que s'han d'instal·lar entre les xarxes dels diferents subministraments que discorren pel subsòl; l'Ordre de 5 de juliol de 1993, que els desenvolupa, i sota les condicions especials següents:

—1 L'empresa Repsol Butano, SA, en el termini de dos mesos a comptar de la data de publicació d'aquesta Resolució al DOGC, constituirà una fiança pel valor de 6.988,96 euros, corresponent a l'import del 2% del pressupost que figura en el Projecte tècnic de les instal·lacions presentat, per tal de garantir el compliment de les seves obligacions, d'acord amb l'article 73.4 de la Llei 34/1998, de 7 d'octubre, i l'article 82 del Reial decret 1434/2002, de 27 de desembre.

La fiança esmentada es dipositarà a la Caixa General de Dipòsits de la Generalitat de Catalunya, a disposició del director general d'Energia, Mines i Seguretat Industrial, en valors de l'Estat, aval bancari o en metàl·lic, segons el que disposa l'article 11.3 del Decret 1775/1967, de 22 de juliol, sobre règim d'instal·lació, ampliació i trasllat d'indústries, o mitjançant contracte d'assegurança concertat amb entitats d'asseguradores de les sotmeses a la Llei 30/1995, d'11 de novembre.

En el termini d'un mes a comptar de la constitució de la fiança esmentada, l'empresa autoritzada haurà d'acreditar documentalment davant la Direcció General d'Energia, Mines i Seguretat Industrial el dipòsit efectuat.

La fiança es retornarà a l'empresa quan, un cop autoritzades i construïdes les instal·lacions en els terminis que fixa aquesta Resolució, la Direcció General d'Energia i Mines formalitzi l'acta de posada en servei de les instal·lacions autoritzades.

—2 El termini per a la construcció i la posada en servei de les instal·lacions autoritzades serà d'un any a comptar de la data de notificació d'aquesta Resolució.

—3 Les instal·lacions es realitzaran d'acord amb les especificacions i els plànols que figuren al Projecte presentat per l'empresa sol·licitant, el qual ha servit de base per a la tramitació de l'expedient, signat pel senyor Josep Solé Vidal i núm. de col·legiat 11654, visat pel Col·legi d'Enginyers Industrials de Tarragona amb el número 33932 i en data 1 de d'agost de 2003.

Aquestes instal·lacions han de preveure en el futur un possible canvi de gas propà a gas natural.

—4 La Direcció General d'Energia, Mines i Seguretat Industrial podrà realitzar, durant les obres i un cop finalitzades, les comprovacions i les proves que considerin necessàries pel que fa al compliment de les condicions d'aquesta Resolució; amb aquesta finalitat, el peticionari comunicarà a la Direcció General d'Energia, Mines i Seguretat Industrial, amb l'antelació suficient, la data de començament de les obres i la seva programació, les dates de realització de les proves i qualsevol incidència rellevant.

—5 Repsol Butano, SA, trametrà a la Direcció General d'Energia, Mines i Seguretat Industrial el certificat de final d'obra, signat per un tècnic competent que acrediti que les instal·lacions s'ajusten al Projecte aprovat i que s'han complert les normes i els reglaments d'aplicació. A aquest certificat s'adjuntaran les actes de proves i els controls reglamentaris, tot d'acord amb el que disposa la Resolució de la Direcció General d'Energia de 20 d'agost de 1992 (DOGC núm. 1656, de 14.10.1992).

—6 Repsol Butano, SA, assegurarà el correcte manteniment i la vigilància de les instal·lacions durant la seva construcció i després de la seva

posada en servei, per garantir que en tot moment es compleixen les condicions reglamentàries de seguretat, i mantindrà en funcionament un servei permanent d'atenció al client, manteniment i assistència tècnica les 24 hores del dia, els 365 dies de l'any.

Assegurarà, així mateix, l'odorització del gas distribuït mitjançant equips propis d'odorització i, si no n'hi ha, exigirà de l'empresa subministradora de gas el certificat d'odorització de les partides que li siguin servides.

—7 Repsol Butano, SA, com a empresa distribuïdora de gas canalitzat, en l'explotació de les instal·lacions haurà de complir les obligacions que estableixen els articles 74 i 77 de la Llei 34/1998, de 7 d'octubre, del sector d'hidrocarburs, i està expressament obligada a dur a terme cada quatre anys les revisions periòdiques reglamentàries de les instal·lacions receptors dels usuaris abonats al servei de subministrament de gas.

—8 L'Administració podrà deixar sense efecte aquesta autorització en cas d'incompliment de les condicions assenyalades, de facilitar dades inexactes o per qualsevol altra causa excepcional que ho justifiqui.

—9 Aquesta autorització administrativa s'atorga sense perjudici de tercers i és independent de les autoritzacions o les llicències, de competència d'altres organismes o entitats públiques, necessàries per dur a terme 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, Mines i Seguretat Industrial, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la recepció de la seva notificació, d'acord amb el que disposa l'article 114 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Tortosa, 1 de juliol de 2004

FERMÍ ANDRÉS I MOLINS  
Director dels Serveis Territorials  
a les Terres de l'Ebre  
(04.188.094)

#### RESOLUCIÓ

TRI/2211/2004, de 14 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis i Aigües de Barberà Empresa Municipal, SA (Sabemsa), per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0809252).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis i Aigües de Barberà Empresa Municipal, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 de febrer de 2004, i d'acord 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 Serveis i Aigües de Barberà Empresa Municipal, SA, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0809252) al Registre de convenis del Servei Territorial de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 14 de maig de 2004

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ  
Directora del Servei Territorial a Barcelona  
*Traducció del text original signat per les parts*

#### CONVENI

*col·lectiu de Serveis i Aigües de Barberà Empresa Municipal, SA, (Sabemsa) per als anys 2004-2006*

#### CAPÍTOL 1

##### *Àmbit d'aplicació*

##### Article 1

L'àmbit d'aplicació del present Conveni es concreta a l'empresa Serveis i Aigües de Barberà Empresa Municipal, SA, i afecta únicament els seus centres de treball.

##### Article 2

Queden compresos en l'àmbit d'aplicació del Conveni, en la mesura que puguin quedar afectats per les seves clàusules, tots els treballadors de l'empresa esmentada.

##### Article 3

###### *Entrada en vigor i durada*

L'àmbit de vigència temporal del Conveni és de 3 anys en totes les matèries negociades. La vigència del Conveni comença a comptar a partir de l'1 de gener de 2004, amb independència de la seva data de signatura. Qualsevol de les parts pot sol·licitar la revisió del Conveni si formula la denúncia corresponent per escrit, davant l'altra part i davant l'autoritat laboral competent, amb 3 mes d'antelació respecte al venciment del termini de vigència o de qualsevol de les seves pròrrogues. Es considera prorrogat d'un any a l'altre si no es denuncia. Una vegada denunciat el Conveni, i fins que no entri en vigor el nou que el substitueixi, el present Conveni s'ha de considerar prorrogat en tot el seu contingut normatiu.

#### CAPÍTOL 2

##### *Organització de la feina i formació professional*

##### Article 4

###### *Norma general*

L'organització tècnica i pràctica de la feina és facultat exclusiva de l'empresa, la qual n'ha de fer ús d'acord amb el que estableixen les lleis.

L'empresa ha de procurar en tot moment adaptar a les circumstàncies tecnològiques el seu sistema de producció i capacitar amb caràcter primordial el personal de la seva plantilla per al desenvolupament i l'aplicació dels nous procediments i serveis, sense que puguin anar en perjudici dels drets adquirits de caràcter econòmic o d'altra mena.

Correspon a la Direcció de l'empresa assignar i canviar els llocs de treball i les destinacions, i també establir i modificar els torns, les jornades i els horaris, sempre d'acord amb la legislació vigent.

##### Article 5

###### *Plantilla*

La plantilla ha de ser la que resulti adequada en cada moment per a la correcta explotació del servei que l'empresa té encomanat.

##### Article 6

###### *Prestació del treball*

El treballador està obligat a conèixer i exercir els treballs necessaris per a la correcta execució de les tasques que se li encomanen, d'acord amb el nivell del seu lloc de treball i segons les exigències del grup professional.

En cas que habitualment un treballador exerceixi tasques corresponents a diversos grups professionals, aquest ha de tenir aquella que li resulti més ben remunerada, sense que això signifiqui que pugui deixar de fer les tasques de caràcter inferior.

Es fixen els criteris següents per a augmentos de categories:

Per a l'ascens de categoria s'ha d'incentivar la promoció interna dels treballadors de l'empresa.

En el cas de vacant a l'empresa, s'ha d'establir un concurs amb les proves pertinents, al qual pot assistir personal tant de l'empresa com de fora de l'empresa.

##### Article 7

###### *Rendiment*

1. S'ha de procedir a la determinació del rendiment normal que cal desenvolupar en cada lloc de treball.

2. Les remuneracions que s'estableixen en aquest Conveni corresponen a un rendiment normal, tret de les condicions extraordinàries recollides específicament en aquest Conveni.

3. Per a la determinació del rendiment, la saturació de treball en els llocs de treball i, si s'escau, la fixació d'incentius, l'empresa pot mesurar els treballs en tots els casos en què això sigui viable, tenint en compte tant els factors qualitius com els quantitius.

##### Article 8

###### *Dedicació plena a la feina*

Quan concorrin condicions que facin possible la realització simultània o successiva, dins la jornada laboral, de funcions corresponents a diversos llocs de treball d'un grup professional

superior, anàleg o inferior, poden ser encomanades a un sol treballador fins a arribar a la plena ocupació de la seva jornada, com a mesura necessària per obtenir una productivitat òptima de tot el personal.

##### Article 9

###### *Exercici del comandament*

El personal que té comandament, amb l'autoritat i la responsabilitat consegüents, ha d'aconseguir el rendiment i l'eficàcia del personal i del servei que té sota les seves ordres, exercint la seva autoritat d'una manera humana, educada i eficient. És una funció inherent a tots els caps de l'empresa vetllar per la formació del personal que tenen sota les seves ordres, per aconseguir millorar-ne el nivell tècnic i professional, i vetllar per la seva seguretat. També estan capacitats per valorar l'actitud i productivitat del personal, a l'efecte de l'article 30.e).

##### Article 10

###### *Obligatorietat de la formació professional*

En els casos en què la formació professional tingui lloc en jornada ordinària, el treballador està obligat a assistir-hi, i ha de procurar el màxim aprofitament dels ensenyaments que s'hi imparteixen.

Cal procurar que les accions formatives s'efectuïn dins l'horari habitual de treball.

##### Article 11

###### *Ajuda de formació*

Es concedeix, com a concepte no retribuït, una ajuda econòmica als treballadors que efectuen cursos de formació relacionats amb el lloc de treball i impartits en centres oficials. L'ajuda econòmica consisteix a abonar l'import de la matrícula proporcional a l'assignatura aprovada.

#### CAPÍTOL 3

##### *Classificació professional*

##### Article 12

###### *Classificació professional*

Els treballadors afectats pel present Conveni, en atenció a les funcions que desenvolupen, i d'acord amb les definicions que s'especifiquen en els apartats següents, són classificats en grups professionals i, dins d'aquests, en categories:

###### Grup 1

Els treballadors que pertanyen a aquest grup planegen, organitzen, dirigeixen i coordinen les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Les seves funcions comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització d'acord amb el programa establert i la política adoptada, l'establiment i el manteniment d'estructures productives i de suport i el desenvolupament de la política financera, comercial i productiva.

Preparen decisions o participen en la seva elaboració. Exerceixen alts llocs de direcció.

Correspon a aquest grup la categoria de director.

###### Grup 2

S'inclouen en aquest grup els llocs que requereixen un alt grau d'autonomia, coneixements

professionals i responsabilitats sobre un o diversos sectors de l'empresa, partint de directrius generals molt àmplies. Han de donar raó de la seva gestió a alguna de les persones incloses en el grup 1. La seva formació ha de ser equiparable preferiblement a nivells acadèmics superiors complementaris, amb estudis específics i una dilatada experiència professional.

En aquest grup professional s'inclouen totes les activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Funcions consistents en planificació, ordenació i supervisió dels serveis.

Funcions consistents en ordenació i supervisió de sistemes, processos i circuits de treball.

Desenvolupament de tasques de gestió amb un alt nivell de programació, desenvolupament i responsabilitat de resultats.

Responsabilitat del control, planificació, programació i desenvolupament del conjunt de tasques financeres, comptables i d'administració en general, i també coordinació i supervisió del conjunt d'activitats administratives.

Correspon a aquest grup la categoria de cap administratiu.

#### Grup 3

S'hi inclouen les funcions que consisteixen en la realització d'activitats complexes, amb objectius definits i amb un alt grau d'exigència en els factors d'autonomia i responsabilitat. Dirigeixen normalment un conjunt de funcions que impliquen una activitat tècnica o professional especialitzada.

Formació preferiblement equivalent a titulació acadèmica superior o bé de grau mitjà, completada amb una dilatada experiència professional.

En aquest grup professional s'inclouen totes les activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Realització de funcions que impliquen tasques d'investigació o control de treballs, amb capacitat per estudiar i resoldre els problemes que es plantegen.

Supervisió tècnica d'un procés o grup de serveis, o de la totalitat d'aquests, i fins i tot de tots els processos tècnics.

Correspon a aquest grup la categoria de tècnic qualificat, enginyer tècnic o superior.

#### Grup 4

Les seves funcions consisteixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies, amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un o diversos col·laboradors.

S'hi inclou, a més, la realització de tasques complexes però homogènies que, sense implicar comandament, exigeixen un alt contingut intel·lectual, i també les que consisteixen a establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

La formació requerida és l'equivalent a l'acadèmica de grau mitjà, completada amb un període de pràctiques o experiència adquirida en treballs anàlegs.

En aquest grup professional s'inclouen totes les activitats que, per analogia, són similars a les següents:

Realització de funcions tècniques que consisteixen a col·laborar en treballs d'investigació, control de qualitat, fer estudis concrets, vigilància i control en serveis.

Analistes d'aplicacions informàtiques.

Disponibilitat d'ordenar, efectuar i supervisar l'execució de les funcions pròpies del lloc encomanades pels seus superiors.

Correspon a aquest grup la categoria de cap de secció.

#### Grup 5

S'inclou en aquest grup la realització de les funcions d'integrar, coordinar i supervisar l'execució de diverses tasques heterogènies, amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors.

Inclou, a més, la realització de tasques que, sense implicar ordenació del treball, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i de relacions humanes.

Formació preferiblement de coneixements equivalents als que s'adquireixen a BUP o FP, complementats amb una experiència o una titulació professional pels estudis específics necessaris per a desenvolupar la seva funció.

En aquest grup professional s'inclouen totes les activitats que, per analogia, són assimilables a les tasques que consisteixen en el comandament directe al davant d'un conjunt d'operaris dels esmentats oficis. Tasques que impliquin la responsabilitat de la vigilància i aplicació dels mitjans i de les mesures de seguretat.

Responsabilitat de la supervisió, segons les especificacions generals rebudes o d'ús normalitzat, de l'execució pràctica de les tasques efectuades, i també de les tasques d'anàlisi dels laboratoris.

Activitats que impliquen la responsabilitat d'un torn o una unitat de producció/servei i que poden ser secundades per un o diversos treballadors de grups professionals inferiors.

Una altra de les funcions d'encarregat i subencarregat també és valorar l'actitud i productivitat dels treballadors sota el seu comandament directe.

Correspon a aquest grup la categoria d'encarregat, subencarregat o cap de grup.

#### Grup 6

Treballs d'execució autònoma que habitualment exigeixen iniciativa i raonament per part dels treballadors encarregats de la seva execució, els quals, sota supervisió, en són responsables. Poden ser ajudats per altres treballadors.

Formació preferiblement equivalent a BUP o FP, o bé educació general bàsica, complementada amb formació específica de caràcter professional.

En aquest grup professional s'inclouen totes les activitats que, per analogia, són similars a les següents:

Coneixements d'informàtica i màquina d'escriure, amb bona presentació dels treballs, ortografia correcta i capacitat per redactar directament correu de tràmit a partir d'indicacions verbals.

Tasques que consisteixen a establir, sobre la base de documents comptables, part de la comptabilitat, facturació, càlcul de salaris i valoració de cost personal.

Tasques de regulació i control que s'efectuen indistintament en diverses fases i sectors del procés.

Tasques d'anàlisi fisicoquímiques i biològiques i determinacions de laboratori efectuades sota supervisió, sense que sempre calgui indicar-ne normes i especificacions, que impliquen, a més, la cura dels aparells i la seva homologació,

la preparació dels reactius necessaris, l'obtenció de mostres i l'extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.

Tasques pròpies d'oficis (electricitat, aigua, ram de paleta, mecànica, etc.), amb capacitat del més alt nivell capaç de resoldre tots els requisits del seu nivell.

Corresponen a aquestes categories, en les diferents especialitats d'electricitat, d'aigua-llauteria i administrativa, tots els oficials de 1a en oficis i els oficials administratius.

#### Grup 7

Les seves funcions consisteixen en l'execució d'operacions que, fins i tot si s'efectuen sota instruccions precises, requereixen uns coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques determinades. La seva responsabilitat és limitada per una supervisió directa i sistemàtica.

La formació bàsica exigible és, preferiblement, l'equivalent al graduat escolar, complementada professionalment per una formació específica d'aquest caràcter o per l'experiència professional.

En aquest grup professional s'inclouen totes les activitats que, per analogia, són similars a les següents:

Tasques d'electricitat, aigua, fontaneria, mecànica i altres pròpies d'un ofici, amb capacitat suficient per efectuar les tasques normals que en són específiques.

Tasques d'arxiu, registre de càlcul, facturació o similars que requereixen algun grau d'iniciativa, tractaments de text, telefonista, recepcionista, funcions de pagament i cobrament (a domicili o a l'oficina) i treballs de mecanografia amb bona velocitat i presentació acurada, in-cloent-hi, si s'escau, la redacció de correspondència segons format o instruccions específiques.

Corresponen a aquest grup els oficials de 2a, en els treballs d'oficis, i els auxiliars administratius, en el personal d'oficines.

#### Grup 8

Les seves funcions consisteixen en operacions efectuades seguint un mètode de treball precís i concret, amb alt grau d'improvisació, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental.

La formació bàsica exigible és l'equivalent al graduat escolar.

En aquest grup professional s'inclouen totes les activitats que, per analogia, són similars a les següents:

Activitats d'ajuda en la realització de treballs efectuats pels superiors immediats.

Introdctors de dades, tasques de lectura, anotació, vigilància i regulació sota instruccions detallades dels processos industrials o del subministrament de serveis generals.

Telefonista i personal de recepció que no exigeix cap qualificació especial.

Coneixements elementals de recollida de mostres i trasllats a laboratori.

Càrrega i descàrrega, desplaçaments, trasllats i transport.

Tasques de ram de paleta, electricitat, fontaneria, mecànica, etc. a nivell d'iniciació o d'assistència als oficials de 1a o 2a, a nivell de peonatge especialitzat.

Corresponen a aquest grup professional les categories d'oficial de 3a, peó especialista o peó amb una antiguitat en el lloc de treball d'almenys 3 anys, i també la d'ajudant administratiu.

**Grup 9**

Inclou operacions que s'executen a partir d'instruccions concretes, clarament establertes i amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic i/o atenció i no necessiten cap formació específica. La formació exigida equival al nivell de formació elemental.

En aquest grup professional s'inclouen totes les activitats que, per analogia, són equiparables a activitats manuals de càrrega, descàrrega, transport manual o motoritzat, neteja o manteniment, manualment o amb elements mecànics simples.

En aquest grup s'inclouen el personal de neteja, peons, subalterns, etc.

**Grup 10****Aprentent****CAPÍTOL 4**

*Jornada, horari, hores extraordinàries, vacances, viatges, desplaçaments i malalties*

**Article 13****Jornada**

Es pacta una jornada laboral de 1.645 hores anuals per a tot el Conveni, segons el calendari acordat anualment.

Tenen consideració de dia laborable tots els dies no festius de l'any de dilluns a divendres.

**Article 14****Horaris**

L'horari de treball ordinari és de 8 a 13.15 hores i de 15 a 17.30 hores. Els divendres i les vigílies de festius, l'horari és de 8 a 13.30 hores. En horari d'hivern, els treballadors d'oficines han de disposar de 15 minuts per a l'esmorzar, que són recuperables.

L'horari d'estiu és de 7 a 15 hores (es destinen 30 minuts per a l'esmorzar, els quals no es computen com a treball) i s'aplica de l'1 de juny al 31 d'agost; es poden establir jornades diferents segons les necessitats del servei, amb el pacte previ amb el Comitè.

**Article 15****Compliment de l'horari**

A l'inici de la jornada laboral el personal ha de trobar-se al seu lloc de treball completament preparat per a l'exercici de la seva funció, i hi ha de romandre fins a l'hora de sortida.

Així mateix, també es requereix una autorització per desplaçar-se a una secció diferent d'aquella a la qual el treballador es troba adscrit.

Els representants sindicals gaudeixen de les garanties que la legislació estableix als efectes anteriors.

**Article 16****Treballs d'una durada superior a la jornada ordinària o jornada especial**

L'empresa pot organitzar torns de treball superiors a la jornada habitual en ocasió de treballs específics concrets que requereixen més dedicació. En conseqüència, pot establir una jornada irregular al llarg de l'any, però respectant, en tot cas, el descans mínim de 12 hores entre jornades i el descans setmanal.

**Article 17****Hores extraordinàries**

La prestació de les hores extraordinàries es regeix pel que disposa la legislació vigent. Atès

el caràcter de servei públic que té l'empresa afectada pel present Conveni, si concorren circumstàncies justificades que no permeten la suspensió d'un treball, el treballador, en acabar la jornada laboral ordinària o especial, l'ha de prolongar fins a finalitzar el treball o fins que sigui substituït per un altre treballador. Al seu torn, l'empresa ha de concedir un permís al treballador perquè pugui menjar en les hores habituals, bé a casa seva, bé al lloc de treball mateix o a prop del lloc de treball.

**Article 18****Hores estructurals**

Es consideren hores extraordinàries estructurals, dins el sistema productiu d'aquest Conveni, les següents:

Secció brigada taller: les derivades de reparacions la suspensió de les quals provoqui una anormalitat en el servei, les derivades d'absències imprevistes i les no superiors a 1 hora efectuades a l'extraradi urbà a fi i efecte d'acabar una obra per evitar-ne el desplaçament a l'endemà.

Secció lectors: les derivades d'una punta d'acumulació de lectures motivades per festes, malalties o vacances.

Secció estacions de bombament i treballs de torn: les derivades d'avaria, absència imprevista o canvi de torn.

Secció contractació i avisos: les derivades d'una punta de treball provocat per l'acumulació d'avisos per avaria o lliurament d'habitatges.

**Article 19****Reserva en dia laborable**

Preveu l'obligació d'estar localitzable, en l'àmbit de la població o en un radi de 15 km., per atendre els serveis que presta l'empresa des de la fi de la seva jornada laboral fins a l'inici de la jornada següent; comprèn la reserva i els treballs ordinaris d'avaries, manteniment i atenció al servei, i també els controls periòdics derivats dels diferents serveis (cloració, bombaments, pressió, quadres d'enllumenat, encesa, etc.). Aquest concepte inclou les intervencions que, amb caràcter obligatori, són necessàries per al bon funcionament del servei, i també per al compliment de les condicions de concessió que aquest genera (a tall il·lustratiu: la realització diària dels controls o ronda als pous, més possibles intervencions nocturnes de manteniment o atenció al servei; la inspecció nocturna, amb una freqüència setmanal, de l'enllumenat públic i els controls d'encesa i apagada). Les intervencions que suposen la reparació d'avaria, és a dir, que tenen substantivitat i envergadura pròpies, es retribueixen, a més, a preu d'hora extraordinària, computant com a tal el temps que s'hagi destinat a la reparació. La resta d'intervencions també es retribueix a preu d'hora extraordinària, a partir de la segona intervenció setmanal i a l'empleat o als empleats que realitzin efectivament els treballs. Tota la plantilla està obligada a fer aquesta reserva.

**Article 20****Reserva en dia festiu**

Preveu, amb caràcter general, les mateixes condicions que aquest concepte en dia laborable, i també l'obligació d'estar localitzable els dies festius per atendre els serveis que presta la companyia. Comprèn el reserva domiciliària i els treballs ordinaris derivats d'avaries, manteniment i atenció al servei. I també els controls

periòdics derivats dels diferents serveis (mostres d'aigua, cloració, bombaments, pressió, quadres d'enllumenat, encesa, manteniment elèctric, etc.). Aquest plus inclou els treballs diaris de recollida de mostres d'aigua, verificació del clor i neteja de filtres dels pous Nicolás i Valls, i també els desplaçaments a Sabadell per a l'anàlisi de les mostres d'aigua. També s'hi inclouen les intervencions que s'hagin d'efectuar per raó de manteniment o del bon funcionament del servei i que no tinguin la consideració d'avaria. Les intervencions que suposen la reparació d'avaria, és a dir, que tenen substantivitat i envergadura pròpies, es retribueixen, a més, a preu d'hora extraordinària, computant com a tal el temps que s'hagi destinat a la reparació.

Tota la plantilla està obligada a fer aquesta reserva.

Mentre no s'efectuï la capacitat professional adequada, cal mantenir els reforços diferenciats d'aigua i enllumenat.

Les reserves i les guàrdies d'enllumenat públic i manteniment d'edificis disposen d'un fons de 15 hores setmanals, de dilluns a diumenge, de dedicació efectiva, a partir de les quals cal procedir a la compensació corresponent, econòmica o en temps de descans, si els treballs efectuats superen el fons esmentada.

El sistema d'avisos s'ha d'efectuar de la manera següent: els dos operaris de reserva d'aigua i un d'enllumenat reben, mitjançant un avís al telèfon mòbil, les possibles incidències que han d'atendre.

**Article 21****Dietes**

L'import de les dietes per a l'any 2004 és d'11,40 euros; a aquest import se li ha d'aplicar l'increment de l'IPC previst per a Catalunya per als anys 2004, 2005 i 2006 i se li ha de fer una revisió anual segons l'increment de l'IPC real.

**Article 22****Vacances**

Les vacances anuals retribuïdes són, per a tot el personal de plantilla, de 22 dies laborables. Es consideren laborables els dies que van de dilluns a divendres.

**Article 23****Gaudi de les vacances**

En els primers 3 mesos de cada any l'empresa ha d'acordar els períodes en què s'han de gaudir les vacances, procurant sempre que les necessitats dels diferents serveis permetin atendre les peticions que els treballadors elevin en aquest sentit. Pel que fa a tot allò que no preveu aquest article, cal atènyer-se l'article 38 de l'Estatut dels treballadors. Si en aquest període de temps no s'han acordat les dates de gaudi de les vacances, ha de ser la Direcció de l'empresa la que decideixi els dies de gaudi de les vacances de cada treballador.

**Article 24****Festivitats tradicionals**

Es consideren festes no recuperables, i queden fixades per als dies 1 de juny i Dijous Sant. Una d'aquestes festes pot ser traslladada, dins el calendari laboral, a un altre dia que es consideri més apropiat, de mutu acord entre l'empresa i els treballadors. A l'inici de cada exercici, i en el primer mes, s'ha de fixar la distribució de les festes pactades en el Conveni.

## Article 25

*Llicències*

El treballador, previ avís i justificació, es pot absentar de la feina amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següents:

15 dies naturals per matrimoni o formació de parella. En el cas de formació de parella, s'ha d'exigir el certificat de convivència.

2 dies per naixement de fill o per mort, accident greu o malaltia greu o hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquest motiu el treballador ha de fer un desplaçament, el termini és de 4 dies.

1 dia per trasllat del domicili habitual.

El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-hi l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta disposa pel que fa a la durada de l'absència i a la compensació econòmica.

Si el compliment del deure a què hem fet referència abans suposa la impossibilitat de fer la feina deguda durant més del 20% de les hores laborables en un període de 3 mesos, l'empresa pot passar el treballador afectat a la situació d'excedència regulada a l'article 46.1 de l'Estatut dels treballadors.

Si el treballador percep una indemnització per incompliment del deure o l'exercici del càrrec, cal descomptar-ne l'import del salari al qual té dret en l'empresa.

Per efectuar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legalment o convencionalment.

El temps indispensable per a exàmens prenatals i tècniques de preparació del part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

Per lactància d'un fill menor de 9 mesos, els treballadors tenen dret a 1 hora d'absència a la feina, que poden dividir en dues fraccions. La dona, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal de mitja hora, amb la mateixa finalitat. Aquest permís el pot gaudir indistintament la mare o el pare, si tots dos treballen.

En cas de part, el permís té una durada de 16 setmanes, les quals es poden acumular íntegrament i gaudir després del part. El permís és ampliable a 18 setmanes en cas de part múltiple.

Permisos especials:

L'empresa, a criteri exclusiu i amb l'autorització prèvia corresponent del responsable de personal i l'encarregat, pot concedir fins a 2 dies l'any per a temes no relacionats en els articles anteriors, com ara exàmens en centres oficials i reglats, qüestions relacionades amb l'activitat pròpia de l'empresa, etc., sempre que el treballador ho sol·liciti.

En els casos de visites mèdiques, si es fa la sol·licitud de permís amb 48 hores d'antelació, el treballador disposa del temps indispensable per acudir al metge, acte que ha d'acreditar mitjançant el justificant corresponent. S'acorda la concessió d'un màxim de 12 hores anuals com a temps imprescindible per acudir al metge acompanyant familiars de primer grau; aquesta dispensa ha de ser acreditada mitjançant el justificant corresponent.

S'estableixen 6 hores anuals com a màxim per a indisposicions i s'acorda que, a partir d'aquest límit, les hores perdudes per indisposició s'han de recuperar.

Aquestes llicències no es poden utilitzar com a vacances ni acumular a les vacances.

## Article 26

*Baixes per malaltia comuna i accident no laboral*

Si un empleat no pot assistir a la feina perquè està malalt, en el termini de les 2 primeres hores de la seva jornada ho ha de fer aventent a la prefectura a la qual es troba adscrit. L'incompliment d'aquesta obligació, de la qual només pot quedar eximit per causes de força major degudament justificades, faculta l'empresa a considerar que l'absència a la feina no és justificada. S'estableixen 6 hores anuals com a màxim i s'acorda que a partir d'aquest límit les hores perdudes per malaltia s'han de recuperar.

Si la durada de la malaltia és superior a 2 dies naturals, l'interessat ha d'obtenir la baixa del seu metge de capçalera i fer-la a mans del seu cap immediat a fi i efecte que aquest la remeti al servei corresponent perquè sigui tramitada. La no-presentació dels comunicats de baixa faculta, així mateix, a considerar que l'absència és injustificada.

D'acord amb el que estableixen el número 7 de l'Ordre de 21 de març de 1974 i l'article 17 de l'Ordre de 13 d'octubre de 1976, els serveis mèdics de l'empresa, si n'hi ha, han de col·laborar amb la inspecció de serveis sanitaris de la Seguretat Social per al control de les baixes per incapacitat laboral transitòria. L'obstrucció a la tasca del servei mèdic de l'empresa es considera falta molt greu.

## CAPÍTOL 5

*Règim disciplinari*

## Article 27

*Règim disciplinari*

El règim disciplinari dels treballadors/ores laborals es regeix:

a) Pel que fa a la tipificació de faltes i sancions: pel règim disciplinari desenvolupat en aquest capítol, que coincideix amb el que preveu l'Acord de cobertura de buits de 28 d'abril de 1997.

b) Pel que fa al procediment disciplinari: per la normativa laboral aplicable.

## Article 28

*Principis d'ordenació*

1. Les presents normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com per a la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de treballadors/ores i empresaris/àries.

2. Les faltes, sempre que siguin constitutives d'un incompliment contractual culpable del treballador/a, poden ser sancionades per la Direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'estableix en el present capítol.

3. Qualsevol falta comesa pels treballadors/ores es classifica en lleu, greu o molt greu.

4. La falta, sigui quina sigui la seva qualificació, requereix la comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador/a.

5. La imposició de sancions per faltes molt greus ha de ser notificada a la representació legal dels treballadors/ores, si n'hi ha.

## Article 29

*Graduació de les faltes*

1. Es consideren faltes lleus:

a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida del treball, fins a 3 ocasions en 1 mes, per un temps total inferior a 20 minuts.

b) La inassistència injustificada al treball d'1 dia en el període d'1 mes.

c) La no-comunicació, amb l'antelació deguda, de la inassistència al treball per causa justificada, llevat que s'acrediti la impossibilitat de la notificació.

d) L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps sempre que això no causi risc per a la integritat de les persones o de les coses, cas en què pot ser qualificat, segons la gravetat, com a falta greu o molt greu.

e) La desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic que no perjudiquin greument la imatge de l'empresa.

f) Les distraccions en la conservació del material que es tingui a càrrec o de què se sigui responsable i que produeixin deterioraments lleus en el material.

g) L'embraguesa no habitual en el treball.

2. Es consideren faltes greus:

a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida del treball, fins a 3 ocasions en 1 mes, per un temps total de fins a 60 minuts.

b) La inassistència injustificada al treball de 2 a 4 dies en el període d'1 mes.

c) La complicació, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguin incidència en la Seguretat Social.

d) La simulació de malaltia o accident, sens perjudici del previst en la lletra d) del número 3 d'aquest article.

e) La suplantació d'un altre treballador/a alterant els registres i controls d'entrada i sortida al treball.

f) La desobediència de les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligència en el treball, llevat que en derivin perjudicis greus per a la corporació, causin avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'empresa o comportin risc d'accident per a les persones, cas en què s'han de considerar faltes molt greus.

g) La no-comunicació dels desperfectes o anormalitats observats en els estris, eines, vehicles i obres que es tenen a càrrec quan en derivi un perjudici greu per a l'empresa.

h) La realització, sense l'oportú permís, de treballs particulars durant la jornada així com l'ús d'estrils, eines, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa sense autorització o per a fins aliens als del treball encomanat, fins i tot fora de la jornada laboral.

i) La transgressió o la violació de secrets d'obligada reserva que no produeixi un greu perjudici per a l'empresa.

j) L'embraguesa habitual en el treball.

k) La manca de netedat personal quan pugui afectar el procés productiu o la prestació del servei sempre que, prèviament, hi hagi l'oportuna advertència de l'empresa.

l) L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que no en derivi un perjudici greu per a les persones o les coses.

m) La disminució del rendiment normal en el treball de manera no repetida.

n) Les ofenses de paraula o de fet comeses contra les persones, dins del centre de treball, quan tinguin una acusada gravetat.

o) La reincidència en la comissió de 5 faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, sempre que hi hagi sanció que no sigui l'amonestació verbal.

3. Es consideren faltes molt greus:

a) La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida del treball, fins a 10 ocasions en 6 mesos o 20 en 1 any, degudament advertida.

b) La inassistència injustificada al treball 3 dies consecutius o 5 d'alterns en un 1 mes.

c) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, de companys/es o d'altres persones dins de les dependències de l'empresa.

d) La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o d'altri.

e) La transgressió o violació de secrets d'obligada reserva que produeixi un greu perjudici per a l'empresa.

f) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en el treball.

g) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.

h) La disminució voluntària i continuada del rendiment del treball normal o pactat.

i) La inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.

j) L'abús d'autoritat exercit pels qui exerceixen funcions de comandament.

k) L'assetjament sexual.

l) La reiterada no-utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene, degudament advertida.

m) Les derivades dels apartats 1.d) i 2.l) i n) del present article.

n) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus; és la situació en què, abans de la comissió del fet, en el període d'1 any, el treballador/a és sancionat 2 o més vegades per faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa.

### Article 30

#### Sancions

1. Les sancions màximes que es poden imposar per la comissió de les faltes enumerades en l'article anterior són les següents:

a) Per falta lleu: amonestació verbal o escrita i suspensió de sou i feina de fins a 2 dies.

b) Per falta greu: suspensió de sou i feina de 3 a 14 dies.

c) Per falta molt greu: suspensió de sou i feina de 14 dies a 1 mes i acomiadament disciplinari.

2. Les anotacions desfavorables que com a conseqüència de les sancions imposades es puguin fer constar en els expedients personals han de quedar cancel·lades al cap de 2 mesos en el cas de falta lleu, al cap de 4 mesos en el cas de falta greu i al cap de 8 mesos en el cas de falta molt greu.

### CAPÍTOL 6

#### Règim econòmic

### Article 31

#### Increment salarial

Per al 2004 s'ha d'aplicar un increment salarial del 2%. Anualment s'ha d'aplicar l'increment de l'IPC previst per a Catalunya per als anys 2004, 2005 i 2006, i s'ha de fer una revisió anual segons l'IPC real.

### Article 32

#### Norma general

S'entén que les retribucions de qualsevol caràcter pactades en aquest Conveni i establertes reglamentàriament o convingudes, bé individualment, bé en grup, ho són en tot cas amb caràcter brut. És a càrrec de l'empleat l'impost general sobre la renda de les persones físiques, la quota obrera de cotització a la Seguretat Social i qualsevol altra càrrega que hi hagi o que es pugui establir legalment sobre el salari.

Les retribucions a què fa referència el paràgraf anterior han estat fixades per jornada completa de treball. El personal que té establert un règim de treball de part de jornada ha de percebre les retribucions indicades proporcionalment a les hores de treball convingudes.

### Article 33

#### Estructura salarial

L'estructura salarial del personal tècnic i d'ofícines es compon dels conceptes següents: salari base, antiguitat consolidada, paga de beneficis, plus de dedicació i responsabilitat i prima de producció i actitud.

L'estructura salarial corresponent a les brigades d'obres es compon dels conceptes següents: salari base, antiguitat consolidada i paga de beneficis, i també plus de condicions especials i dedicació plena, reserva en dies laborables i dies festius i prima de producció i actitud.

Esquemàticament, l'estructura salarial queda configurada de la manera següent:

Brigada

Conceptes fixos:

Salari base

Antiguitat

Paga de beneficis

Variables de lloc de treball:

Plus condicions esp.

Reserva dies laborables

Reserva dies festius

Prima de producció i actitud

Venciment superior al mes:

Pagues extraordinàries

Prestacions no salarials:

Gratificació de vacances

Gratificació de Nadal

Oficina

Conceptes fixos:

Salari base

Antiguitat

Paga de beneficis

Variables de lloc de treball:

Plus dedicació i responsabilitat

Prima de producció i actitud

Venciment superior al mes:

Pagues extraordinàries

Prestacions no salarials:

Gratificació de vacances

Gratificació de Nadal

Pel que fa al personal de nova contractació o ingressat a l'empresa, ja sigui temporal o permanent, cal especificar en el document contractual o annex a aquest els conceptes salarials als quals es trobi subjecte. No percep els imports per reserva en dia laborable i reserva en dia festiu fins a la seva realització efectiva ni altres conceptes variables.

### Article 34

#### Import dels conceptes salarials

a) Salari base: és el consignat per grups professionals i que s'especifica en l'annex 1, en valor anual.

b) Complement personal 2000: aquest concepte substitueix l'antiguitat des de l'any 2000. Les quantitats que es perceben pel concepte d'antiguitat el 31 de desembre de 2000 passen a ser el complement personal 2000 com a garantia *ad personam* de caràcter individual. S'ha d'incrementar segons la proporció que s'especifica a l'article 27.

c) Participació de beneficis: té el caràcter de complement salarial, d'acord amb l'article 5.d) del Decret de 17 d'agost de 1973.

Consisteix en el 15% del salari base mensual o diari més el complement personal 2000 mensual que en cada moment acreditat el treballador, d'acord amb la seva categoria i la data d'ingrés, i es percep en les 12 mensualitats ordinàries, però no pas en les extraordinàries.

d) Plus de dedicació i responsabilitat: s'entén com a plus de lloc de treball de caràcter variable, previst per a les categories professionals contingudes en els grups 1, 2, 3, 4, 5 i 6. Aquest plus s'abona per dia treballat efectivament, i es percep, a més, en els dies en què el treballador es troba en situació d'incapacitat laboral transitòria derivada d'accidents de treball i en els dies que li corresponguin de gaudi de vacances.

Dins d'aquest plus es retribueixen els factors següents:

Iniciativa i autonomia

Factor en què es té en compte el major o menor grau de dependència de directius o normes i el major o menor grau de subordinació en l'exercici de la funció que es desenvolupi. Aquest factor comprèn tant la necessitat de detectar problemes com la d'improvisar solucions per a aquests.

Responsabilitat

Factor en l'elaboració del qual es té en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció i el grau d'influència sobre els resultats i la importància de les conseqüències de gestió.

Comandament

Es el conjunt de tasques de planificació, organització, control i direcció de les activitats d'uns altres, que han estat originades per la Direcció de l'empresa, que requereixen dels coneixements necessaris per comprendre, motivar i desenvolupar les persones que depenen jeràrquicament del lloc.

Disponibilitat

Preveu l'obligació d'adequar la jornada de treball a les necessitats del servei, ja sigui per necessitats organitzatives, ja per necessitats tècniques o de qualitat de servei, sempre que no tinguin una durada de més de 6 mesos consecutius o interromputs dins de cada any natural.

e) Prima de producció i actitud

Es un concepte de caràcter variable que està vinculat a l'actitud en el lloc de treball i a la productivitat desenvolupada en feines que, pel fet de ser urgents, s'han de finalitzar en un termini. L'actitud i la productivitat les han de valorar els caps intermedis. Aquesta valoració ha de donar lloc a la retribució parcial o a la no-retribució d'aquesta prima, que està valorada en 109,69 euros mensuals per a l'any 2004. La quantitat a retribuir s'ha de negociar anualment. Aquest import el pot percebre el personal que

tingui la condició de fix en plantilla en la data de signatura d'aquest Conveni, excepte el personal de neteja.

f) Plus de condicions especials i dedicació plena

Entès com a plus de lloc de treball per a la plantilla fixa de brigada que preveu la disponibilitat i la dedicació plena del treballador per adequar el seu horari, les seves funcions i els seus torns quan, per raons de força major, tècniques o de caràcter organitzatiu, sigui requerit per l'empresa dins o fora del seu horari habitual. Aquest plus preveu i retribueix, a més, la realització de treballs penosos, tòxics o perillosos que, per raó i naturalesa del treball, hagin d'efectuar els treballadors de Sabemsa, atenent la naturalesa dels serveis propis de l'empresa.

Aquest plus s'ha d'abonar per dia treballat efectivament.

L'import del plus és de 12,08 euros diaris per a 2004. Anualment se li ha d'aplicar l'increment de l'IPC previst per a Catalunya per als anys 2004, 2005 i 2006 i se li ha de fer una revisió anual segons l'increment de l'IPC real.

g) Plus de reserva en dia laborable

Concepte salarial de caràcter variable, entès com a plus de lloc de treball. El contingut d'obligació d'aquest plus figura en l'article 19.

h) Plus de reserva en dia festiu

Concepte salarial de caràcter variable, entès com a plus de lloc de treball. El contingut d'obligació d'aquest plus figura en l'article 20.

Es pacta entre l'empresa i els treballadors la variació del sistema de reserves i guàrdies per a dies laborables i festius, i en la seva futura remuneració, afectant a plus de reserva en dia laborable i a plus de guàrdia en dia festiu a partir que es posi en funcionament aquest sistema (guàrdia de 2 operaris per als serveis que presta Sabemsa, realitzats de manera rotativa per tot el personal capacit, excepte l'encarregat) que queda condicionat als següents conceptes:

Automatització de les instal·lacions.

Formació de personal o noves incorporacions.

Article 35

*Gratificacions extraordinàries*

Són de caràcter general per a tots els empleats. Cada trimestre natural es percep una gratificació extraordinària, l'import de la qual és de 30 dies de salari base més el complement personal 2000. Aquestes gratificacions s'han de fer efectives entre el dia 15 dels mesos de març, juny, setembre i desembre de cada any.

Article 36

*Gratificació de Nadal i gratificació de vacances*

Són de caràcter general per a tots els empleats. Juntament amb les nòmines de desembre i juliol, s'han de percebre 2 gratificacions per al gaudi d'aquestes festes; l'import de cadascuna és de 206,62 euros per a l'any 2004. Anualment se'ls ha d'aplicar l'increment de l'IPC previst per a Catalunya per als anys 2004, 2005 i 2006 i se'ls ha de fer una revisió anual segons l'increment de l'IPC real.

Article 37

*Complement personal*

Es la retribució, amb caràcter fix o transitori, que reconeix una empresa a un treballador, d'una manera voluntària o pactada i amb caràcter individual.

Article 38

*Valor de l'hora extraordinària*

El 2004 és de 14,15 euros per a totes les categories. Se li ha fer una revisió segons l'increment de l'IPC real de Catalunya per a l'any 2004. Per als anys 2005 i 2006 se li ha d'aplicar un increment igual al de l'IPC de Catalunya.

Article 39

*Compensació per treballs de categoria superior*

Quan un operari, d'acord amb la legalitat vigent, i amb caràcter temporal, presti treballs de categoria superior a la que té, mentre estigui en aquesta situació ha de percebre una remuneració o compensació equivalent a l'import diari de la diferència entre el salari base de la categoria que té i el de la categoria corresponent als treballs que efectua temporalment.

Article 40

*Cobrament de la nòmina*

Les retribucions meritades pels treballadors s'han de satisfer mitjançant la transferència del seu import a l'entitat bancària o caixa d'estalvis que designi el treballador, llevat que opti per un taló bancari. El pagament de les nòmines s'ha d'efectuar com a mínim 3 dies hàbils abans de finalitzar el mes.

CAPÍTOL 7

*Règim assistencial*

Article 41

*Concepte de règim assistencial*

El règim assistencial que es pacta en aquest Conveni col·lectiu és el conjunt de mesures que complementen l'acció protectora del règim general de la Seguretat Social als treballadors que presten els seus serveis a l'empresa.

Article 42

*Naturalesa del règim assistencial*

El règim assistencial que es pacta en aquest Conveni té la naturalesa de millora voluntària de l'acció protectora de la Seguretat Social, prevista en l'article 191 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu de 20 de juny de 1994.

Article 43

*Incapacitat temporal*

En el cas d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, queda garantit l'import equivalent al 100% del salari base, el complement personal 2000, el plus de condicions especials i/o el plus de dedicació i responsabilitat.

Article 44

*Complement de jubilació*

Sempre que el treballador es jubili estant d'alta en l'empresa i quan compleixi 65 anys, si la pensió que rep de la Seguretat Social, exclouent-ne la protecció de la família, no assoleix el 100% de les retribucions percebudes per jornada ordinària durant els 2 últims anys treballats i pels conceptes de salari base, antiguitat, plus de conveni, beneficis, gratificació i complements personals fixos, si n'hi ha, l'empresa ha de complementar la pensió esmentada de la Seguretat Social amb el límit que després es dirà, i fins a assolir aquest percentatge. L'import màxim

d'aquest complement és de 95.000 pessetes anuals, i s'ha de repartir en 12 pagues ordinàries i 2 d'extraordinàries. En el moment que el treballador percebi aquest import, aquest ha de quedar fix en la seva quantia.

Article 45

*Premi de jubilació*

Sempre que el treballador es jubili a partir dels 60 anys, en el moment de la jubilació ha de percebre un premi especial segons el barem següent:

Jubilació als 60 anys: 12.020,00 euros

Jubilació als 61 anys: 9.015,00 euros

Jubilació als 62 anys: 6.010,00 euros

Jubilació als 63 anys: 3.005,00 euros

Jubilació als 64 anys: 1.502,50 euros

Article 46

*Readaptació del personal amb capacitat disminuïda*

En els casos d'invalidesa total i permanent per a la professió habitual, si l'empresa renuncia a l'extinció del contracte i procedeix a readaptar el treballador a una nova funció en la mesura de la seva capacitat, cal procedir a la reclassificació professional del treballador i a assignar-li el salari corresponent a la categoria professional que realment exerceixi. L'empresa pot suprimir el premi d'antiguitat meritat i la retribució voluntària reconeguda fins a la incapacitat, sempre que la suma del nou salari més la prestació periòdica reconeguda per la Seguretat Social sigui superior a la que hagi percebut abans de la incapacitat per tots els conceptes. No obstant això, a l'efecte passiu cal mantenir el còmput total d'anys treballats.

Article 47

*Revisions mèdiques*

D'acord amb l'article 22 de la Llei 31/1995, l'empresa ha de garantir a tots els treballadors al seu servei la vigilància periòdica (anual) del seu estat de salut segons els riscos inherents al treball, la qual ha de tenir lloc en hores laborables. Si el treballador és afectat per una malaltia d'origen professional, o si el lloc de treball que ocupa és declarat susceptible de risc de malaltia professional pels serveis d'higiene i seguretat en el treball i la Seguretat Social, la revisió mèdica ha de tenir lloc cada 6 mesos.

Article 48

*Premi especial de vinculació a l'empresa*

S'estableix un premi especial de vinculació a l'empresa, per una sola vegada, de 1.021,72 euros bruts.

La quantia d'aquest premi s'ha de fer efectiva als empleats que el 2004 compleixin 25 anys d'antiguitat en l'empresa.

Pel que fa als anys successius, n'han de percebre l'import els empleats que, en l'any corresponent, compleixin 25 anys d'antiguitat.

S'assumeix un augment de 60,10 euros a l'any per al 2005 i de 60,10 euros a l'any per al 2006.

Article 49

*Roba de feina per al personal obrer*

Es compon de 2 camises de màniga llarga, 2 pantalons, 1 caçadora, 3 samarretes d'estiu i 1 parell de botes de seguretat, que s'han de lliurar anualment. Per al lliurament de la roba de feina, es fixen les dates de l'1 de maig per a les peces d'estiu i l'1 d'octubre per a les d'hivern.

Cada 2 anys cal proporcionar 1 anorac i 1 jersei.

Per l'assiduitat en la renovació de l'uniforme, és obligatori fer servir l'uniforme que escaigui en cada moment.

#### Article 50

##### *Bonificació del permís de conduir*

L'empresa s'ha de fer càrrec de les despeses ocasionades per la renovació del permís de conduir de tot el personal que condueixi vehicles de l'empresa per raó del seu treball.

#### Article 51

##### *Fons mòbil*

L'empresa assigna la quantitat de 3.005,00 euros per a la constitució d'un fons mòbil que té per objecte facilitar als treballadors fixos de la plantilla préstecs sense interès per atendre situacions de primera necessitat que es presentin d'una manera excepcional i imprevisible.

L'import màxim és de 601,01 euros per persona.

Els préstecs s'han de retornar en el transcurs màxim de 12 mesos, i cal descomptar-los de la nòmina del treballador.

El fons mòbil ha de ser gestionat conjuntament per la Comissió Paritària.

#### Article 52

##### *Assegurança de vida i invalidesa*

L'empresa té contractada una pòlissa d'assegurança de vida i invalidesa per a tot el personal fix de Sabemsa, per un capital de 30.050,61 euros, i dóna l'opció als treballadors que designin els seus beneficiaris.

#### Article 53

##### *Ajuda econòmica per a l'ús de lents correctores*

S'estableix una ajuda econòmica per als treballadors que necessitin lents correctores. Aquesta ajuda es quantifica amb el 50% del valor de les lents adquirides.

#### CAPÍTOL 8

##### *Clàusules finals*

#### Article 54

##### *Interpretació del Conveni*

El present Conveni s'ha d'interpretar de conformitat amb el sentit gramatical de les seves clàusules i d'acord amb els objectius que es persegueixen en firmar-lo.

Aquesta funció correspon a la Comissió Paritària, sens perjudici de les competències que corresponen a altres òrgans administratius o judicials. El contingut del present Conveni ha de respectar les condicions més beneficioses adquirides pels treballadors que s'hagin pogut donar anteriorment.

#### Article 55

##### *Vinculació a la totalitat*

Si el present Conveni no és registrat, si alguna de les seves clàusules és impugnada o si és modificat per l'Administració pública o pels tribunals amb caràcter general o individual, la totalitat del Conveni queda sense eficàcia i la Comissió Negociadora n'ha d'examinar el contingut.

#### Article 56

##### *Clàusula d'absorció i garantia ad personam*

Les retribucions pactades en aquest Conveni no poden absorbir ni compensar els comple-

ments personals vigents en data 31 de desembre de 2003 i establerts voluntàriament per l'empresa, llevat que s'hagi consignat que són a compte dels increments del Conveni o que se n'hagi acordat expressament la possibilitat d'absorció en el moment de la concessió.

Així mateix, el règim econòmic pactat en aquest Conveni i valorat en còmput anual ha d'absorbir automàticament qualsevol augment de retribucions, salaris o percepcions directament o indirectament salarials que puguin establir-se durant la seva vigència mitjançant disposició legal o reglamentària.

#### Article 57

##### *Derogacions o modificacions*

Queden derogats el Conveni col·lectiu subscrit anteriorment, i modificat en el que correspongui la vigent Ordenança laboral i es manifesten expressament les condicions establertes en aquest Conveni previstes globalment millorant les condicions reglamentàries i els convenis anteriors àmpliament.

#### Article 58

##### *Col·laboració entre la Direcció i el Comitè d'Empresa*

Considerant com un bé desitjable el manteniment d'un clima òptim en les relacions entre l'empresa i els treballadors i que el diàleg necessari en aquest sentit ha de tenir efecte en els òrgans representatius de totes dues parts, és a dir, la Direcció i el Comitè d'Empresa, totes dues parts, amb reconeixement exprés de la seva respectiva personalitat i condició, manifesten la seva intenció en ferm de solucionar mitjançant la negociació totes les qüestions i diferències que puguin plantejar-se, i això amb el compliment més estricte de la legislació vigent.

Així mateix, la Direcció es compromet a notificar als comitès d'empresa, amb caràcter previ i mitjançant un escrit raonat, la imposició de qualsevol tipus de sanció per faltes laborals comeses pel personal que té al seu servei.

#### Article 59

##### *Seguretat i salut laborals*

Empresa i treballadors es comprometen a l'observació correcta i a la col·laboració mútua en l'aplicació de la Llei de seguretat i salut laborals.

#### Article 60

##### *Denúncia del Conveni*

La denúncia d'una de les parts proposant la rescissió del Conveni ha de ser comunicada a l'altra amb una antelació mínima de 3 mesos respecte a la data d'expiració del termini de vigència. Cal presentar una còpia d'aquesta comunicació davant l'autoritat laboral competent.

#### Article 61

##### *Garanties sindicals*

Cal atener-se al que disposa l'Estatut dels treballadors.

#### Article 62

##### *Comissió Paritària*

Per a la vigilància del Conveni, la interpretació autèntica del seu contingut i la conciliació o l'arbitratge en els casos en què les parts interessades ho convinguin, cal constituir una Comissió Paritària, formada pel delegat de personal i un

representant nomenat per la Direcció de l'empresa.

Ambdues parts es comprometen a establir una reunió cada vegada que calgui.

#### Article 63

##### *Conflicte col·lectiu*

En cas de conflicte col·lectiu, totes dues parts poden convenir de sotmetre's al Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya.

#### ANNEX 1

##### *Total anual de retribucions 2004*

G: grups; C: categories; E: euros.

G	C	E
1	Director .....	—
2	Cap administratiu .....	27.809,75
3	Tècnic qualificat	
	Enginyer tècnic o superior .....	27.809,75
4	Cap de secció .....	22.468,81
5	Encarregat o cap de grup .....	19.415,04
6	Oficial de primera .....	18.685,78
	Oficial de primera	
	administratiu .....	19.550,80
	Delineant-analista .....	19.550,80
7	Oficial de segona .....	18.406,26
	Oficial de segona	
	administratiu .....	19.100,82
8	Oficial de tercera .....	18.259,34
	Peó especialista	
	(antiguitat 3 anys) .....	18.149,51
	Auxiliar administratiu .....	18.187,15
9	Peó .....	17.940,87
	Peó cementiri .....	17.940,87
	Personal de neteja .....	17.940,87
10	Aprenent de primer any .....	9.752,59
	Aprenent de segon any .....	9.871,71
	Aprenent de tercer any .....	9.999,09
	Aprenent de quart any .....	10.122,32

#### ANNEX 2

##### *Salari base 2004*

G: grups; C: categories; M: euros al mes;

D: euros al dia.

G	C	M	D
1	Director .....	—	—
2	Cap administratiu .....	1.511,40	—
3	Tècnic qualificat .....	—	—
	Enginyer tècnic		
	o superior .....	1.511,40	—
4	Cap de secció .....	1.221,13	—
5	Encarregat		
	o cap de grup .....	1.055,16	—
6	Oficial de primera .....	1.015,54	—
	Oficial de primera		
	administratiu .....	1.062,55	—
	Delineant-analista .....	1.062,55	—
7	Oficial de segona .....	1.000,33	—
	Oficial de segona		
	administratiu .....	1.038,07	—
8	Oficial de tercera .....	992,35	—
	Peó especialista		
	(antiguitat 3 anys) .....	—	32,52
	Auxiliar administratiu ....	988,43	—
9	Peó .....	—	32,06
	Peó cementiri .....	—	32,06
	Personal de neteja .....	—	32,06

G	C	M	D
10	Aprenent de primer any .....	—	17,47
	Aprenent de segon any .....	—	17,69
	Aprenent de tercer any .....	—	17,93
	Aprenent de quart any .....	—	17,93

Augment del 2% pactat a compte, que està pendent de regularització en funció de l'IPC real en data 31 de desembre de 2004.

(04.190.093)

## RESOLUCIÓ

TRI/2212/2004, de 8 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de la fusta i del suro de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2004 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500165).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de la fusta i del suro de les comarques de Lleida, subscrit per les parts negociadores el dia 13 de maig de 2004, i d'acord 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 del Conveni col·lectiu de treball del sector de la fusta i del suro de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2004 al 31.12.2006 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, 8 de juny de 2004

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

*Transcripció literal del text signat per les parts*

## CONVENI

col·lectiu provincial del sector de la fusta i del suro de les comarques de Lleida (1.1.2004 al 31.12.2006)

### Article 1

#### *Àmbit territorial*

Aquest conveni s'aplicarà en tot el territori de la província de Lleida i en tots els centres de treball que hi ha ubicats, encara que les empreses

afectades tinguin el seu domicili en una altra província.

### Article 2

#### *Àmbit funcional*

Aquest conveni té caràcter provincial i obliga totes les empreses enquadrades en la indústria de la fusta i el suro relacionades a l'annex I del vigent Conveni col·lectiu d'àmbit estatal per a les Indústries de la Fusta.

### Article 3

#### *Àmbit personal*

Aquest conveni regeix per a tots els treballadors que prestin els seus serveis laborals en les empreses a què es refereix l'apartat de l'àmbit funcional i que prestin el seu treball o realitzin una tasca o servei per compte i dependència alienes.

### Article 4

#### *Vigència i durada*

Aquest conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2004 sigui quina sigui la data de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat. Tindrà una durada de tres anys naturals, és a dir, fins al 31 de desembre de 2006, i es podrà prorrogar per anys naturals llevat de denúncia d'alguna de les parts amb un període de tres mesos d'antelació com a mínim a l'expiració del termini inicial convingut o de les seves pròrrogues anuals successives.

### Article 5

#### *Condicions econòmiques*

L'increment salarial pels anys 2004, 2005 i 2006 serà l'IPC previst pel Govern estatal de cada any més un punt, pels annexos 1 i 2 del Conveni Col·lectiu.

En el cas que l'IPC real publicat per l'INE a 31 de desembre de cada any fos superior a l'increment salarial pactat en el paràgraf anterior, s'efectuarà una revisió salarial cada any de la diferència, amb efectes retroactius a 1 de gener del respectiu any. Aquest excés s'abonarà als treballadors mitjançant una única paga al mes de febrer de l'any següent.

L'annex 3 s'incrementarà pels anys 2004, 2005 i 2006 un 1%, un 1,5% i 2% respectivament, respecte l'any immediatament anterior, aquest increment serà únic, i no tindrà efectes retroactius.

La referència de l'Índex de Preus al Consum ho és a l'Increment General de Preus al Consum Estatal.

En cas que per imposició legal s'estableixin modificacions en les actuals normes laborals que incrementin les retribucions o millores de qualsevol dels conceptes previstos per aquest Conveni, s'entendrà que les esmentades retribucions o millores queden compensades en la part que correspongui per les condicions aquí pactades.

### Article 6

#### *Classificació professional*

En tant no es produeixi la nova regulació de les categories professionals en el Conveni general estatal de la fusta, es mantindran les actualment vigents.

Sens perjudici del que s'ha establert en el paràgraf anterior la Comissió Paritària del present Conveni provincial, podrà interpretar, adap-

tar, suprimir, i inclòs crear aquelles categories professionals que cregui convenient, per tal d'anar-les acomodant a la realitat existent en cada moment.

### Article 7

#### *Jornada laboral*

La jornada laboral per a tot el personal afectat per aquest conveni és de 40 hores setmanals. La jornada anual, durant la vigència del present Conveni, anirà referida a la que estableixi el Conveni General del Sector de la Fusta per als anys 2004, 2005 i 2006.

### Article 8

#### *Hores extraordinàries*

Es considerarà com a hores extraordinàries totes aquelles que superin les 40 hores setmanals, i que s'hagin de fer amb caràcter d'urgència com a conseqüència del propi treball després de la jornada laboral, les quals no es podran cobrar en efectiu i obligatòriament es compensaran en temps de descans.

En els supòsits d'extinció de la relació laboral quan no sigui possible la compensació de les hores extraordinàries realitzades pel treballador en temps de descans, es fixa la retribució de l'hora extraordinària en el 30 per cent d'increment sobre el preu de l'hora ordinària de treball.

### Article 9

#### *Vacances*

El personal afectat per aquest Conveni té dret a les vacances anuals retribuïdes següents: 30 dies naturals, dues setmanes dels quals s'han de realitzar de forma contínua, mentre que la resta s'ha de pactar entre l'empresa i el treballador, sense perjudici que ambdues parts, per mutu acord, disposin alguna altra distribució, i s'han de pagar a raó del salari real. En les activitats de fabricació d'embalatges, de rematants i de serradores, s'han de realitzar entre l'1 de novembre i el 30 de maig.

### Article 10

#### *Llicències*

Les llicències o permisos retribuïts, sens perjudici de l'aplicació en tot cas dels que preveu l'article 37 del vigent Estatut dels treballadors, seran els següents:

- Per matrimoni, 15 dies naturals, els quals podran ser sumats al temps de les vacances si coincideixen amb aquest, o si el treballador ho sol·licita i a l'empresa li és possible de concedir-ho.
- Per naixement d'un fill, 3 dies naturals.
- Per distòcia (part laboriós o que presentin problemes), 5 dies naturals.
- Per malaltia greu del cònjuge i fills, 3 dies naturals.
- Per mort dels pares, del cònjuge, dels fills, dels sogres, 3 dies naturals.
- Per mort dels germans consanguinis, 2 dies naturals.
- Per mort de cunyats, 1 dia natural.
- Si la mort es produeix fora de la residència del treballador, 3 dies naturals; si és necessari, aquests dies es poden augmentar en cinc dies més, aquests últims cinc sense cap mena de retribució.

Les empreses donaran un volant lliurat per l'Associació Empresarial de la Fusta de la Província de Lleida a cada treballador que hagi de