

DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

RESOLUCIÓ

TRI/3774/2005, de 2 de desembre, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Mixta d'Aigües de Tarragona, SA, per als anys 2005-2006 (codi de conveni núm. 4300222).

Vist el text del Conveni Col·lectiu de treball de l'Empresa Mixta d'Aigües de Tarragona, SA, subscrit per les parts negociadores en data 22 de novembre de 2005 i presentat per les mateixes parts en data 24 de novembre de 2005, 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, i els articles 11.2 i 37.4 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

RESOLC:

—1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Mixta d'Aigües de Tarragona, SA, per als anys 2005-2006 (codi de conveni núm. 4300222), 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, 2 de desembre de 2005

JOSEP M. SOLANES SEGURA
Director dels Serveis Territorials
a Tarragona

Transcripció del text literal signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal Mixta d'Aigües de Tarragona, SA (EMATSA), per als anys 2005-2006

CAPÍTOL I

Ambit d'aplicació

Article 1 *Ambit funcional*

Aquestes normes regiran a l'Empresa Municipal Mixta d'Aigües de Tarragona, SA (EMATSA), i en allò que no estigui expressament previst, regirà l'Estatut dels treballadors, el laude arbitral de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua o conveni sectorial que el substitueixi i la normativa laboral vigent a cada moment.

Article 2 *Ambit personal*

Aquest Conveni col·lectiu regeix per a tot el personal al servei d'EMATSA que estigui subjecte a les normes laborals vigents.

Article 3 *Ambit territorial*

Les disposicions del present Conveni col·lectiu regiran als centres de treball de la ciutat de Tarragona.

Article 4 *Ambit temporal*

El present Conveni col·lectiu serà vigent des del primer de gener de 2005, i tindrà una duració de dos anys, a partir de l'1 de gener del 2005 i fins al 31 de desembre del 2006. Aquest termini es prorrogarà any rere any, mentre qualsevol de les parts no comunicui a l'altra, amb una antelació mínima d'un mes, el venciment del primer termini o qualsevol de les seves pròrrogues, la seva voluntat de donar-lo per acabat.

CAPÍTOL II *Organització del treball i formació professional*

Article 5 *Norma general*

La organització tècnica i pràctica del treball és facultat exclusiva de l'empresa, que ho farà subjecta al que estableixi la llei. A cada moment, l'empresa adaptarà els seus sistemes de producció a les circumstàncies tecnològiques, procurant amb caràcter primordial capacitar al personal de plantilla per al desenvolupament i aplicació dels nous procediments, sense que els mateixos puguin perjudicar els drets econòmics o d'altre tipus adquirits.

Correspon a la Direcció de l'empresa assignar i canviar els llocs de treball i els destins, establir i modificar l'adscripció als horaris vigents, tot això d'acord amb la legislació vigent.

Article 6 *Plantilla*

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

L'empresa crearà o suprimirà llocs de treball segons les necessitats de millora de l'explotació, sempre i quan es garanteixi el dret al lloc de treball dels treballadors afectats. No es prendrà cap decisió de reestructuració sense haver escoltat l'informe oportú dels representants dels treballadors legalment constituïts a l'empresa. Tot això sense perjudici dels interessos econòmics i legals del treballador.

Article 7 *Prestació del treball*

El treballador està obligat a conèixer i complir tots els treballs precisos per a la correcta execució de les tasques que s'encomanin i segons el nivell de la categoria professional que tingui.

En el cas que un treballador fes tasques corresponents a diversos oficis o categoria professional, es valorarà segons la disposició de la normativa vigent. Quan per necessitats de l'activitat de l'empresa el treballador estigui obligat a realitzar tasques corresponents a una categoria laboral inferior a la seva, se li mantindrà en tot moment la retribució i altres drets derivats de la seva categoria professional, sempre i que els treballs a desenvolupar no siguin peyoratius ni vexatoris.

Article 8 *Rendiments*

1. Es determinarà el rendiment normal a desenvolupar en cada lloc de treball.
2. Les remuneracions que s'estableixen en aquest Conveni col·lectiu corresponen a un rendiment normal.

3. Per a la determinació del rendiment, saturació de treball en els llocs i fixació en el seu cas dels incentius, l'empresa podrà efectuar el mesurament dels treballs en tots aquells casos que sigui viable, tenint en compte tant els factors quantitius com els qualitius.

4. La representació dels treballadors legalment constituïda en l'empresa tindrà, en les matèries que s'especifiquen en els paràgrafs anteriors, la intervenció que reconeix la vigent legislació.

Article 9 *Dedicació plena al treball*

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

Article 10 *Exercici de comandament*

El personal amb comandament, amb l'autoritat i responsabilitat corresponent, haurà d'aconseguir el rendiment i l'eficàcia del personal del servei a les seves ordres, exercint la seva autoritat de manera humana, educada i eficient. Són funcions inherents de tot el comandament de l'empresa, la formació del personal a les seves ordres per aconseguir l'elevació del nivell tècnic i professional i vetllar per la seva seguretat.

Article 11 *Roba de treball*

L'empresa facilitarà als seus treballadors roba de treball adequada, per l'estiu i l'hivern.

La direcció i el Comitè d'Empresa ha determinat la roba de treball que ha de ser utilitzada pel personal obrer, i que és la següent:

- Dos pantalons
- Dues caçadores
- Un jersei
- Una camisa de màniga curta
- Dues camises de màniga llarga
- Unes sabates i unes botes de seguretat
- Per al personal operador del Centre de Control i Telecomandament, l'equipament serà:
 - Un jersei
 - Una granota
 - Un parell de mocassins
 - Un parell de sabates de seguretat
 - Per al personal de Sanejament i Depuració operaris, l'equipament serà:
 - Tres camises de màniga curta
 - Sis camises de màniga llarga
 - Sis pantalons
 - Sis caçadores
 - Tres jersis
 - Unes sabates i unes botes de seguretat
- Aquesta roba de treball tindrà una durada d'un any, i està previst el seu lliurament durant el primer trimestre de cada any.
- També, per a tot el personal que s'ha relacionat, es lliurarà un anorac cada dos anys, com a complement de l'equipament.
- Les robes de treball seran d'ús obligat i només podran fer-se servir en els treballs encomanats per l'empresa, i mai per a ús particular.

Article 12*Formació professional*

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

Els plans de formació seran elaborats anualment per l'empresa amb la col·laboració del Comitè d'Empresa i 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. Als efectes oportuns, es constituirà una comissió de formació.

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

També serà obligatòria l'assistència en aquells casos en què la formació tingui lloc fora de la jornada, sempre i que la formació no superi el 50% de la seva durada diària.

En el cas que es superi el 50% de la duració de la jornada, la presència serà de caràcter voluntari.

El treballador, en cas que li interressi acudir a centres oficials per a millorar la seva formació professional, ho sol·licitarà per escrit a la Direcció de l'empresa, la qual ho analitzarà conjuntament amb el Comitè d'Empresa.

CAPÍTOL III*Classificació professional***Article 13**

Classificació professional. A l'espera d'adaptar l'actual classificació al que estableix el laude del sector, i provisionalment.

A fi i efecte de classificar professionalment el personal, es tindrà en compte les categories i definicions establertes en l'antiga ordenança laboral, puntualitzant que per accedir a les categories primera, segona, tercera, quarta i cinquena del grup professional obrer, el treballador haurà de tenir un ofici i desenvolupar-lo amb la gradació que preveu l'ordenança laboral. O sigui que un oficial de tercera ha de tenir la formació professional elemental d'un ofici, l'oficial de segona haurà de superar en formació, habilitat i pràctica l'oficial de tercera, i l'oficial de primera haurà de conèixer i portar a la pràctica les tècniques més depurades d'un ofici.

Article 14*Caps de l'equip administratiu*

Quan les circumstàncies organitzatives ho aconsellin, els oficials de primera administratiu podran ser anomenats caps d'equip, sense modificar la situació en l'escalafó ni canviar de nivell retributiu per categoria. Aquest nomenament faculta per a l'exercici del comandament respecte al personal que tingui adscrit. El nomenament és de lliure designació de l'empresa.

Article 15*Oficial 3a operador (vigilant)*

Estan equiparats econòmicament tots els oficials de tercera operadors amb els oficials de tercera de manteniment. Així la jornada serà de 1.596 hores efectives de treball en endavant, efectives de treball en règim de torns. A més realitzaran funcions pròpies de vigilància d'instal·lacions i dipòsits: posada en marxa i parada de bombes i estacions en general, moviment de

vàlvules, regulació dels aparells de precloració i postcloració; manteniment de les instal·lacions electromecàniques i dipòsits, control de nivells de dipòsits, lectura de comptadors generals, realitzant els treballs administratius derivats de l'adequat control de les instal·lacions i de totes aquelles funcions o treballs que puguin realitzar els oficials tercera de manteniment, (sempre i que aquesta tasca es realitzi a la xarxa), previ reciclatge professional.

Article 16*Assimilació del personal*

Tanmateix l'empresa podrà, quan les circumstàncies ho aconsellin o bé quan ho consideri oportú, atorgar la categoria immediatament superior a la que tinguin els treballadors de primera categoria B i segona categoria del grup primer, i els de segona categoria i tercera del grup segon, de les categories que es fixen en els annexes I i II d'aquest Conveni col·lectiu; serà una condició indispensable per a merèixer aquesta millora tenir una antiguitat mínima de set anys dins l'empresa.

El reconeixement d'aquesta circumstància per part de l'empresa tindrà com a conseqüència l'obtenció de tots els drets laborals i econòmics que la categoria indiqui.

Article 17*Ascens*

S'estableix el que disposa el laude arbitral de 30 de juny de 1998.

CAPÍTOL IV*Jornada, horari, hores extraordinàries, vacances, dies festius, llicències i malalties***Article 18***Jornada*

La jornada de treball serà de 1.596 hores anuals, les quals s'assimilen a la jornada setmanal de 35 hores de treball efectiu.

Article 19*Horari*

L'horari d'hivern és el següent: de 8 a 13 h y de 15 a 18 h

Excepte:

Servei de projectes, Àrea de comunicacions i sistemes informàtics i Àrea de control de qualitat serà de 8 a 14 h i de 16 a 18 h o bé de 15 a 17 h

Administració i oficina comercial, informàtica i facturació serà: de 8 a 14 h i de 15 a 17 h o bé 16 a 18 h

L'horari de jornada intensiva serà de 8 a 14 h

En els centres a torns els horaris s'estableixen de la següent manera:

Centre de Control: de 6 a 14 h, de 14 a 22 h i de 22 a 6 h

Operadors EDAR: de 7 a 14 h i de 14 a 21 h
Laboratoris, personal a torns: de 8 a 15 h, de 14 a 21 h i dissabtes, diumenges i festius de 9 a 14 h

Guàrdies en les jornades d'horari intensiu:

SATC: 1 persona

PiO i AiT: 2 persones (oficial i ajudant)

Aquest personal anirà a càrrec d'un responsable de guàrdia.

Al mes de desembre es fixaran els calendaris de l'any següent per als diferents centres de

treball. Per al 2005, es mantindran vigents els horaris establerts a l'inici de l'any, excepte el que s'especifica en l'article 20

En els períodes o dies en els que es realitzi la jornada intensiva, es podrà establir un retén que cobrirà les hores fora de la jornada intensiva

Pels centres de treball a torns s'aplicarà el disposat en l'article 20 d'aquest Conveni.

La no-realització dels horaris de jornada intensiva no dóna dret a cap reclamació econòmica.

Es manté la pausa diària de quinze minuts per a tot el personal al llarg de la jornada, pausa que serà fruïda en el lloc on s'estigui treballant.

Les vacances es determinaran al llarg del primer trimestre de cada any

Per estudiar la viabilitat econòmica, organitzativa i de gestió, es crea una comissió mixta, integrada pel Comitè d'Empresa i qui designi la Direcció de l'empresa.

No obstant tot l'exposat, si les circumstàncies del servei aconsellen una variació permanent d'algun horari, es tramitarà l'oportú expedient davant el Servei Territorial del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya a la província de Tarragona, a proposta de l'empresa i escoltada la representació dels treballadors legalment constituïda.

Article 20*Treball a torns*

Són aquells treballs que requereixen una activitat permanent tots els dies de l'any, per la qual cosa s'estableixen torns de treball, i es varia cada setmana el torn de treball entre els treballadors, que gaudiran d'un descans setmanal en una jornada variable, sense que tingui qualificació d'hores extraordinàries les treballades en diumenge o bé en festa intersetmanal.

Continua igual l'establiment com a treball a torns per al departament de laboratoris, el qual es desenvoluparà de la forma següent:

a) El personal que desenvolupa tasques de control analític del Departament de Laboratoris treballarà a torns de dilluns a divendres amb el següent horari:

Torn de matí de 8 a 15

Torn de tarda de 14 a 21

b) El personal que desenvolupa tasques de control analític del Servei de Control Sanitari treballarà els caps de setmana amb el següent horari:

De 9 a 14.

Les hores realitzades pel personal a torns, podran completar-se amb la realització de treballs en altres dependències o serveis dins de l'horari habitual del centre per tal d'assolir la jornada anual de treball efectiu.

El personal a torns dels laboratoris, quan treballi en cap de setmana o festiu, percebrà un complement de 16,75 euros per dia de cap de setmana o festiu treballat.

Article 21*Compliment de l'horari*

A l'inici de la jornada el personal haurà de ser en el seu lloc de treball, completament preparat per desenvolupar la seva tasca, i continuar en el mateix lloc fins al final de la jornada.

Excepte el personal expressament autoritzat per les característiques del seu treball, no es podrà sortir durant la jornada laboral dels centres de treball, sense autorització del cap de la secció que correspongui. A més també serà

necessària l'autorització per a deixar el lloc de treball i desplaçar-se pels edificis i instal·lacions.

Els representants dels treballadors legalment constituïts en l'empresa gaudiran de les garanties que la legislació vigent té establertes en aquests casos.

Article 22

Hores extraordinàries

Davant la situació d'atur existent, i amb l'objectiu de fomentar una política social solidària que afavoreixi la creació de llocs de treball, s'acorda la supressió d'hores extraordinàries habituals. Es manté així els criteris ja establerts en pactes anteriors.

Les hores extres es pagaran al 100% del preu hora extra base, segons consta en l'annex 2.

Tanmateix, aplicant la legislació vigent, l'empresa podrà compensar les hores extres per temps de descans. Per tant, en aquest cas no es pagaran.

Respecte els distints tipus d'hores extraordinàries s'acorda el següent:

a) Seran de realització obligatòria aquelles hores extraordinàries que vinguin exigides per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, així com en cas de risc de pèrdua de matèries primeres.

b) Seran de realització obligatòria aquelles hores extraordinàries necessàries per motius imprevistos o períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torns o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de l'activitat que es tracti: "manteniment", sempre que no es puguin substituir per la utilització de les diferents modalitats de contractació previstes legalment.

La direcció de l'empresa informará mensuàlment el Comitè d'Empresa sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades, especificant les causes i, en el seu cas, la distribució.

Vist el caràcter de servei públic que té l'empresa afectada per aquest Conveni col·lectiu, en cas de donar-se circumstàncies justificades que no permetin la suspensió d'un treball durant la jornada labora, el treballador haurà de perllongar-la fins a acabar el treball o ser substituït per un altre treballador. L'empresa per la seva part haurà de concedir un permís perquè, en hores habituals, el treballador pugui menjar, bé en el seu domicili o en el lloc de treball o proximitats. En la concrecció d'aquest article s'aplicarà allò que s'acordi en la comissió mixta d'interpretació en data 23 d'octubre de 1987.

Article 23

Vacances

Els treballadors de plantilla gaudiran d'unes vacances anuals de vint-i-sis dies laborals, entenent com a tals, aquells dies no contemplats en l'article 24 d'aquest Conveni, això és, 22 dies laborables comptats de dilluns a divendres.

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

El calendari de vacances es fixarà de comú acord entre l'empresa i la representació dels treballadors legalment constituïda, dins dels tres primers mesos de cada any. En establir-se aquest calendari, es procurarà atendre les peticions dels treballadors, si bé regirà, amb caràcter subsidiari, l'establert en l'article 38 de l'Estatut dels treballadors.

Cada treballador haurà de conèixer el seu període de vacances dos mesos abans de començar a gaudir-les.

El personal que ingressa o cessa en el transcurs de l'any té dret a les vacances que li corresponguin, segons el temps treballat.

Article 24

Dies i festius

Els dies festius que regiran amb caràcter no recuperable seran els que fixa la Conselleria de Treball mitjançant la publicació en el DOGC més les dues festes locals de Tarragona, i el primer divendres del mes de juny.

Article 25

Llicències

El treballador, que avisarà amb la màxima anticipació possible i adequada justificació, tindrà dret als següents permisos retribuïts:

Matrimoni del treballador: quinze dies naturals.

Defunció del cònjuge o fills: cinc dies naturals.

Intervenció quirúrgica del cònjuge o fills: dos dies naturals

Malaltia greu del cònjuge o fills: dos dies naturals, que podran ampliar-se fins a tres dies més quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament a tal efecte.

Malaltia greu o defunció del pare o mare d'un o altre cònjuge, néts, avis o germans: dos dies naturals que podran ampliar-se fins a tres més quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament a tal efecte.

Defunció de familiars polítics o consanguinis: un dia natural.

Naixement d'un fill: tres dies naturals, que podran ampliar-se fins a dos més quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament per aquest motiu.

Trasllat de domicili: un dia natural.

Exàmens: es tindran els permisos necessaris per a presentar-se. Si algun treballador, que treballi en règim de torns, cursa amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, tindrà preferència per escollir el torn de treball.

En cas de defunció, l'empresa podrà exigir-ne el certificat. En el de malaltia, intervenció quirúrgica o naixement, un certificat mèdic oficial expedit pel facultatiu que hagi intervingut.

Article 26

Baixa per malaltia o accident no laboral

Quan el treballador estigui malalt i no pugui anar a treballar, haurà de donar a conèixer la seva situació al responsable o cap d'on estigui adscrit, dintre de les dues primeres hores de la seva jornada de treball. D'aquesta obligació només en quedarà eximit per causes de força major degudament justificades. De no ser així, l'empresa considerarà l'absència del treball com a no justificada.

Si la durada de la malaltia és superior als dos dies naturals, l'interessat haurà d'obtenir la baixa del seu metge de capçalera i enviar-la al seu cap immediat, perquè aquesta la remeti al servei de personal corresponent per a la seva tramitació. La no presentació dels comunicats de baixa farà igualment a considerar l'absència com a injustificada.

Article 27

Maternitat

Pel que fa a la maternitat, aquest Conveni col·lectiu s'acull a l'establert per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

A tall d'informació pel treballador, es refereix a continuació i a grans trets els punts més destacables i d'interès de la citada Llei:

En el cas de part, la suspensió tindrà una duració de setze setmanes, que es gaudiran de manera ininterrompuda, ampliables en cas de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare podrà fer us de la totalitat o, en el seu cas, de la part restant del període de suspensió.

A banda de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per què el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània, o bé successiva amb el de la mare, excepte que en el moment que es faci efectiva la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.

Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La dona, per voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora per la mateixa finalitat. Aquest permís podrà gaudir-lo indistintament la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de sis anys, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, al menys, un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

La concrecció horària i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància i de la reducció de la jornada, correspondrà al treballador, dins de la seva jornada ordinària.

El treballador haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre a la cura d'un fill, sigui aquest natural o per adopció, a comptar des de la data del naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

El període en què el treballador estigui en situació de excedència, serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Serà nul·la la decisió d'extinció de contracte per part de l'empresa en els següents casos:

a) La dels treballadors durant el període de suspensió del contracte per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment.

b) La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins la del començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a), i la dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos anteriorment mencionats.

CAPÍTOL V Règim econòmic

Article 28 Norma general d'aplicació

El règim econòmic que regirà entre l'empresa i el personal, serà exclusivament el pactat en aquest articulat de conveni col·lectiu sense que existeixin altres retribucions que les especificades en aquest capítol, que inclouen totes les anteriors. Es respectaran, no obstant, els drets adquirits.

Les retribucions de qualsevol mena pactades en aquest Conveni col·lectiu, establertes reglamentàriament o convingudes, bé individualment, bé en grup, s'entenen que, en tot cas, ho són amb caràcter brut, anant a càrrec del treballador la retenció de l'impost sobre la renda de les persones físiques, la quota obrera de cotització a la Seguretat Social i qualsevol altra càrrega que pugui existir o establir-se legalment 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 la jornada, percebrà les retribucions indicades a proporció de la jornada setmanal que realitzi, comparada amb la jornada completa que correspongui a la seva categoria laboral.

Article 29 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 es compon dels conceptes retributius següents:

Sou base
Participació de beneficis, calculada sobre el salari base

Plus conveni
3. En l'annex 1 es detalla per cada categoria la taula de retribucions que regirà a l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu. No es reflecteix la participació en beneficis calculada sobre el sou base, perquè s'obté l'import de l'operació aritmètica per l'import que s'explica en l'article 37 excepte en el que es reflecteix en la columna III que ja ho estableix.

Article 30 Retribució diària

Als efectes de deduccions o bé abonaments, es considerarà com a retribució diària la trentena part del sou mensual fix.

Article 31 Nivells de retribució

1. Nivell anual de retribució per categoria: l'esmentat nivell comprèn en còmput anual el sou base, més la participació en beneficis, més el plus conveni.

2. Nivell anual de retribució individual: és el resultat d'afegir el nivell de retribució que cor-

respongui per a la categoria, el còmput anual del premi d'antiguitat, més la participació en beneficis, més el complement personal i de plus de disponibilitat si hi fos.

Article 32 Increment

La seva aplicació serà proporcional per totes les categories excepte el període d'antiguitat, participació en beneficis i plus o prima de disponibilitat. En el cas del plus o prima de disponibilitat serà potestatiu de la Direcció de l'empresa.

L'augment queda pactat de la manera següent:

Per al 2005 i 2006, anys de vigència del present Conveni, es realitzarà un augment de l'IPC estatal previst més el 0'4% per a tots els conceptes salarials. Els annexes I, II i III estan calculats per aquest any 2005.

Es pacta expressament una clàusula de revisió salarial per cada any de vigència d'aquest Conveni en el cas d'excés de l'IPC estatal real respecte del previst a l'inici de cada any.

Article 33 Sou base

La columna primera de l'annex 1 del present Conveni col·lectiu tindrà la consideració del sou base, d'acord amb el que estableix l'article 26 de l'Estatut dels treballadors sobre salaris i garanties salarials.

El sou base es percebrà en les dotze pagues ordinàries i en les quatre gratificacions extraordinàries.

Article 34 Plus conveni

El plus conveni té el caràcter de complement salarial, segons el previst en l'article 26 apartat 3 de l'Estatut dels treballadors.

L'import del plus conveni queda reflectit, per cada categoria professional, a la columna segona de l'annex 1 del present Conveni col·lectiu.

El plus conveni és en funció de la major qualitat i de la major quantitat de treball que el treballador ha de desenvolupar per aconseguir que la seva tasca s'ajusti al rendiment que correspon a l'activitat normal.

El plus conveni es percebrà en les dotze pagues ordinàries, però no en les gratificacions extraordinàries, i no es podrà el dret cobrar-lo per faltes d'assistència legalment justificades.

Article 35 Antiguitat

El premi per antiguitat té un caràcter de complement personal d'acord amb l'establert a l'article 26 apartat 3 de l'Estatut dels treballadors.

El premi d'antiguitat es calcularà aplicant al sou base de la categoria l'increment del 2% per cada tres anys de servei a l'empresa, quedant fix l'import del premi aconseguit, incrementant aquest augment el salari de la categoria al venciment del trienni corresponent, (és a dir, se sumaran els dos imports).

El premi d'antiguitat es percebrà en les dotze pagues ordinàries i en les quatre gratificacions extraordinàries.

La data de venciment dels premis serà el dia 1 de gener o 1 de juliol de cada any, segons que l'ingrés en l'empresa hagi estat en el primer o segon semestre de l'any anterior.

Quan el treballador compleixi 65 anys, no continuarà acumulant el premi d'antiguitat, quedant fixat l'import del premi aconseguit fins llavors.

Article 36 Participació en beneficis

Té el caràcter de complement salarial, d'acord amb l'establert a l'article 26 apartat 3 de l'Estatut dels treballadors.

Consistirà en un quinze per cent de la suma del sou base i de l'antiguitat mensuals.

Es percebrà en les dotze pagues ordinàries, però no en les gratificacions extraordinàries.

Article 37 Complement personal

Té el caràcter de complement salarial, segons el previst a l'article 26.3 de l'Estatut dels treballadors, i les parts signants acorden de comú acord el caràcter de "consolidable" d'aquest complement.

El complement personal es percebrà en les dotze pagues ordinàries, però no en les extraordinàries.

Cada categoria tindrà una remuneració econòmica denominada "complement personal".

El concepte "complement personal" dels treballadors destinats a les EDAR's i clavegueram s'incrementarà en 100 euros mensuals. Aquest augment només es mantindrà mentre el treballador estigui destinat a aquesta secció.

Article 38 Plus de treballs nocturns

El plus de treballs nocturns té el caràcter de complement salarial, segons el previst a l'article 26.3 de l'Estatut dels treballadors.

L'esmentada remuneració serà per tot el personal que efectui el treball durant el torn de nit i que estigui adscrit al centre de treball amb activitat anual de 24 hores al dia, quan desenvolupi la tasca en règim de torn.

L'import de dita gratificació serà per a l'any 2005 de: 15,57 euros per nit treballada i persona.

Article 39 Plus de treball per torns i treball en festius

S'aplicarà en aquells casos en què es treballi a torns i en festivitats indicades en l'article 24, als centres de treball amb torns establerts o activitat permanent durant les 24 hores del dia, tal com s'especifica en l'article 20.

L'esmentada gratificació serà per a tot el personal que treballi en règim de torns, i en les circumstàncies que s'especifiquen anteriorment.

L'import de la gratificació serà per l'any 2005 de 141,33 euros mensuals. S'aplicarà la proporcionalitat mensual en cas d'activitat fraccionada a raó de 4,71 euros el 2005 per dia de treball i persona. En cas que aquests treballadors no realitzin torns, pel fet d'estar disponibles cobriran per a l'any 2005: 66,02 euros al mes, o fracció equivalent.

Article 40 Plus de disponibilitat

Aquest complement salarial no estarà subjecte als increments previstos en l'article 32 d'aquest Conveni, excepte que la Direcció de l'empresa de forma potestativa i individual així ho consideri.

Quan per les circumstàncies específiques inherents al lloc de treball sigui aconsellable que amb certa assiduitat el treballador perllongui la seva jornada laboral ordinària amb treball nocturn o bé en festius, podrà convenir-se una retribució per aquest excés de jornada i s'haurà de documentar per escrit.

Al venciment del termini podran lliurement ambdues parts optar o no per a la renovació; quedaran, en aquest últim cas, lliures de les obligacions pactades.

Article 41

Pagues extraordinàries

1. Les pagues extraordinàries tenen el caràcter de complement salarial, segons el previst a l'article 26.3 de l'Estatut dels treballadors.

2. Cadascuna de les quatre gratificacions extraordinàries consistirà en l'import de la suma del sou base mensual més l'antiguitat.

Les dates de pagament 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 42

Primes de lectura i cobrament

L'empresa podrà proposar als treballadors que facin treballs de lectura i cobrament, establir unes tarifes de prova que es pactaran de mutu acord.

Aquestes primes tindran el caràcter de complement salarial, segons el previst a l'article 26.3 de l'Estatut dels treballadors.

Article 43

Prima de conduir

Considerant la ineludible necessitat d'aplicar la necessària mobilitat del personal, s'estableix de mutu acord entre les parts signants d'aquest Conveni, el caràcter obligatori de la conducció de la flota de vehicles de l'empresa per part del col·lectiu de treballadors.

L'esmentada activitat queda compensada per una major remuneració econòmica, acumulable al sou base, d'aplicació a tots els treballadors que acreditin com a mínim la disponibilitat del carnet de conduir classe B1 i ho realitzin habitualment.

Article 44

Hores extraordinàries

La base de l'hora extraordinària serà, per a cada categoria, la que s'expressa en la taula de l'annex II del present Conveni col·lectiu, i no procedirà recàrrec en cap cas per la seva realització.

Article 45

Recàrrec de les hores extraordinàries

Les hores extraordinàries es pagaran a preu d'hora extra base, no tenint per tant cap recàrrec.

Article 46

Aperduament de Moneda

Als efectes d'aperduament de moneda, es fixa la quantitat de 182 euros anuals, per al 2005, per als responsables de caixa i cobradors; persones que realitzin aquesta funció de forma esporàdica cobraran la part proporcional. Sense perjudici

de respectar les quanties superiors que puguin estar reconegudes individualment.

Article 47

Import de les dietes

El treballador que per necessitats de l'empresa, es desplaci fora del terme municipal de Tarragona, percebrà en concepte de dietes per al 2005:

Dietes per sopar o dinar: 13,06 euros

Dietes per habitació i esmorzar: 13,56 euros

Aquesta percepció es farà efectiva en cas de no poder sopar, dinar o bé dormir a l'hora acostumada en el seu domicili particular.

Les quantitats pagades en concepte de dieta són independents de l'obligació de l'empresa de facilitar els mitjans de transport o abonar-ne l'import.

Article 48

Guàrdies

Per a realitzar la cobertura de l'activitat setmanal del servei fora de la jornada habitual, es creen uns torns rotatius entre el personal obrer oficial 1a d'explotació i SATC, sota la dependència orgànica del tècnic de guàrdia; aquest servei es realitza fora de les dependències de l'empresa perfectament localitzables.

Aquestes guàrdies les realitzaran de forma obligatòria els oficials 1a d'explotació i el SATC que habitualment desenvolupin aquestes tasques.

Els requisits que han de reunir el personal esmentat són:

Carnet de conduir turismes

Ple coneixement i domini de les instal·lacions de l'abastament, així com les seves maniobres.

Estar capacitat per a solucionar qualsevol anomalia (avaria) del servei.

Interpretació de plànols i control de mides.

Coneixement i utilització dels diversos materials utilitzats en el servei.

El compliment d'aquests requisits per part de la persona els determinarà la Direcció de l'empresa.

Els oficials de 2a d'explotació i SATC podran realitzar guàrdies d'oficial amb caràcter excepcional, prèvia sol·licitud de part seva, sempre que compleixin els requisits exposats en els anteriors paràgrafs.

Aquest fet no representarà en cap cas l'equiparació a la categoria d'oficial 1a, renunciant expressament a reclamar la categoria d'oficial 1a per aquest motiu.

La petició d'aquests oficials 2a serà sempre anterior a l'1 de gener de l'any que entri en vigor.

La resta de categories del personal de producció que no estiguin especificades anteriorment podran realitzar amb caràcter voluntari les guàrdies com a ajudants. La petició per a realitzar les guàrdies com a ajudant serà anterior a l'1 de gener de l'any que entri en vigor.

Les guàrdies es designaran mitjançant calendaris anuals que seran públics abans de l'1 de gener de l'any que entri en vigor.

Aquestes llistes seran públiques i, en cas de baixa laboral o vacances del personal designat, es passarà al següent de la llista.

Per motiu de força major el personal podrà pactar entre si el canvi de guàrdia prèvia comunicació amb una anticipació mínima d'una setmana, al cap de guàrdia o al personal delegat per aquest, en cas d'absència. El cap de guàrdia

confirmarà la viabilitat d'aquest canvi si és possible, en 48 hores.

La remuneració serà la següent:

Les d'oficial: 257,28 euros per setmana per a l'any 2005.

Les d'ajudant: 145,79 euros per setmana per a l'any 2005.

Article 49

Borsa de vacances

La borsa de vacances és una gratificació addicional que s'abonarà a tot el personal que estigui d'alta a l'empresa en el moment del seu pagament. L'import acordat per a l'any 2005 serà de 307,72 euros anuals.

Aquest concepte tindrà caràcter de complement salarial segons l'article 26.3 de l'Estatut dels treballadors.

Aquest pagament es farà efectiu amb la nòmina del mes de juliol de cada any.

Per al personal de nou ingrés a l'empresa el pagament serà proporcional al temps treballat.

Article 50

Bossa de Nadal

Es constitueix una "bossa de Nadal" que es liquidarà conjuntament amb la paga extra de desembre. L'import d'aquesta "bossa de Nadal" serà de 75 euros per l'any 2005 i 150 euros per l'any 2006.

Article 51

Premi de vinculació

Quan el treballador assoleixi els 25 anys d'antiguitat dins l'empresa percebrà una única paga extraordinària addicional en concepte de premi a la dedicació per un import d'una mensualitat de salari base més antiguitat.

CAPÍTOL VI

Bestretes i préstecs

Article 52

Bestretes

La direcció de l'empresa, a instància dels treballadors, anticiparà imports que no excedeixin el 90% del net de la nòmina mensual. L'empresa disposarà de 3 dies com a marge de lliurament, encara que procurarà enllestir-ho en el primer dia, llevat casos de força major. Aquesta bestreta serà deduïda de la nòmina el mateix mes que es lliuri.

Article 53

Préstecs

L'empresa, per la compra o construcció del primer habitatge en propietat, podrà concedir un préstec per un import màxim per l'any 2005 de 3.097,04 euros.

També per atencions diverses, podrà concedir un préstec per un import màxim per l'any 2005 de 1.032,35 euros en cada ocasió.

Aquestes quantitats s'actualitzaran anualment amb els mateixos percentatges previstos per l'augment de salaris pactat en aquest Conveni.

Article 54

Condicions per a la concessió de préstecs

Són condicions indispensables per a poder optar a aquests préstecs les següents:

- Tenir una antiguitat mínima de dos anys a l'empresa.

2. No tenir quantitats pendents per a l'amortització d'altres préstecs que poguessin haver estat concedits amb anterioritat. Serà de concessió obligatòria, prèvia supervisió de la comissió mixta de préstecs, sempre que compleixi l'indicat en l'apartat següent.

3. El saldo que en cada moment el col·lectiu de treballadors degui a l'empresa, per diversos préstecs concedits, no serà superior a 30.821,38 euros per l'any 2005.

4. El préstec per la compra o construcció de la primera habitatge en propietat només podrà ser concedit una sola vegada al treballador que ho sol·liciti.

Article 55

Concessió dels préstecs

Es crea una comissió mixta per al control dels préstecs constituïda pel Comitè d'Empresa i el personal que designi la Direcció de l'empresa.

Aquesta comissió portarà l'ordre i control dels préstecs, conforme se sol·liciten.

La concessió dels préstecs requerirà informe de la comissió mixta, i seran concedits, si l'informe és positiu, sempre que s'acompleixin les condicions anteriors.

Article 56

Interessos, terminis i forma d'amortització

L'interès dels préstecs serà del 2% anual.

La diferència entre l'interès legal de diner establert anualment, que per a l'any 2005 és del 4%, i l'interès aplicat en el préstec concedit per l'empresa serà considerada com a retribució en espècie.

Aquesta diferència serà assumida per l'empresa, per la qual cosa s'inclourà a la nòmina del mes en què es faci efectiu el préstec, com a un concepte salarial més que es compensarà amb una deducció pel mateix import, de manera que aquesta operació no alterarà l'import total de la nòmina sense el préstec.

El termini màxim d'amortització dels préstecs serà de tres anys per als de primer habitatge en propietat i dos anys per als altres.

Els préstecs concedits s'amortitzaran mitjançant la deducció en les pagues ordinàries i/o en les pagues extraordinàries d'una quantitat fixada segons els interessos i el termini d'amortització.

CAPÍTOL VII

Règim assistencial

Article 57

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 per als treballadors de l'empresa.

Article 58

Naturalesa del règim assistencial

El règim assistencial que es pacta en el present Conveni col·lectiu té la naturalesa de millora voluntària de l'acció protectora del règim general de la Seguretat Social, prevista en el títol II, capítol X, secció 1a, article 191, del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovada per Reial decret número 1/1994 de 20 de juny.

Article 59

Millora de les prestacions per incapacitat temporal

En cas d'incapacitat temporal degudament acreditada per la Seguretat Social, derivada d'accident de treball o malaltia professional, l'empresa abonarà al treballador, que es trobi en aquesta situació, la diferència existent entre el total del salari fix que cobri en el moment de produir-se la baixa i el que abona la Seguretat Social en aquests casos.

En cas d'incapacitat temporal degudament acreditada per la Seguretat Social, derivada de malaltia comuna o accident no laboral, l'empresa abonarà al treballador que es trobi en aquesta situació:

La totalitat del salari fix dels tres primers dies en el moment de produir-se la primera baixa de l'any en curs, en els posteriors motius de baixa, aquests tres primers dies no aniran a càrrec de l'empresa.

La resta de dies fins els primers 25 dies naturals de la baixa, en qualsevol cas s'aplicarà el que disposa la llei.

A partir del dia 25 de cada I.T., l'empresa completarà la diferència que existeix entre el total del salari fix que es percep en el moment en què es causa baixa i la prestació que correspongui per aquest motiu per part de la Seguretat Social.

En cas d'hospitalització o intervenció quirúrgica l'empresa abonarà aquesta diferència des del primer dia de la baixa.

Article 60

Assegurança de vida col·lectiva

L'empresa mantindrà concertada i al seu càrrec una assegurança de vida que cobrirà les següents contingències i quantitats per a l'any 2005:

a) Mort natural, fins al límit dels 65 anys d'edat: 6.882,29 euros que s'abonaran directament per la companyia asseguradora als beneficiaris que lliurement designi l'assegurat.

b) Mort per accident, fins el límit de 65 anys d'edat: 13.764,59 euros, que s'abonaran directament per la companyia asseguradora als beneficiaris que lliurement designi l'assegurat.

c) Mort per accident de trànsit fins el límit de 65 anys d'edat: 17.205,74 euros, que s'abonaran directament per la companyia asseguradora als beneficiaris que lliurement designi l'assegurat.

d) Invalidesa total i permanent, fins el límit dels 65 anys d'edat: 6.882,29 euros que s'abonaran al treballador en declarar-se la invalidesa total.

Aquestes quantitats seran actualitzables segons el previst per l'augment de salari en l'article 32 d'aquest Conveni.

Davant la inexistència de lliure designació de beneficiaris de les esmentades assegurances, en cas de defunció s'entendrà el familiar més proper.

Els treballadors, per part seva, poden millorar les prestacions bàsiques.

Article 61

Vinculació a l'assegurança de vida

L'assegurança de vida, a què es refereix l'article està vinculada a la permanència del treballador en l'empresa. En acabar la relació laboral per qualsevol motiu, originarà la baixa de la pòlissa d'assegurança, sense conservar cap dret

a percebre cap import del capital garantit en el seu dia.

Article 62

Reconeixement mèdic

Anualment, a les dates que l'empresa indiqui, i al seu càrrec, els treballadors seran sotmesos a un reconeixement mèdic, consistent a la determinació de la pressió arterial, prova de reflexes, i també el grau d'albúmina i glucosa, a més de totes les proves necessàries determinades per les característiques del treball que desenvolupi el treballador i que recomani el servei de vigilància de la salut que concerti l'empresa per a aquesta finalitat.

Les revisions seran obligatòries per a tot el personal en la mesura que ho disposi la normativa vigent.

El resum d'aquest reconeixement es facilitarà a cada treballador.

En cas que en aquest reconeixement mèdic recomanessin efectuar alguna anàlisi específica a algun treballador, el cost de la mateixa anirà a càrrec de l'empresa.

CAPÍTOL VIII

Drets sindicals

Article 63

Norma general

Quant a les funcions i garanties dels representants dels treballadors legalment constituïts a l'empresa, ens acollim al què es disposa en l'Estatut dels treballadors

Article 64

Assemblees

Els treballadors tindran dret a cinc hores a l'any per a la celebració d'assemblees en els locals de l'empresa, dins de la jornada laboral.

Per a la celebració d'aquestes assemblees els representants dels treballadors de l'empresa legalment designats, sol·licitaran a la Direcció de la mateixa el corresponent permís amb una anticipació de vint-i-quatre hores com a mínim i previ lliurament de l'ordre del dia.

Article 65

Quota sindical

Si els treballadors afiliats a una central sindical ho demanen, l'empresa descomptarà de la nòmina d'aquests treballadors l'importa de la quota sindical corresponent.

El treballador interessat farà arribar a la Direcció de l'empresa un escrit en què expressarà clarament l'ordre del descompte, la central sindical a què pertany i l'import de la quota.

Els imports retinguts es trametran a la central sindical a la qual el treballador estigui afiliat.

L'empresa efectuarà aquests descomptes, llevat d'una altra indicació, durant períodes d'un any prorrogables tàcitament per iguals períodes si no es denuncia el contrari previ a l'inici del nou període.

Article 66

Tauler d'anuncis

L'empresa col·locarà taulers d'anuncis a cada centre permanent de treball, per informació dels treballadors de les respectives seccions de treball.

Article 67

Propaganda sindical

Aquella central sindical que justifiqui que té com a afiliats un mínim del 15% de la plantilla dels treballadors fixos i eventuais, podrà utilitzarà els taulers d'anuncis per a propaganda sindical.

Article 68

Ingrés a l'empresa

El personal que hagi estat vinculat a l'empresa, amb un contracte de treball temporal o eventual d'una durada mínima de dotze mesos i a plena satisfacció de la Direcció d'EMATSA, que en l'actualitat estigui en situació d'atur i no hagi estat treballant en altres empreses, tindrà preferència, prèvia petició, a ser contractat en el període màxim dels dotze mesos posteriors al cessament i en igualtat de condicions que qualsevol altre candidat extern, sempre que els treballs per desenvolupar siguin els mateixos que en l'anterior contractació i no es perjudiqui la possible promoció econòmica del personal existent.

D'igual manera el Comitè d'Empresa haurà de conèixer els models de contractes escrits que s'utilitzen a l'empresa, així com la durada de la relació laboral.

CAPÍTOL IX

Altres disposicions

Article 69

Reglament de prevenció de riscos laborals

En matèria de prevenció de riscos laborals 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.

Així mateix es pren com a referència el pla general de seguretat i salut en el treball d'EMATSA i el manual de normes i recomanacions de seguretat en el treball que EMATSA ha editat juntament amb el servei de prevenció aliè que presta la mútua d'accidents de treball contractada.

Article 70

Seguretat i higiene en el treball

Segons el dispostat i previst en la Llei de prevenció de riscos laborals 31/1995, de 8 d'octubre, actua el preceptiu Comitè de Seguretat i Salut.

Article 71

Subministrament d'aigua potable als treballadors

Els treballadors de l'empresa, una vegada superat el període de prova, estaran exempts de pagament en el seu domicili habitual dels quinze primers metres cúbics d'aigua al mes, i pagaran la resta de consum (si es dona el cas) a preu de tarifa normal, tant si el domicili està situat dintre de la ciutat de Tarragona com a qualsevol altra població.

CAPÍTOL X

Clàusules finals

Article 72

Difusió del conveni

Una vegada aquest Conveni col·lectiu surti publicat en el *Bulletí Oficial* de la Província de Tarragona, es farà lliurament d'un exemplar a cada treballador.

Article 73

Comissió Paritària de vigilància i interpretació

Es crea una comissió de vigilància i interpretació del present Conveni col·lectiu formada per tres representants de l'empresa i tres dels treballadors que hagin intervingut en la negociació del conveni col·lectiu.

Aquesta Comissió es regirà per les normes vigents en cada moment.

A aquesta Comissió se sotmetran tots els dubtes que puguin produir-se en la interpretació i aplicació d'aquest Conveni col·lectiu i la Comissió resoldrà sense perjudici dels recursos que es puguin ocasionar.

Els integrants d'aquesta comissió seran els següents:

Tres membres a designar per la direcció de l'empresa.

Per als treballadors: A designar pel Comitè d'empresa.

Article 74

Clàusula d'absorció

El règim econòmic pactat en aquest Conveni col·lectiu i valorat en còmput anual, absorbirà automàticament, fins on arribi, tot augment de sou i percepcions directes i indirectes salarials que puguin establir-se, durant la vigència del mateix, per disposició legal reglamentària.

Article 75

Prevalença de normes

Aquest Conveni prevaldrà per damunt de les disposicions reguladores del sou, laude arbitral vigent i altres disposicions de caràcter laboral, que solament regiran en aquells aspectes que no estiguin previstos en el present Conveni o que no s'oposin a allò expressament pactat.

El present Conveni col·lectiu constitueix per ell mateix una font jurídica de dret necessari, amb força legal d'obligatorietat sempre que no es vulnerin preceptes de dret necessari absolut.

Article 76

Vinculació a la totalitat

Si la jurisdicció competent modifiqués algun aspecte essencial del present Conveni col·lectiu, quedaria sense eficàcia la totalitat del conveni, que s'hauria d'examinar novament el seu contingut per part de la comissió negociadora del mateix.

Article 77

Clàusula transitòria

Els endarreriments que s'hagin produït des de la vigència d'aquest Conveni col·lectiu fins a la seva publicació, s'hauran de fer efectius en la nòmina del mes següent a la seva signatura, independentment de la seva publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

També s'adequaran els salaris amb caràcter individual als conceptes retributius del present Conveni.

Article 78

Clàusula final

Amb la signatura d'aquest Conveni queda anul·lat l'anterior.

ANNEX 1

Taula salarial 2005

	Salari base 2005		Plus conveni 2005		
	Col. I	No cond.	Col. II	Col. III	Col. IV
Primer grup					
<i>Personal titulat i tècnic</i>					
1. Primera categoria A					
Titulats de grau superior amb comandament	1.317,20	1.277,60	163,49	24.703,16	1,423
2. Primera categoria B					
Titulats de grau superior, titulats de grau mitjà amb comandament de servei	1.325,58	1.273,94	148,77	24.461,37	1,409
3. Segona categoria					
Titulat de grau mitjà, cap de servei	1.201,70	1.161,87	160,71	22.609,81	1,302

	Salari base 2005		Plus conveni 2005		
	Col. I	No cond.	Col. II	Col. III	Col. IV
4. Tercera categoria					
Topògrafs 1a, encarregat de secció	1.134,16	1.094,35	164,24	21.450,31	1,235
Delineant projectista	1.134,16	1.094,35	164,24	21.450,31	1,235
5. Quarta categoria					
Topògrafs 2a, delineant	1.065,14	1.025,42	136,63	19.892,04	1,146
Analista	1.065,14	1.025,42	136,63	19.892,04	1,146
Inspector o zelador d'obres	1.065,14	1.025,42	136,63	19.892,04	1,146
6. Cinquena categoria					
Auxiliar tècnic, calcador	926,56	886,91	14,70	15.963,40	0,919
Auxiliar laboratori	926,56	886,91	14,70	15.963,40	0,919
	555,93	532,14	8,82		

	Salari base		Plus conveni		
	2005 Col. I	No cond.	2005 Col. II	Col. III	Col. IV
Segon grup					
<i>Personal administratiu</i>					
Subgrup primer: administratiu					
7. Primera categoria					
Cap de grup administratiu	1.313,56	1.273,94	148,76	24.461,25	1.409
8. Segona categoria					
Cap de secció o negociat	1.201,59	1.161,87	160,72	22.609,93	1.302
9. Tercera categoria					
Cap de delegació, sots-cap de secció o negociat, analista d'aplicacions	1.134,17	1.094,35	164,24	21.450,31	1.235
10. Quarta categoria					
Oficial 1a administratiu, programador	1.087,75	1.048,15	136,63	20.296,63	1.169
11. Cinquena categoria					
Oficial 2a administratiu, operador ordinadors	997,25	957,61	100,87	18.255,90	1.051
12. Sisena categoria					
Auxiliar administratiu, perforista	949,48	909,85	14,69	16.371,61	0,943
13. Setena categoria					
Aspirant administratiu	0,00	567,61	0,00	10.103,46	0,582
Subgrup segon: auxiliars d'oficina					
14. Primera categoria					
Encarregat cobradores auxiliars caixa, encarregat lectors, inspector subministrament, encarregat magatzem	1.020,27	980,57	54,21	18.104,67	1,043
15. Segona categoria					
Cobrador auxiliar caixa, llister, lector, magatzemer	949,48	909,85	18,65	16.419,13	0,946
16. Tercera categoria					
Telefonista	949,48	909,85	5,43	16.260,49	0,936

	Salari base		Plus conveni		
	2005 Col. I	No cond.	2005 Col. II	Col. III	Col. IV
Tercer grup					
<i>Personal obrer</i>					
17. Primera categoria					
Capatàs, encarregat de taller, grup muntador mecànic i electricista	1.134,16	1.094,35	164,24	21.450,31	1,235
18. Segona categoria					
Sots-capatàs	1.077,14	1.035,25	219,51	21.097,17	1,215
19. Tercera categoria					
Oficial 1a manteniment	1.019,71	979,96	282,30	20.830,89	1,200
20. Quarta categoria					
Oficial 2a manteniment	975,72	935,93	277,52	19.989,79	1,151
21. Cinquena categoria					
Oficial 3a, operador	961,12	921,32	272,05	19.664,10	1,132
22. Sisena categoria					
Peó especialista	956,81	917,01	154,40	18.175,58	1,047
23. Setena categoria					
Peó	924,35	884,55	134,97	17.364,63	1,000
24. Vuitena categoria					
Aprentent	0,00	554,30	0,00	9.866,54	0,568
Quart grup					
<i>Personal subaltern</i>					
25. Primera categoria					
Conserge	952,78	913,99	82,19	17.255,30	0,994
26. Segona categoria					
Porter, ordenança, guarda, vigilant, sereno	934,30	895,53	0,00	15.940,43	0,918
27. Tercera categoria					
Personal de neteja	895,44	863,82	12,58	15.526,96	0,894

Nota: la columna III del nivell salarial anual i la columna IV de coeficients, estan calculades sobre el nivell salarial del no conductor.

ANNEX 2

Valor de les hores extra del personal

	Euros/hora extra Any 2005
Analista	16,31
Auxiliar laboratori	12,96
Auxiliar tècnic	9,04
Delineant	16,31
Delineant projectista	2,12
Inspector	14,47
Inspector subministrament	12,67
Oficial 1a	13,89
Oficial 2a	13,06
Oficial 3a, vigilat	12,49
Peó	11,52
Peó especialista	11,52
Vigilant	12,58

ANNEX 3

Relació de complements personals per l'any 2005

Personal titulat i tècnic

Analista	564,88
Auxiliar laboratori	564,88

Cap de secció	226,95
Cap de servei	566,46
Delineant projectista	325,05
Inspector d'instal·lacions	155,25
TGM	566,46

Personal administratiu

Aspirant administratiu	0,00
Auxiliar administratiu	52,49
Encarregat de magatzem	86,50
Inspector subministres	172,45
Oficial 1a	226,95
Oficial 2a	158,29
Programador	226,95

Personal obrer

Capatàs	155,25
Sots-capatàs	155,25
Oficial 1a manteniment	128,66
Oficial 2a manteniment	51,60
Oficial 3a	51,60
Peó especialista	50,43
Peó	50,75

Personal subaltern

Neteja	0,00
--------------	------

(05.336.133)

RESOLUCIÓ

TRI/3777/2005, de 13 de desembre, per la qual es dona publicitat a la Resolució de 15 de juliol de 2005 de la Direcció General de Política Energètica i Mines.

Atès que, en data 15 de juliol de 2005, la Direcció General de Política Energètica i Mines del Ministeri d'Indústria, Turisme i Comerç va atorgar a l'empresa Red Eléctrica de España, SA, l'autorització administrativa per dur a terme la instal·lació de la SE Bescanó, constituïda pels parcs de 400 kV i 220 kV, al terme municipal de Bescanó (Girona);

Atès el que disposa l'article 128 del Reial decret 1955/2000, d'1 de desembre, pel qual es regulen les activitats de transport, distribució, comercialització, subministrament i procediments d'autorització d'instal·lacions d'energia elèctrica,

RESOLC:

Es publica la Resolució esmentada a l'annex d'aquesta Resolució.