

ANNEX 4

Complement per dedicació exclusiva

	2004	2005
Metge cap clínic	671.37	171.20
Metge adjunt	671.37	171.20
Metge en formació 3	413.14	
Metge en formació 4	413.14	
Psicòleg cap clínic	413.14	171.20
Psicòleg adjunt	413.14	171.20
Psicòleg en formació 3	413.14	
Farmacèutica-Analista	671.37	171.20
Biòleg	671.37	171.20

ANNEX 5

Complement per jornada partida

	2004	2005
Curador	106.60	108.73
Oficial administratiu	106.60	108.73
Auxiliar administratiu	106.60	108.73
Conductor mecànic	106.60	108.73
Cuiner	106.60	108.73
Oficial serv. generals	106.60	108.73
Peó	106.60	108.73
Netejador fregador	106.60	108.73

ANNEX 6

Complement per nocturnitat

	2004	2005
D.U.I. - A.T.S.	240.00	244.80
Curador	200.00	204.00
Auxiliar administratiu	200.00	204.00

ANNEX 7

Complement per treball en dia festiu

	2004	2005
Import per dia festiu	23.51	23.98
Festiu intersetmanal	30.00	30.60

ANNEX 8

Complement de disponibilitat

	2004	2005
Import diari	9.09	9.27

ANNEX 9

Complement per titulació d'especialitat en psiquiatria

	2004	2005
Import mensual	396.15	325.00

ANNEX 10

Preu hora guàrdia mèdica

P=presència; L=localitzada

	2004	
	P	L
Metge cap clínic		8.00
Metge adjunt	11.72	8.00
Import per actuació		
Metge en formació 1	11.72	
Metge en formació 2	11.72	
Metge en formació 3	11.72	
Metge en formació 4	11.72	

	2005	
	P	L
Metge cap clínic		8.16
Metge adjunt	15.00	8.16
Import per actuació		20.40
Metge en formació 1	7.50	
Metge en formació 2	9.00	
Metge en formació 3	12.00	
Metge en formació 4	15.00	

ANNEX 11

Complement destinació llarga estada

	2004	2005
Import mensual	142.86	145.72

(05.173.066)

RESOLUCIÓ

TRI/2478/2005, de 17 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad Regional de Abastecimiento de Aguas, SA (Sorea), centres de treball de la província de Barcelona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0804112).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad Regional de Abastecimiento de Aguas, SA (Sorea), centres de treball de la província de Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 4 de març de 2005, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat

de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad Regional de Abastecimiento de Aguas, SA (Sorea), centres de treball de la província de Barcelona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0804112) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 17 de març de 2005

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
 Director dels Serveis Territorials
 a Barcelona en funcions

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad Regional de Abastecimiento de Aguas, SA (Sorea), per als anys 2004-2006

CAPÍTOL 1

Àmbit d'aplicació

Article 1

Àmbit funcional

Les presents normes regeixen a l'empresa Sociedad Regional de Abastecimiento de Aguas, SA (SOREA) i per al que no hi estigui expressament previst regeixen l'Estatut dels treballadors, el Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua i la normativa laboral vigent a cada moment.

Article 2

Àmbit personal

Per aquest Conveni col·lectiu es regeix el personal al servei de l'empresa esmentada que estigui subjecte a les normes laborals vigents.

Article 3

Àmbit territorial

Les disposicions que conté el present Conveni col·lectiu regeixen en tots els centres de treball que l'empresa mantingui a la província de Barcelona.

Article 4

Àmbit temporal

El present Conveni col·lectiu té efectes des de l'1 de gener de 2004, llevat que l'autoritat laboral estimi que conculca la legislació vigent; si ho entén així i adopta les mesures previstes a l'apartat 5 de l'article 90 de l'Estatut dels treballadors, cal atenuar-se al que disposa l'article 80 del present Conveni. La seva durada és de 3 anys, des de l'1 de gener de 2004 fins al 31 de desembre de 2006, termini que s'entendrà prorogant any rere any mentre qualsevol de les parts

no manifesti a l'altra, amb una antelació mínima d'1 mes al venciment del primer termini o de qualsevol de les seves prorroques, la seva voluntat de donar-lo per acabat.

CAPÍTOL 2

Organització del treball i formació professional

Article 5

Organització del treball

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

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

Article 6

Plantilla

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

Si ho considera necessari, l'empresa contractarà el personal suficient per suplir els llocs de treball per vacances i/o IT de llarga durada.

Quan l'empresa necessiti portar a terme una reestructuració de la plantilla, l'efectuarà d'acord amb la normativa laboral vigent, informant-ne els representants dels treballadors sense perjudicar els interessos econòmics i legals del treballador.

L'empresa confeccionarà la seva corresponent plantilla d'acord amb les necessitats de personal fix i temporal que exigeixi el procés que constitueix la seva activitat.

Article 7

Prestació de la feina

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

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

Fins que es produeixi l'ascens de categoria, a partir del mateix dia que comenci a realitzar funcions de categoria superior, percebrà la diferència retributiva entre la categoria que té i la que correspon per la categoria de les funcions que efectivament realitza.

L'ingrés a l'empresa comporta la classificació de l'empleat en el grup i la categoria professional d'acord amb les funcions per a les quals ha estat contractat i no d'acord amb les funcions que es pugui considerar capacitat de fer.

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

Article 8

Productivitat i absentisme

Productivitat

Les parts reconeixen que l'eficiència és un element essencial en la prestació d'un servei públic de necessitat reconeguda i inajornable. Per això, per a una millor prestació i qualitat del servei, les parts es comprometen a buscar i implantar totes les eines i mesures organitzatives que permetin assolir una millora de l'eficiència.

Atesa la dinàmica actual del mercat i l'elevat nivell d'implantació de l'empresa, les parts reconeixen que una gestió agrupada dels recursos proporciona un important avantatge competitiu davant la competència.

Amb l'objectiu d'assegurar que l'empresa conserva aquest avantatge competitiu, les parts reconeixen que la gestió dels recursos per zones és una de les mesures organitzatives que contribueixen a l'eficiència i constitueix, junt amb l'article 5 del Conveni, la base del disseny dels mètodes i organització del treball.

Els factors que incideixen en la productivitat són els següents:

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

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

En els plans de millora de la productivitat que es poden aplicar, es tenen en compte els factors i criteris següents:

1. Informació prèvia als representants dels treballadors.

2. Que, objectivament, aquests plans no suposin la discriminació d'uns treballadors envers els altres.

3. Establiment de períodes de prova i d'adaptació quan s'introdueixin nous sistemes; durant aquests, es garanteix als treballadors que estiguin afectats pel canvi les percepcions habituals que els eren abonades amb anterioritat.

Absentisme

Les parts reconeixen que l'absentisme és un factor que té un impacte directe en la productivitat i que cal implantar els mecanismes organitzatius, eines i procediments que permetin una gestió correcta.

Del conjunt de mesures dissenyades per a una correcta administració i gestió de l'absentisme destaquen les següents:

a) S'ha de seguir el procediment descrit a l'Ordre ministerial TAS, en què s'estableix els períodes màxims per al lliurament dels comunicats de baixa, confirmació i alta entre el treballador i l'empresa.

b) Si un treballador es nega a sotmetre's als reconeixements i el seguiment periòdic que fa la mútua o no hi assisteix, cal atenir-se a la legislació vigent.

Amb l'objectiu de reduir l'índex d'absentisme que hi ha a SOREA, SA, l'empresa ha d'aportar 7.000 euros per al 2005 i 7.000 euros per al 2006 a un fons social gestionat pel Comitè d'Empresa, el dipositari del qual és l'empresa. Aquesta aportació està condicionada pel següent:

Any 2005: en el cas que es compleixin els objectius de reducció d'absentisme en un 10% anual acumulat en data 31 de desembre de 2004 (l'índex d'absentisme objectiu per a l'any 2004 és del 5%).

Any 2006: reducció del valor objectiu de l'any 2005 en un 10%.

Aquest pagament s'ha de fer dins del primer trimestre de l'any següent en el cas que es compleixin els objectius establerts.

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

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

2. Els representants legals dels treballadors hauran de ser consultats en les decisions relatives a tecnologia, organització del treball i utilització de matèries primeres que tinguin una repercussió sobre la salut física i/o mental del treballador.

3. La necessitat de quantificar i catalogar les causes de l'absentisme, entès com la no-presència del treballador en el lloc de treball. No seran computables, pel que fa a aquesta quantificació, les absències prèviament i degudament justificades, dins del que s'estableix legalment, en els casos següents:

Llicències i permisos previstos a l'article 22 del Conveni.

Les absències derivades d'hospitalització.

Les absències degudes a accident laboral.

Els permisos per maternitat.

Les absències per assistència a cursos de preparació del part.

Les hores sindicals del Comitè d'Empresa i dels delegats sindicals.

Lactància d'un fill de menys de 10 mesos.

Article 9

Exercici de comandament

El personal amb comandament, amb l'autoritat i responsabilitat corresponents, ha d'aconseguir el rendiment i l'eficàcia del personal a les seves ordres, exercint-lo de forma humana, educada i eficient. Són funcions inherents a tot cap de l'empresa, entre d'altres, la formació del personal a les seves ordres, per aconseguir l'elevació del nivell professional i el seu manteniment.

Article 10

Roba de treball

Segons les característiques de l'explotació, la Direcció de l'empresa ha de determinar la roba de treball que ha de ser utilitzada en cada servei, amb l'objectiu d'adequar-la a la condicions ambientals de cada zona de gestió (per exemple, possibilitat de portar pantalons curts).

La roba d'hivern i la d'estiu tenen una durada d'1 any.

Amb caràcter general, llevat del paràgraf primer d'aquest article, les peces que com a mínim es distribuiran entre el personal operari seran les següents:

Personal operari

Estiu:

Dos pantalons

Dos jerseis

Dues camises de màniga curta

Una caçadora

Un parell de sabates de seguretat

Hivern:

Anualment

Una jaqueta

Dos pantalons

Un jersei

Dues camises

Una granota
Un parell de botes de seguretat
Bianualment
Un impermeable
Un anorac
Un parell de botes d'aigua de seguretat

Tovalloles: per a l'any 2005 s'ha de lliurar 2 tovalloles i per a l'any 2006 se n'ha de lliurar una cada any. A més, s'han de reposar quan calgui, sempre que la seva necessitat no derivi d'un mal ús.

El calçat de seguretat s'ha d'establir segons la normativa de PRL.

Les dates de lliurament de les peces de roba de treball seran l'1 d'octubre per a les d'hivern i el 15 de maig per a les d'estiu.

CAPÍTOL 3

Formació i classificació professionals

Article 11

Formació

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

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

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

En cas que la formació tingui lloc fora de la jornada, l'assistència serà voluntària. En ambdós casos, les despeses ocasionades pel desplaçament del treballador seran a càrrec de l'empresa.

El treballador té dret a:

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

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

Article 12

Classificació funcional

Per a l'any 2004, els treballadors han de ser classificats d'acord amb les funcions que desenvolupen i les definicions que s'especifiquen al Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua, i s'han d'adequar les categories professionals als grups establerts i a les diverses àrees funcionals dins de cada grup.

La Comissió de Classificació Professional ha d'elaborar un nou sistema de classificació professional, que ha de ser consensuat abans de la seva operativitat, la qual s'espera que sigui possible abans del final de 2005, per a la qual cosa s'ha de reunir tantes vegades com calgui.

La Comissió de Classificació ha de validar les promocions del 2004 amb efectes des de la data que acordi, tenint en compte les sol·licituds formulades pels treballadors i l'informe proposat del director de zona.

Article 13

Definició dels grups professionals

Per determinar la definició dels grups professionals, cal atènyer-se al que especifica el Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua.

Article 14

Adequació dels grups professionals

ÀREA FUNCIONAL	CATEGORIES
----------------	------------

Grup professional 1

Administrativa	Porters
	Ordenances
	Vigilants
	Serenos
	Personal de neteja
Productiva	Peons
	Peons especialitzats
	Especialistes

Grup professional 2

Administrativa	Conserges
	Telefonistes
	Lectors
	Cobradors
	Auxiliar de caixa
	Auxiliar administratiu
	Oficial de segona administratiu
	Oficial de primera administratiu
	Encarregat de cobradors
	Encarregat de lectors
	Magatzemer
	Encarregat de magatzem
Tècnica	Auxiliar tècnic
	Calcador
	Delineant
	Auxiliar de laboratori

Productiva	Oficial de tercera obrer
	Oficial de segona obrer
	Oficial de primera obrer
	Sotscapatàs

Grup professional 3

Administrativa	Analistes d'aplicació
	Encarregat de secció
	Sotscap de secció
	Cap de delegació
Tècnica	Delineants projectistes
	Topògrafs de primera
	Analistes de laboratori

ÀREA FUNCIONAL	CATEGORIES
Productiva	Encarregat de taller
	Muntador mecànic
	Electricista
	Capatàs

Grup professional 4

Administrativa	Caps de secció
Tècnica	TGM
	Caps de servei

Grup professional 5

Administrativa	Caps de grup
Tècnica	TGM amb direcció de servei
	TGS
	TGS amb direcció de servei

Quant a la mobilitat funcional dins dels grups professionals, cal atènyer-se al que disposen els articles 12, 13 i 14 del Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua. No obstant això, la mobilitat funcional només la pot exercir l'empresa en les àrees funcionals corresponents a cada grup.

Article 15

Cobertura de vacants i ascensos

Cal atènyer-se al que disposa l'article 20 del Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua i al que dictamina l'article 24 de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL 4

Règim de treball

Article 16

Jornada

La jornada anual per a tot el període de vigència d'aquest Conveni és de 1.768 hores de treball efectiu.

El dia de la patrona, l'1 de juny, serà festiu i considerat com a jornada efectiva de treball. Si aquest dia coincideix amb dissabte, diumenge o festiu, se celebrarà el primer dimecres de juny.

Així mateix, s'estableixen 8 hores anuals de la jornada de treball per fer assemblees dels treballadors.

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

Els dissabtes seran considerats, a tots els efectes, com a dia feiner.

Article 17

Horari

Es respecta l'horari que tingui el treballador amb caràcter individual, llevat d'un pacte contrari o necessitat de força major.

L'empresa concedeix 20 minuts de descans a l'hora d'esmorzar. Els treballadors, previ acord amb el seu cap de servei, poden ampliar el temps de l'entrepà durant 10 minuts més, que es recuperen prolongant la jornada 10 minuts.

Article 18**Dies festius**

Els dies festius amb caràcter no recuperable per a tot el període de vigència del Conveni són els fixats per la conselleria de Treball, mitjançant la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, les 2 festes locals de cada població i l'1 de juny (patrona).

Article 19**Treballs de torn i treballs nocturns**

Els treballs de torn són els treballs que requereixen una activitat permanent durant les 24 hores del dia i els 365 dies de l'any, per la qual cosa s'estableixen torns de treball de vuit hores, els quals cal canviar periòdicament així com el descans setmanal.

El plus de treball de torn serà el 15% del salari base, sens perjudici de la garantia "ad personam" que es reconeix a favor dels empleats i que el seu import sigui superior al que s'estableix en aquest Conveni. La quantitat resultant serà absorbible per qualsevol complement salarial que percebi el treballador per aquest concepte.

El plus de torn compensa qualsevol variació del descans setmanal o d'horari. Els treballs realitzats en festius i festius entre setmana no es qualifiquen com a treballs extraordinaris.

El plus de treball nocturn consisteix en un complement de remuneració equivalent al 25% del salari base pel temps treballat de nit en règim horari de 22 a 6 hores.

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

Article 20**Hores extraordinàries**

Amb l'objectiu de fomentar una política social solidària que afavoreixi la creació de llocs de treball, s'acorda la supressió de les hores extraordinàries habituals.

En funció de l'objectiu de llocs de treball abans assenyalat i de les experiències internacionals en aquesta matèria, les parts signants d'aquest acord consideren positiu acordar i acordar la possibilitat del treballador de compensar les hores extraordinàries amb un temps equivalent de descans, en lloc de ser retribuïdes monetàriament.

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

En allò no establert en aquest Conveni, les hores extraordinàries es regeixen pel que disposen l'article 35 de l'Estatut dels treballadors i l'article 33 del Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua.

Atès el caràcter de servei públic que té l'empresa i el deure de garantir la continuïtat d'aquest servei amb les mínimes interrupcions possibles, es consideren hores extraordinàries estructurals les següents:

Reparació de sinistres que afecten el servei.
Circumstàncies de força major que afecten el servei.

Avaries o danys extraordinaris que requereixen reparacions urgents o altres d'anàlegs que per la seva transcendència en el funcionament del servei no es puguin ajornar.

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

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

Es procurarà reduir al mínim imprescindible el nombre d'hores extraordinàries a realitzar, i amb aquesta finalitat, l'empresa revisarà els seus processos de treball de manera que sempre que sigui possible i atenent les necessitats del servei aquestes es puguin solucionar dins la jornada normal, sense necessitar hores extraordinàries.

A aquest efecte i amb la finalitat que els representants dels treballadors participin en l'obtenció d'aquest objectiu, se'ls comunicarà mensualment les dades següents:

Nombre d'hores extraordinàries fetes pels centres de treball.

Relació de treballadors que han realitzat aquestes hores extraordinàries i nombre realitzat per cada treballador.

Davant aquesta documentació, els representants dels treballadors poden emetre informes a la Direcció de l'empresa o a qui aquesta delegui i proposar mesures correctores.

L'empresa facilitarà a cada treballador la relació mensual de les seves hores extres treballades, en què s'indiqui el tipus d'hora extra, la quantitat, el valor i l'import.

Article 21**Vacances**

Els treballadors de plantilla gaudiran d'un període de vacances anuals de 26 dies feiners, les quals no poden ser inferiors a 30 dies naturals.

Sempre que les necessitats del servei ho permetin, l'empresa i el treballador poden pactar la divisió en dos del període de vacances.

El calendari de vacances de cada centre de treball es fixarà, de comú acord entre l'empresa i el treballador, dins dels 3 primers mesos de cada any. En cas que no arribin a un acord, farà de mitjancer el Comitè d'Empresa.

En establir aquest calendari, es procurarà atendre les peticions que elevin els treballadors. En cas de desacord, cal atènyer-se al que estableix l'article 38 de l'Estatut dels treballadors.

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

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

Cada treballador ha de conèixer el seu període de vacances com a mínim 2 mesos abans del començament del gaudi de les vacances.

Article 22**Llicències o permisos retribuïts**

Avís amb la suficient antelació i amb la justificació adequada, el treballador té dret als permisos retribuïts següents:

Matrimoni del treballador o constitució de parella de fet: 15 dies naturals.

El dia del casament de familiars de primer grau.

Assistència a cursos de preparació del part: el temps indispensable.

Naixement de fill o fills i adopció: 4 dies naturals, que es poden ampliar fins a 2 més quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament de 300 quilòmetres.

Per lactància d'un fill de menys de 10 mesos, els treballadors poden reduir la seva jornada laboral en 1 hora i poden elegir l'horari d'aquesta reducció previ acord amb el seu cap.

El temps necessari perquè el treballador pugui visitar el metge de capçalera o l'especialista de la Seguretat Social i pugui visitar l'especialista privat si queda demostrat que no hi ha la possibilitat d'assistir al reconeixement en hores fora de la jornada laboral.

El temps imprescindible perquè el treballador pugui acompanyar a la consulta del metge fills menors d'estat o pares incapacitats que conviuen amb el treballador.

Intervenció quirúrgica, hospitalització o malaltia greu de cònjuge, parella de fet o fills: 3 dies naturals, que es poden ampliar fins a 2 més quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament de 300 quilòmetres.

Malaltia greu, hospitalització o mort de pares, néts, avis o germans d'un o altre cònjuge o parella de fet: 2 dies naturals, que es poden ampliar fins a 3 més quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament de 300 quilòmetres.

Mort de cònjuge, parella de fet o fills: 5 dies naturals.

Mort de familiars polítics o consanguinis fins a quart grau: 1 dia natural.

Trasllat de domicili habitual: 1 dia natural.

Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal: el temps indispensable.

Es poden sol·licitar 2 llicències especials sense sou a l'any, de 10 dies naturals cada una; no obstant això, la seva concessió està supeditada a l'acreditació de la necessitat de la llicència esmentada i a les necessitats del servei.

L'inici dels permisos comença el dia del fet causant, tret dels casos de malaltia greu i/o hospitalització de familiars de primer grau, en què es poden iniciar mentre el subjecte causant estigui hospitalitzat o durant els 7 dies de convalescència següents a l'hospitalització.

Es considera hospitalització quan el pacient romangui hospitalitzat al centre hospitalari durant 24 hores com a mínim.

Exàmens: els treballadors inscrits en cursos organitzats en centres oficials o reconeguts pel Ministeri d'Educació i Ciència per a l'obtenció d'un títol acadèmic d'acord amb la Llei general d'educació tenen dret a gaudir dels permisos necessaris per assistir-hi, com també a les proves definitives d'aptitud i avaluació, presentant el justificant corresponent; si no, es concedirà el permís com a llicència no retribuïda.

Article 23**Excedències**

El treballador que, a l'empara de les normes laborals vigents, sol·liciti una excedència ha de demanar el reingrés amb una antelació mínima de 30 dies abans del final de l'excedència.

A més de les excedències previstes a l'Estatut dels treballadors, es poden sol·licitar excedències entre 6 mesos i 2 anys, però és necessària l'acceptació de l'empresa.

Quan es produeixi una excedència i es procedeixi a cobrir la vacant, si l'empresa ho considera

necessari, tant si és personal de nou ingrés com personal de plantilla, es considerarà que aquesta cobertura és provisional i que, per tant, el reingrés de l'excedent comporta la rescissió del contracte interí i el retorn del treballador de plantilla al seu lloc i amb les condicions d'origen.

Les excedències d'una durada inferior a 18 mesos que siguin sol·licitades per motius aliens al canvi d'empresa tenen dret al reingrés immediat. El treballador ha de ser destinat a un lloc de la categoria que ocupava en el moment de causar l'excedència, sense minva de les condicions laborals.

Pot sol·licitar la situació d'excedència el treballador en actiu que ocupi un càrrec sindical de rellevància provincial, a nivell de secretariat del sindicat respectiu, o nacional en qualsevol de les seves modalitats. Romandrà en aquesta situació mentre es trobi en l'exercici del càrrec esmentat, i es reincorporarà a la plantilla de l'empresa si ho sol·licita en el termini d'1 mes a partir de la fi del seu compliment.

Article 24

Baixes per malaltia i accident no laboral

24.1. Quan un treballador, pel fet de trobar-se malalt, no pugui assistir al seu lloc de treball, ho haurà de posar en coneixement de la direcció a la qual es troba adscrit, dins de les primeres hores de la jornada. L'incompliment d'aquesta obligació i justificació, de les forces només quedarà eximit per causes de força major degudament justificades, faculta l'empresa per considerar que la seva absència en el treball no és justificada.

24.2. Si la durada de la malaltia és superior a 2 dies naturals, l'interessat haurà d'obtenir la baixa del seu metge de capçalera i remetre-la al seu cap immediat perquè aquest la remeti al servei de personal corresponent per a la seva tramitació. Així mateix, la no-presentació dels comunicats de baixa la faculta per considerar l'absència injustificada.

Article 25

Garanties en la conducció d'un vehicle propietat de l'empresa

L'empresa cobreix íntegrament les responsabilitats civils de sinistres de circulació dins de la jornada laboral dels treballadors que condueixen vehicles que l'empresa posa a la seva disposició per al desenvolupament del seu treball. Aquesta cobertura comprèn les fiances judicials de tot tipus, a més de la defensa jurídica il·limitada. Així mateix, les multes de trànsit són a càrrec de l'empresa, sempre que no siguin per culpa o negligència del treballador.

En el cas de privació de llibertat per accident de circulació mentre es condueix un vehicle en el desenvolupament dels treballs, s'ha de considerar que l'empleat està en actiu a tots els efectes i ha de percebre la retribució mitjana del darrer mes treballat durant tot el temps de privació de llibertat. Després s'ha de reintegrar immediatament al seu centre de treball.

En cas de retirada del permís de conduir, al treballador se li facilitarà un treball de la seva pròpia categoria.

Article 26

Garanties en la conducció de vehicles propietat del treballador

Quan un treballador, de comú acord amb l'empresa, ha d'utilitzar el vehicle de la seva

propietat per realitzar algun treball per a l'empresa i té un accident de trànsit durant el desenvolupament d'aquest treball, l'empresa cobrirà totes les despeses derivades de l'accident que no cobreixi l'assegurança que el treballador tingui concertada amb la seva companyia d'assegurances, sempre que no sigui per negligència del treballador.

També són d'aplicació totes les garanties que preveu l'article 25.

Article 27

Subsidi per privació temporal del permís de conduir

Si un treballador que condueix un vehicle de l'empresa o el seu particular per realitzar treballs de l'empresa és privat del permís de conduir per qualsevol motiu, se'l compensarà econòmicament amb 103,74 euros mensuals durant el període de privació del permís de conduir, com a màxim durant 2 anys. Si l'increment de l'IPC estatal definitiu per a l'any 2004 més el 0,4% és superior al 3,5%, s'ha d'incrementar aquest import amb la diferència. Per als anys 2005 i 2006, aquest import s'ha de revalorar segons els increments establerts a l'article 33 d'aquest Conveni.

Una vegada aprovat el projecte de llei actual, les parts han de constituir una comissió per analitzar les repercussions corresponents a SO-REA, sobre la base que si s'estableix el carnet per punts, l'empresa ha d'assumir el cost de la possible renovació en proporció als punts perduts derivats del treball per a l'empresa i la solució final ha d'estar condicionada per l'impacte i viabilitat econòmica d'aquesta mesura.

Quan la privació temporal sigui conseqüència de consum d'alcohol, substàncies psicòtropes o excés de velocitat superior al 30% del límit establert, no es té dret als subsidis especificats.

Article 28

Assistència jurídica i cobertures civils

Els treballadors que en el desenvolupament de les seves funcions en l'empresa i en la seva jornada de treball siguin objecte de robatori i/ o agressió tindran immediatament assistència jurídica de l'empresa; en cas de robatori o danys personals, prèvia justificació acreditada amb la denúncia corresponent, l'empresa repararà econòmicament els danys produïts al treballador segons la quantia d'aquests.

CAPÍTOL 5

Règim econòmic

Article 29

Règim econòmic

El règim econòmic que regeix entre l'empresa i el seu personal és exclusivament el que es pacta en els articles del present Conveni col·lectiu, sense que existeixin altres retribucions que les especificades en el present capítol, que compendien les que se satisfien anteriorment per tots els conceptes; no obstant això, es respecten els drets adquirits que no contradiguin els pactes o acords del present Conveni.

Article 30

Norma general

S'entén que en tot cas les retribucions de qualsevol caràcter pactades en el present Con-

veni col·lectiu i establertes reglamentàriament o convingudes individualment o en grup tenen caràcter brut; són a càrrec del treballador la retenció a compte de l'impost sobre la renda de les persones físiques, la quota obrera de cotització a la Seguretat Social i qualsevol altra càrrega que existeixi o que legalment es pugui establir sobre el salari.

Les retribucions a les quals fa referència el paràgraf anterior són fixades segons la jornada de treball completa. En conseqüència, el personal que tingui establert un règim de treball d'una part de la jornada percep les indicades retribucions en proporció a la jornada laboral que realitzi comparada amb la jornada completa corresponent a la seva categoria laboral.

Article 31

Taula de retribucions

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

31.2. La taula de retribucions es compon dels conceptes retributius següents:

- Salari base.
- Participació en els beneficis calculada sobre el salari base.
- Plus de conveni.

31.3. A l'annex es detalla per a cada categoria la taula de retribucions, que regeix en entrar en vigor el present Conveni col·lectiu.

No s'hi reflecteix la participació en els beneficis calculada sobre el salari base, perquè se n'obté l'import de l'operació aritmètica que es detalla a l'article 37 del Conveni.

Article 32

Nivells de retribució anual

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

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

Article 33

Increment salarial

Per al 2004 s'estableix un increment salarial del 3,5%.

Per als anys 2005 i 2006, l'increment salarial aplicat a tots els conceptes salarials ha de ser igual a l'increment de l'IPC nacional previst pel Govern als pressupostos generals més un 0,5%.

Article 34

Garantia salarial

L'increment salarial per a l'any 2004, que s'ha de calcular a partir de les taules definitives vigents per al 2003, ha de garantir l'índex de preus de consum (IPC) del conjunt nacional per al 2004 registrat per l'Institut Nacional d'Estadística més un 0,4%.

L'aplicació provisional d'aquest increment fins conèixer el resultat de l'IPC nacional definitiu s'ha de dur a terme mitjançant l'abonament d'una quantitat a compte per a tot el personal subjecte a aquest Conveni. Aquest increment consisteix en un 3,5%, calculat a partir dels con-

ceptes revisables prenent com a base les quantitats vigents el 2003.

Les quantitats que integren les taules salarials de 2004 i la resta de conceptes salarials revisables s'han d'ajustar a l'alça una vegada coneguda la variació anual de l'IPC en data 31 de desembre de 2004 respecte a 31 de desembre de 2003, segons l'evolució real de l'IPC en el període previst. S'ha de fer la liquidació de les diferències dins del primer trimestre de l'any 2005.

L'increment salarial per a l'any 2005, que s'ha de calcular a partir de les taules definitives vigents per al 2004, ha de garantir l'índex de preus de consum (IPC) del conjunt nacional per al 2005 registrat per l'Institut Nacional d'Estadística més un 0,5%.

L'aplicació provisional d'aquest increment fins conèixer el resultat de l'IPC nacional definitiu ha de consistir en l'IPC del conjunt nacional previst pel Govern de la nació més un 0,5%, calculat a partir dels conceptes revisable prenent com a base les quantitats vigents el 2004.

Les quantitats que integren les taules salarials de 2005 i la resta de conceptes salarials revisables s'han d'ajustar a l'alça una vegada coneguda la variació anual de l'IPC en data 31 de desembre de 2005 respecte a 31 de desembre de 2004, segons l'evolució real de l'IPC en el període previst. S'ha de fer la liquidació de les diferències dins del primer trimestre de l'any 2006.

L'increment salarial per a l'any 2006, que s'ha de calcular a partir de les taules definitives vigents per al 2005, ha de garantir l'índex de preus de consum (IPC) del conjunt nacional per al 2006 registrat per l'Institut Nacional d'Estadística més un 0,5%.

L'aplicació provisional d'aquest increment fins conèixer el resultat de l'IPC nacional definitiu ha de consistir en l'IPC del conjunt nacional previst pel Govern de la nació més un 0,5%.

Les quantitats que integren les taules salarials de 2006 i la resta de conceptes salarials revisables s'han d'ajustar a l'alça una vegada coneguda la variació anual de l'IPC en data 31 de desembre de 2006 respecte a 31 de desembre de 2005, segons l'evolució real de l'IPC en el període previst. S'ha de fer la liquidació de les diferències dins del primer trimestre de l'any 2007.

Article 35

Salari base

La primera columna de l'annex del present Conveni col·lectiu té la consideració de salari base, d'acord amb el que s'estableix a l'article 26 de l'Estatut dels treballadors.

El salari base es percep en els 12 pagaments ordinaris i en les 4 gratificacions extraordinàries.

Article 36

Antiguitat

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

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

L'import del premi és del 2% per a cada un dels 10 primers anys de servei a l'empresa i de l'1% per als següents fins als 65 anys d'edat.

Per als treballadors de nou ingrés, a partir de l'1 de gener de 1999, l'import del premi és de l'1% per cada any de treball fins als 65 anys d'edat.

En produir-se un ascens, queda fix l'import del premi assolit fins a aquesta data i es gira el nou augment sobre el salari de la categoria d'ascens.

La data de partida dels premis és l'1 de gener o l'1 de juliol, depenent del fet que l'ingrés a l'empresa s'hagi produït al primer o segon semestre de l'any.

El premi es percep fins que el treballador compleix els 65 anys d'edat; llavors, queda congelat sense que sigui meritat cap més percentatge.

El premi d'antiguitat es percep en cada un dels 12 pagaments ordinaris i en les 4 gratificacions extraordinàries.

Article 37

Participació en els beneficis

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

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

Es percep en els 12 pagaments ordinaris.

Article 38

Complement personal

Té el caràcter de complement salarial, segons el que es preveu a l'article 26 de l'Estatut dels treballadors.

L'empresa fixa en cada cas el complement personal amb caràcter individual, i la seva quantia queda consolidada amb caràcter personal, llevat que es pacti el contrari per escrit.

Article 39

Plus de lloc de treball

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

2004: 19 euros bruts mensuals (12 mensualitats)

2005: 23 euros bruts mensuals (12 mensualitats)

2006: 25 euros bruts mensuals (12 mensualitats)

El plus esmentat no entra en la base de càlcul de l'hora extraordinària. Aquest plus de lloc de treball compensa, amb la seva quantia, qualsevol altre que pugui percebre el treballador per feina penosa, tòxica i perillosa.

Article 40

Plus de disponibilitat

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

Atès el caràcter de servei públic que té encomanat l'empresa, el personal de l'Àrea de Producció l'activitat principal del qual sigui el manteniment de la xarxa de subministrament d'aigua potable, pel fet de prolongar la seva jornada de treball i estar disponible per a la incorporació al treball en el moment que la reparació d'una avaria ho requereixi, percebrà les quantitats mínimes, per categories, següents:

De capatassos a oficials de primera: 330,59 euros bruts al mes.

D'oficials de segona a especialistes: 278,22 euros bruts al mes.

Peons i peons especialistes: 224,02 euros bruts al mes.

Són el resultat d'incrementar les quantitats del 2003 en un 3,5% i de detreure del total 10 euros.

Durant el primer trimestre del 2005, aquests imports s'han d'ajustar a l'alça de manera definitiva una vegada es publicui l'IPC real definitiu de l'any 2004, per donar compliment al pacte que estableix que l'import del 2003 s'ha d'incrementar segons l'IPC estatal més un 0,4% i s'ha de restar del resultat 10 euros, que passen al plus de conveni.

Per a l'any 2005 els imports definitius del 2004 s'han d'incrementar segons la fórmula següent: import 2005 = import 2004 incrementat segons l'increment de l'IPC definitiu estatal més un 0,5% i el resultat disminuït en 16 euros (passen al plus de conveni)

Per a l'any 2006 els imports definitius del 2005 s'han d'incrementar segons la fórmula següent: import 2006 = import 2005 incrementat segons l'increment de l'IPC definitiu estatal més un 0,5% i el resultat disminuït en 18 euros (que passen al plus de conveni)

En el cas d'impossibilitat de localització no justificada del treballador que estigui de reserva o la negativa en el cas d'ésser requerit, s'entendrà que el treballador rescindeix de manera voluntària l'obligatorietat de la disponibilitat i, per tant, deixa de percebre el plus de disponibilitat esmentat.

Per al 2004, el personal de nou ingrés percebrà les quantitats esmentades en 5 anys a raó d'una cinquena part anual, i a l'inici del cinquè any resultarà la quantitat total. El nombre d'hores extraordinàries estructurals que com a màxim es deixaran de percebre pel fet d'estar compensades serà de 60 hores anuals durant els 5 primers anys.

A partir del 2005, el personal que s'incorpori ha de percebre les quantitats esmentades en 4 anys a raó d'una quarta part anual, de manera que a l'inici del quart any percebi la quantitat total. El nombre d'hores extraordinàries estructurals que com a màxim es deixaran de percebre pel fet d'estar compensades serà de 60 hores anuals durant els 4 primers anys.

A l'efecte de determinar les hores extres que van al plus s'ha de tenir en compte el següent:

1 hora extra diürna = 1 hora de plus

1 hora extra nocturna = 1,15 hores de plus

1 hora extra festiva = 1,4 hores de plus

Article 41

Plus de dedicació

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

Les quantitats mínimes a percebre per aquest plus de dedicació són les següents:

Auxiliars administratius, auxiliars tècnics, calcadors, cobradors, auxiliars de caixa, lectors, magatzemers i telefonistes: 17,95 euros bruts al mes.

Oficials de segona administratius, encarregats de cobradors, encarregats de lectors, inspectors de subministrament, encarregats de magatzem, auxiliars de laboratori: 52,86 euros al mes.

Oficials de primera administratius, programadors, topògrafs de segona, delineants, analistes, inspectors o zeladors d'obres, analistes de laboratori: 87,77 euros al mes.

Són el resultat d'incrementar les quantitats del 2003 en un 3,5% i de detreure al total 10 euros, que passen al plus de conveni.

Durant el primer trimestre del 2005, aquests imports s'han d'ajustar a l'alça de manera de-

finitiva una vegada es publiqui l'IPC real definitiu de l'any 2004, per donar compliment al pacte que estableix que l'import del 2003 s'ha d'incrementar segons l'IPC estatal més un 0,4% i s'ha de detreure del total 10 euros.

Per a l'any 2005 els imports definitius del 2004 s'han d'incrementar segons la fórmula següent: import 2005 = import 2004 incrementat segons l'increment de l'IPC definitiu estatal més un 0,5% i el resultat disminuït en 16 euros (passen al plus de conveni)

Per a l'any 2006 els imports definitius del 2005 s'han d'incrementar segons la fórmula següent: import 2006 = import 2005 incrementat segons l'increment de l'IPC definitiu estatal més un 0,5% i el resultat disminuït en 18 euros (passen al plus de conveni)

Aquest plus de dedicació no és d'aplicació als treballadors que cobren plus o complements de quanties superiors.

Article 42

Plus de conveni

Aquest concepte és retribuït en general a tots els treballadors.

L'import per al 2004 és de 114,75 euros bruts al mes. És el resultat d'incrementar l'import del 2003 en un 3,5% i sumar al resultat 10 euros. Durant el primer trimestre del 2005, aquest import s'han d'ajustar a l'alça de manera definitiva una vegada es publiqui l'IPC real definitiu de l'any 2004, per donar compliment al pacte que estableix que l'import del 2003 s'ha d'incrementar segons l'IPC estatal més un 0,4% i s'ha de sumar al total 10 euros.

Per a l'any 2005 els imports definitius del 2004 s'han d'incrementar segons la fórmula següent: import 2005 = import 2004 incrementat segons l'increment de l'IPC definitiu estatal més un 0,5% i en 16 euros

Per a l'any 2006 els imports definitius del 2005 s'han d'incrementar segons la fórmula següent: import 2006 = import 2005 incrementat segons l'increment de l'IPC definitiu estatal més un 0,5% i en 18 euros

Per tant, per al 2004 s'ha de detreure 10 euros al mes de les quantitats que pugui percebre el treballador pels conceptes següents (seguint l'ordre de la llista):

1. Plus de disponibilitat
2. Plus de dedicació
3. Complement personal

Per al 2005 s'ha de detreure 16 euros al mes de les quantitats que pugui percebre el treballador pels conceptes següents (seguint l'ordre de la llista):

1. Plus de disponibilitat
2. Plus de dedicació
3. Complement personal

Per al 2006 s'ha de detreure 18 euros al mes de les quantitats que pugui percebre el treballador pels conceptes següents (seguint l'ordre de la llista):

1. Plus de disponibilitat
2. Plus de dedicació
3. Complement personal

Article 43

Gratificacions extraordinàries

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

Cada una de les 4 gratificacions extraordinàries consisteix en l'import d'una mensualitat de salari base i antiguitat. Així mateix, es pot incloure un complement personal pagament per als treballadors que el tenen reconegut en aquests pagaments extraordinaris. Aquest complement no ha de ser necessàriament d'igual quantia que el que pot percebre aquest treballador en el seu salari mensual. Es pot donar el cas que el treballador tingui un complement personal pagament en les gratificacions extraordinàries i no en la seva mensualitat o viceversa.

Les dates de meritació de les gratificacions extraordinàries són les següents:

- El penúltim dia feiner del mes de març.
- El penúltim dia feiner del mes de juny.
- El penúltim dia feiner del mes de setembre.
- El 15 de desembre.

Article 44

Primes de lectura i cobrament

L'empresa, juntament amb els representants dels treballadors i els treballadors que efectuen treballs de lectura o cobrament o bé ambdós, pot pactar l'establiment d'una prima d'acord amb les característiques de les poblacions on efectuen el seu treball i el nombre de comptadors a llegir i/o de rebuts a cobrar. Com a mínim es respecten les condicions existents en l'actualitat.

Aquestes primes tenen el caràcter de complement salarial, segons el que es preveu a l'article 26 de l'Estatut dels treballadors.

Article 45

Valor de les hores extraordinàries

El valor de l'hora ordinària per als anys de vigència del Conveni serà el quocient que resulti de dividir per 1.768 el còmput anual del salari base, plus de conveni i participació en els beneficis.

Els treballadors que facin hores extraordinàries estructurals en dies laborables des del final de la jornada fins a les 20 hores poden elegir entre les dues opcions següents:

Compensació amb temps equivalent de descans d'1,75

Retribució del valor de l'hora ordinària aplicant-li un coeficient d'1,75

Els treballadors que facin hores extraordinàries estructurals en dies laborables des de les 20 hores fins a les 23 hores poden elegir entre les dues opcions següents:

Compensació amb temps equivalent de descans d'1,85

Retribució del valor de l'hora ordinària aplicant-li un coeficient d'1,85

Els treballadors que facin hores extraordinàries estructurals en dies laborables entre les 23 i 8 hores no poden optar per la compensació econòmica ja que tenen l'obligació de descansar des de les 8 hores del mateix dia. La compensació s'estableix de la manera següent:

Una sortida = 2 hores extres = 4 hores de descans

Límit de 4 hores extres = 8 hores de descans (l'excés s'ha de retribuir amb un increment de 2)

Aquesta obligació de compensació amb descans s'ha de fer efectiva en el moment que l'empresa posi els mitjans organitzatius i tècnics perquè el canvi de reserva i/o guàrdia es faci de manera efectiva garantint el servei i el descans del treballador. L'empresa es compromet a facilitar aquests mitjans abans del juliol de 2005.

El treballadors que no estiguin de guàrdia i facin hores extraordinàries estructurals en dies festius (en diumenge o dia festiu oficial, local o pactat al calendari laboral) poden elegir entre les dues opcions següents:

Compensació amb temps equivalent de descans de 2,4

Retribució del valor de l'hora ordinària aplicant-li un coeficient de 2,4

Si l'import personal de l'hora extraordinària estructural d'un empleat és superior al que resulti del càlcul efectuat segons els paràgrafs anteriors, cobrarà l'import superior, a més incrementat segons l'IPC real més el 0,4% per al 2004 i 0,5% per al 2005 i 2006.

Les circumstàncies previstes en els paràgrafs anteriors del present article només seran d'aplicació en els supòsits de reparacions urgents, sempre que es trobin dins del marc previst a l'article 34, apartat 2, darrer paràgraf, en relació amb l'article 35, apartat 3, de l'Estatut dels treballadors.

Les hores extraordinàries no estructurals (connexions de servei, TCA) no són obligatòries i el seu valor és igual al valor de l'hora ordinària. No obstant això, si aquestes hores extres no estructurals es realitzen per indicació expressa del responsable que correspongui deixaran de tenir el caràcter de voluntàries i es pagaran com si d'hores extres estructurals es tractés.

Article 46

Menyscapte de diners

A l'efecte de menyscapte de diners, es fixa la quantitat de 18 euros bruts al mes per al 2004. Per als anys 2005 i 2006, aquest import s'ha de revalorar segons els increments salarials de conveni per als responsables de caixa i els cobradors. Les persones que realitzin aquesta funció de manera esporàdica cobraran la part proporcional pel temps treballat, sens perjudici de respectar les quantitats superiors que puguin estar reconegudes individualment.

La Direcció de l'empresa ha d'eliminar, en la mesura que pugui, els cobraments en efectiu, com ara la possibilitat d'incloure en factures els imports de TCA a particulars, extensió del datàfon, etc.

Article 47

Import de les dietes

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

L'import meritat s'entendrà en el cas que no pugui dinar, sopar o dormir a l'hora habitual en el seu domicili particular.

Atès el caràcter públic del servei prestat per l'empresa, en cas d'una reparació urgent, el personal estarà obligat a prolongar la jornada de treball normal. Si els treballs extres es prolonguen fins a l'horari normal de dinar o sopar i l'indole del treball, a judici del responsable del treball, no permet la interrupció habitual perquè el treballador pugui menjar en el seu domicili, l'empresa pagarà el menjar, encara que el treballador no estigui desplaçat fora de la localitat on radica el seu centre de treball.

Dieta per dinar o sopar: 13,88 euros

Les quantitats que es meriten per dieta són independents de l'obligació de l'empresa de facilitar els mitjans de transport o satisfer-ne l'import.

Aquestes quantitats tindran la mateixa revisió i increment que la resta de conceptes salarials.

Article 48

Bestretes

A instància dels treballadors, l'empresa avançarà sumes que no excedeixin el 90% de l'haver habitual, que hauran de ser deduïdes dels havers corresponents durant el mateix mes de pagament en què es va fer la bestreta. Així mateix, es pot avançar el 90% de la gratificació extraordinària que els pugui correspondre dins del trimestre en què aquesta es faci efectiva i igualment es dedueix en el moment en què s'aboni aquesta gratificació extraordinària.

Article 49

Pagament de salaris

La retribució mensual, constituïda per les percepcions fixes i l'antiguitat, es paga el penúltim dia feiner del mateix mes en què es merita.

Les retribucions de caràcter variable es paguen el penúltim dia feiner del mes immediatament següent al de la seva meritació.

El pagament de salaris s'efectua per transferència bancària.

Article 50

Premi de vinculació

Els treballadors que tinguin acreditada una antiguitat continuada de 25 anys a l'empresa perceben l'import d'una mensualitat del salari base que tinguin reconegut, en reconeixement dels serveis prestats.

Aquest premi consisteix en l'import resultant de la fórmula següent:

(mensualitat del salari base que es tingui reconegut x 16)/12

Igualment, els empleats que estant en actiu compleixin l'edat de 64 anys i tinguin acreditada en aquesta mateixa data una antiguitat mínima a l'empresa de 5 anys percebran, dins del rebut salarial del mateix mes que compleixin l'edat, un import equivalent a una paga del salari base, corresponent a la seva categoria laboral, vigent en les taules del Conveni. Aquest concepte s'anomenarà "premi de vinculació als 64 anys".

En el cas que el treballador, tenint acreditats 5 anys d'antiguitat a l'empresa, cessi en la prestació dels seus serveis per baixa voluntària, un cop passada l'edat de 60 anys i abans de fer els 64 anys, cobrarà en la liquidació un premi de vinculació d'igual quantia que la que s'especifica a l'aparat anterior.

Article 51

Guàrdies

S'entén per guàrdia el temps que el treballador està disponible en les dependències de l'empresa fora de l'horari habitual de treball i/o està realitzant treballs del servei com a conseqüència d'aquesta guàrdia.

Si les hores realitzades en un dia de guàrdia superen les establertes, s'abonaran segons el preu ressenyat.

L'import de la guàrdia, sense dret a dia de descans compensatori, és (dissabtes, diumenges i/o festius) el següent:

Oficials de primera, oficials de segona i oficials de tercera: 14,42 euros bruts per hora

Peons, peons especialistes i especialistes: 12,44 euros per hora

Els peons, els peons especialistes i els especialistes que fan la guàrdia sols i/o com a respon-

sables cobren l'hora de guàrdia al mateix preu que els oficials.

Als treballadors que a la signatura del Conveni cobrin un preu superior per hora de guàrdia, se'ls respectarà aquest import, amb els mateixos increments i la mateixa revisió que la resta de conceptes salarials.

El treballador que opta per realitzar un descans equivalent a les hores de guàrdia cobrarà aquesta guàrdia al preu següent:

Oficials de primera, oficials de segons i oficials de tercera: 5,73 euros bruts per hora

Peons, peons especialistes i especialistes: 4,94 euros bruts per hora

Aquestes quantitats tindran la mateixa revisió que els altres conceptes salarials.

Article 52

Reserva

S'entén per reserva el temps en què el treballador roman a l'expectativa d'una possible atenció al servei, fora de l'horari habitual de feina i pel període comprès des del final fins al començament de la jornada ordinària, de forma que es pugui presentar al seu centre de treball o a la instal·lació que se li indiqui, tan aviat com sigui possible, des del moment de l'avis, per desenvolupar el treball que una avaria, una emergència o altres necessitats del servei requereixin. El podrà realitzar fora del domicili de l'empresa. A l'efecte de la seva ràpida localització, l'empresa facilitarà els mitjans (cercapersones, telèfon portàtil, etc.).

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

El treballador que surti de guàrdia romandrà com a reserva fins a l'inici de la guàrdia següent.

L'empresa no obligarà cap treballador a formar part de la reserva 2 o més setmanes consecutives.

Les hores festes entre les 23 i 8 hores s'han de compensar segons el que estableix l'article 45.

Article 53

Fons de vacances

L'import del fons de vacances queda fixat en 350 euros bruts per a l'any 2004, 365 euros bruts per a l'any 2005 i 400 euros bruts per a l'any 2006, a percebre en la nòmina del mes de juliol.

El personal de nou ingrés que s'incorpori a l'empresa dins del primer semestre de l'any cobrarà la part proporcional al període treballat si l'1 de juliol continua en actiu.

Article 54

Bonificació de rebuts d'aigua

Als treballadors en actiu de l'empresa que hagin superat el període de prova se'ls abona en la nòmina, com a retribució per consum d'aigua, l'equivalent a 16 metres cúbics mensuals d'aigua, segons la tarifa oficial del lloc on resideixin, així com tots els conceptes que en la factura constin dins de l'aparat d'aigua.

Com a conseqüència del que s'ha esmentat anteriorment, cada treballador abonarà directament a la companyia subministradora d'aigua l'import del seu rebut, sense percebre cap altra compensació per part de l'empresa.

Les famílies que convisquin al mateix habitatge amb més de 4 membres, prèvia acreditació corresponent, es beneficiaran d'un increment

de 4 metres cúbics mensuals per persona des del cinquè membre.

Quant al personal de nou ingrés, si es dona la coincidència que dos d'ells comparteixen el mateix subministrament d'aigua en un mateix domicili, l'empresa només abonarà la quantitat corresponent a un sol subministrament.

CAPÍTOL 6

Préstecs

Article 55

Préstecs

Per a l'adquisició o la construcció del primer habitatge, l'empresa concedeix préstecs amb un límit màxim de 4.500 euros en cada ocasió.

Així mateix, per a atencions diverses, concedeix préstecs amb un límit màxim de 1.800 euros en cada ocasió.

Si un treballador és traslladat a un altre centre de treball que impliqui un canvi de residència, en cas necessari l'empresa concedeix préstecs d'igual quantia que per a l'adquisició d'habitatge.

Article 56

Condicions per a la concessió de préstecs

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

1. Ser personal de plantilla fixa.
2. No tenir quantitats pendents per a l'amortització d'altres préstecs que puguin haver estat concedits amb anterioritat al treballador que els sol·licita.
3. El saldo que en cada moment es degui a l'empresa pels diversos préstecs concedits no serà superior a 84.150 euros.
4. El préstec per adquirir el primer habitatge només podrà ésser concedit una sola vegada al treballador sol·licitant, excepte en cas de trasllat, tal com s'indica en el tercer apartat de l'article anterior.

Article 57

Concessió de préstecs

Els préstecs per a l'adquisició del primer habitatge són de concessió obligatòria, sempre que es compleixin les condicions per a la seva concessió disposades a l'article anterior i que a més l'adquisició sigui degudament justificada.

Els préstecs per a atencions diverses requereixen un informe de la representació dels treballadors legalment constituïda a l'empresa. Seran concedits si aquest informe és positiu, sempre que es compleixin les condicions per a la concessió disposades a l'article anterior.

L'empresa facilitarà als representants dels treballadors una llista on constin els noms dels treballadors que tenen concedit algun préstec i la llista d'espera.

Article 58

Interessos, terminis i forma d'amortització

Els préstecs meriten un interès anual igual a l'Euríbor en 1 any (valor en data d'1 de gener de l'any corresponent) i del 3% com a màxim.

El termini màxim d'amortització dels préstecs és de 4 anys per a l'adquisició del primer habitatge i de 2 anys per als restants.

Els préstecs concedits s'amortitzaran mitjançant la deducció en les pagues ordinàries d'una quantitat fixada d'acord amb la quantia, els interessos i els terminis d'amortització.

CAPÍTOL 7

Règim assistencial

Article 59

Concepte de règim assistencial

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

Article 60

Règim jurídic

El règim assistencial es regeix per les normes següents:

Articles 181.a), 182 i 183 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social (Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny).

Els articles del present Conveni col·lectiu que es preveuen en aquest capítol.

Article 61

Millora de les prestacions per incapacitat temporal

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

En cas d'incapacitat temporal (IT) derivada d'accident laboral i/o malaltia professional, s'inclou en el salari real fix el 75% de la quantitat que percep el treballador en concepte de guàrdies als 3 darrers mesos anteriors al de la data en què es produeix la baixa, en proporció als dies que hagi estat de baixa.

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

Article 62

Assegurança de vida col·lectiva

L'empresa mantindrà contractada, al seu càrrec, una assegurança de vida que cobreix les contingències següents:

Mort natural fins al límit dels 65 anys d'edat: 18.000 euros, que s'abonen als beneficiaris que hagi designat lliurement l'assegurat.

Mort per accident laboral o no laboral, o bé de trànsit, fins al límit dels 65 anys: 30.000 euros, que s'abonen als beneficiaris que hagi designat lliurement l'assegurat.

Invalidesa absoluta, per a qualsevol activitat professional, derivada de malaltia o d'accident, sigui o no laboral, fins al límit dels 65 anys: 30.000 euros que s'abonen al treballador en declarar-se la invalidesa esmentada.

Invalidesa permanent total derivada d'accident laboral o no laboral i d'accident de trànsit, fins al límit dels 65 anys d'edat: 9.000 euros, que s'han d'abonar al treballador en declarar-se la invalidesa esmentada.

Aquestes quantitats entren en vigor a partir de la signatura del Conveni.

Els treballadors poden millorar aquestes prestacions al seu càrrec.

Article 63

Vinculació a l'assegurança de vida

L'assegurança de vida a què fa referència l'article anterior es vincula a la permanència de l'assegurat a l'empresa. El cessament en l'empresa per qualsevol motiu origina la baixa del treballador en la pòlissa d'aquesta assegurança, sense que el treballador conservi cap dret a percebre l'import del capital garantit al seu dia.

Article 64

Invalidesa parcial per a la professió

Es pacta expressament que la invalidesa parcial per a la professió habitual no és motiu de rescissió del contracte de treball.

Article 65

Invalidesa provisional

Si un treballador passa a invalidesa provisional i posteriorment no es declara la invalidesa definitiva per alta mèdica, reingressa a l'empresa; s'entén aquest període com a suspensió del contracte i es computa l'antiguitat a tots els efectes.

Article 66

Readaptació professional del treballador en situació d'invalidesa total i permanent per a la professió habitual

Quan un treballador es trobi en aquesta situació, la Direcció de l'empresa pot optar per la seva readaptació professional, actuant de la manera següent:

D'acord amb el que preveuen la Llei de Seguretat Social i les disposicions reguladores de la prestació d'invalidesa, el treballador pot sol·licitar una pensió vitalícia a la Seguretat Social.

1. Immediatament després de produir-se el reconeixement de la invalidesa permanent per a la professió habitual del treballador per part de la Seguretat Social, el treballador serà reconegut pel servei mèdic de l'empresa, que elaborarà un informe en què, d'acord amb la capacitat residual que s'apreciï en el treballador, informará la Direcció sobre el perfil dels llocs de treball que pot ocupar el treballador.

2. El Comitè d'Empresa ha de conèixer l'informe d'aptitud emès pel servei mèdic i, en vista de les places disponibles en aquell moment o les que hi pugui haver, informará la Direcció indicant la plaça concreta que el treballador pot realitzar.

3. Davant la proposta del servei mèdic de l'empresa i l'informe del Comitè d'Empresa, la Direcció pot optar o no per la readaptació professional i, en cas afirmatiu, assignarà el treballador a la categoria professional corresponent al lloc de treball que ocuparà. A aquest treballador li correspondran els havers que fixi el Conveni col·lectiu com si es tractés de l'alta inicial d'un treballador, amb excepció del premi d'antiguitat, que percebrà d'acord amb els anys de servei efectiu des del seu ingrés inicial.

Article 67

Ajuda per defunció

En produir-se la mort d'un treballador en actiu, l'empresa aporta la quantitat de 900 euros, que seran lliurades al beneficiari o beneficiaris del treballador.

Article 68

Ajuda per fills disminuïts

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

Si algun treballador de l'empresa té a càrrec seu fills disminuïts físics o psíquics, percebrà com a ajuda econòmica per a la seva atenció 150 euros bruts (per a tota la vigència del Conveni), en cadascun dels pagaments ordinaris, per cada fill amb una disminució igual o superior al 30%. Aquesta disminució haurà d'ésser degudament acreditada mitjançant el certificat corresponent.

Article 69

Jubilació anticipada als 64 anys

Cal atènyer-se al que disposen el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol, en la mesura que aquesta disposició legal sigui vigent.

CAPÍTOL 8

Salut laboral

Article 70

Salut laboral

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

La LPRL configura la vigilància de la salut com un dret del treballador i una obligació de l'empresari, enunciant com a regla general la voluntarietat d'aquesta. Aquest caràcter voluntari es transforma en una obligació del treballador en les circumstàncies següents:

En els llocs de treball en què existeixi un risc de malaltia professional.

L'avaluació de la salut dels treballadors nocturns tal com s'estableix a l'article 36.4 de l'Estatut dels treballadors.

La informació mèdica derivada de la vigilància de la salut de cada treballador estarà a disposició del mateix treballador, els serveis mèdics responsables de la salut i l'autoritat sanitària. L'empresa no podrà tenir coneixement del contingut concret de les proves mèdiques o del seu resultat sense el consentiment exprés i feient del treballador. L'empresa només podrà tenir coneixement de la revisió en els termes d'aptitud o adequació del treballador al seu lloc de treball o funció i la necessitat d'introduir o de millorar les mesures de protecció o de previsió.

CAPÍTOL 9

Traslats

Article 71

Trasllat de personal

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

El trasllat del personal es pot realitzar:

1. A sol·licitud de l'interessat.
2. De comú acord entre l'empresa i el treballador.
3. Per necessitats del servei.

Quan el trasllat, prèvia acceptació de l'empresa, s'efectuï a sol·licitud de la persona interessada, l'empresa podrà modificar-li el salari d'acord amb el lloc de treball del seu nou destí, sense que el trasllat tingui dret a alguna indemnització per la despesa que el canvi de residència li hagi originat.

Si el trasllat s'efectua de comú acord entre l'empresa i el treballador, cal atènr-se a allò que convinguin ambdues parts.

Quan la necessitat del servei ho justifiqui, a judici de l'empresa, i no s'arribi a l'acord a què es refereix el paràgraf anterior, es pot imposar el trasllat com més a prop millor del seu actual lloc de treball i el treballador conserva tots els seus drets pel que fa al salari i a qualsevol altre aspecte de la seva remuneració en el nou lloc de treball.

El treballador té dret que se li abonin les despeses de trasllat forçós, tant pròpies com dels seus familiars i béns. A més, rep una gratificació equivalent a 2 mensualitats de salari base més antiguitat.

En cas de trasllat forçós, l'empresa està obligada a facilitar, al seu càrrec, al treballador un habitatge adequat en el seu nou destí.

Article 72

Permutes

Els treballadors amb destinació a diferents centres de treball pertanyents a l'empresa que tinguin una categoria i grup equivalents poden concertar la permuta dels seus respectius llocs, a l'espera del que la Direcció de l'empresa decideixi en cada cas, tenint en compte les necessitats del servei, l'aptitud d'ambdós permutants per a les noves destinacions i altres circumstàncies que es puguin apreciar.

Si es consuma la permuta, els treballadors acceptaran les modificacions de salari derivades del canvi i no tenen dret a una indemnització per aquest trasllat.

CAPÍTOL 10

Funcions i garanties dels representants dels treballadors

Article 73

Òrgans de representació

Drets sindicals

En aquest aspecte cal atènr-se al que estableix la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

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

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

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

No es condicionarà l'ocupació o la promoció d'un treballador al fet que s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical, com tampoc es pot acomiadar-lo o perjudicar-lo de qualsevol altra manera per la causa indicada.

Article 74

Òrgans de representació: Comitè d'Empresa

El Comitè d'Empresa té les competències que garanteixen els articles 64 i 65 de l'Estatut dels treballadors.

Article 75

Assembles

El Comitè d'Empresa pot fer assemblees en els centres de treball dins la jornada laboral, amb el límit d'hores acordat a l'article 16 del Conveni.

Un cop acabada la jornada laboral, els treballadors es poden reunir en les dependències de l'empresa amb la convocatòria dels representants legals dels treballadors.

Per realitzar aquestes assemblees, els representants dels treballadors ho han de comunicar a la Direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 24 hores, indicant-hi l'ordre del dia, l'horari i els centres on s'han de fer, a l'efecte de la seva conformitat i per poder avisar els caps d'explotació dels centres indicats i disposar del local corresponent.

Article 76

Acumulació d'hores sindicals

Es representants dels treballadors, inclosos els delegats sindicals, poden cedir (o acumular) les seves hores sindicals a un altre o a uns altres representants en còmput trimestral. Aquesta cessió o acumulació d'hores sindicals ha d'ésser notificada a l'empresa indicant els noms dels beneficiaris i dels cedents.

Article 77

Despeses del Comitè d'Empresa

L'empresa, atesa l'amplitud territorial en què en l'actualitat té distribuïts els seus centres de treball, paga les despeses ocasionades pels desplaçaments, si és procedent, als membres del Comitè d'Empresa que s'hagin de traslladar per assistir a les reunions del Comitè. El pagament d'aquestes despeses es fa com a màxim en 6 ocasions a l'any.

CAPÍTOL 11

Clàusules finals

Article 78

Difusió del Conveni

Quan el present Conveni col·lectiu sigui aprovat per l'autoritat laboral, es lliurarà un exemplar a cada treballador de l'empresa.

Article 79

Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació

Es crea la Comissió de Vigilància i Interpretació del present Conveni col·lectiu, formada per 4 representants de l'empresa i 4 dels treballadors, que hagin intervingut en la negociació del Conveni col·lectiu.

Aquesta Comissió es regeix per les normes legals vigents a cada moment.

A aquesta Comissió se sotmetran tots els dubtes que puguin derivar de la interpretació i aplicació del present Conveni col·lectiu, i la Comissió es pronunciarà sens perjudici dels recursos procedents.

Article 80

Vinculació a la totalitat

Si l'autoritat laboral competent, en virtut del que disposa l'Estatut dels treballadors, entén que el present Conveni col·lectiu o alguna de les seves clàusules conculca la legalitat vigent o lesiona greument els interessos de tercers, i adopta les mesures pertinents, o si per qualsevol altra causa l'Administració pública o els tribunals competents ordenen la rectificació del

present Conveni col·lectiu o d'una part, quedarà sense efecte la totalitat i s'haurà de sotmetre novament a la Comissió Deliberadora per a l'adaptació i el reajustament dels acords, a fi de suprimir, eliminar o variar els motius de la denegació de l'homologació.

Article 81

Clàusula d'absorció

Els havers anuals fixos pactats en el present Conveni col·lectiu, valorats en còmput anual, absorbeixen automàticament fins on arribin els augments de salari o les percepcions directament o indirectament salarials que pugui establir una disposició legal o reglamentària durant la vigència del Conveni.

Article 82

Prelació de normes

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

Article 83

Clàusula transitòria

Els endarreriments que s'hagin pogut produir des de la vigència del present Conveni col·lectiu s'han de fer efectius en la nòmina del mes següent al de la seva firma, independentment de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

(05.173.150)

✱

DEPARTAMENT DE LA PRESIDÈNCIA

ANUNCI

de licitació d'un contracte de consultoria i assistència.

—1 Entitat adjudicadora

a) Organisme: Departament de la Presidència, carrer Sant Honorat, 1-3, 08002 Barcelona. Telèfon: 93.402.46.00; fax: 93.567.61.95.

b) Dependència que tramita l'expedient: Servei d'Ajuts i Contractació.

c) Número d'expedient: 2005095.

—2 Objecte del contracte

a) Descripció: realització de la creativitat i la producció de la campanya que ha de difondre l'ús del català.

b) Termini d'execució: des de l'1 de setembre fins al 31 de desembre de 2005.

—3 Tramitació, procediment i forma d'adjudicació

Tramitació: ordinària.

Procediment: obert.

Forma: concurs.

—4 Pressupost de licitació: 250.000 euros, inclòs l'IVA.

—5 Garanties

Provisional: dispensada per l'òrgan de contractació d'acord amb l'article 35.1 del Text refós de la Llei de contractes de les administracions públiques.

—6 Obtenció d'informació i documentació

a) Es podrà obtenir al Registre General del Departament de la Presidència, carrer Sant Honorat, 1-3, 08002 Barcelona. A més, la informació de tipus tècnic també es podrà obtenir al telèfon 93.292.12.60. Direcció General de Difusió Corporativa.

Pàgina web <http://www.gencat.net/presidencia/licitacions>.

b) Data límit d'obtenció de documents i informació: fins a la data límit de presentació d'ofertes.

—7 Requisits específics dels contractistes

Els licitadors hauran d'acreditar la solvència econòmica i financera per alguns dels mitjans establerts en l'article 16 del Text refós de la Llei de contractes de les administracions públiques i la solvència tècnica en la forma establerta per l'article 19, apartats b i c de la Llei esmentada.

—8 Presentació de les ofertes

a) Data límit de presentació: als 15 dies naturals, a comptar de l'endemà de la publicació del present Anunci, fins a les 13 hores.

b) Documentació que s'ha de presentar: dos sobres, segons el plec de clàusules administratives.

c) Lloc de presentació: Registre General del Departament de la Presidència, carrer Sant Honorat, 1-3, 08002 Barcelona.

d) Termini de vigència de l'oferta: 3 mesos, des de l'obertura de les proposicions.

e) Admissió de variants: no.

—9 Obertura de les ofertes

L'acte públic d'obertura tindrà lloc a les 12 hores del tercer dia hàbil a partir de l'endemà de la finalització del termini de presentació de proposicions, al Departament de la Presidència, carrer Sant Honorat, 1-3, Barcelona.

—10 Altres informacions

La resta d'informació s'especifica en el plec de clàusules administratives.

—11 Despeses de l'Anunci

Són a càrrec de l'adjudicatari.

Barcelona, 29 de juny de 2005

P. D. (Resolució PRE/435/2004, DOGC de 5.3.2004)

XAVIER VENDRELL I SEGURA

Secretari general del Conseller Primer

(05.178.162)

*

DEPARTAMENT DE POLÍTICA TERRITORIAL I OBRES PÚBLIQUES

FERROCARRILS
DE LA GENERALITAT
DE CATALUNYA

ANUNCI

de contractació de serveis.

Ref.: 51/05.

Objecte: desenvolupament, subministrament i implantació de la nova màquina autoexpendedora de bitllets (MAE v2) i subministrament de 130 màquines.

Tramitació, procediment i forma d'adjudicació: ordinària, concurs públic pel procediment obert.

Data prevista per al seu inici: febrer 2006.

Termini d'execució: 18 mesos.

Pressupost base de licitació: 5.200.000 euros, a part l'IVA.

Consulta dels projectes, plecs de condicions i documentació complementària: Àrea d'Aprovisionaments i Contractació de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, c. Diputació, 239, 3r, 08007 Barcelona. Tel. 93.366.34.44.

Obtenció dels plecs de condicions:

Copisteria Miracle, c. Rector Ubach, 6-10, 08021 Barcelona, tel. 93.200.85.44, fax 93.209.17.82.

L'import dels plecs serà a càrrec de l'empresa que els sol·liciti. Cas que l'esmentada documentació hagi de ser enviada a l'empresa sol·licitant, les despeses de la tramesa seran al seu càrrec.

Per a la tramesa dels plecs per correu, l'empresa interessada ho haurà de demanar, com a màxim, amb 10 dies d'antelació a la data límit de recepció d'ofertes.

Justificació de la solvència economicofinancera: se sol·licitaran els mitjans d'acreditació de la solvència economicofinancera, en els termes que figuren en el plec de clàusules administratives.

Garanties: garantia provisional de 104.000 euros i definitiva del 4% de l'import d'adjudicació.

Model de proposició i documents que s'han d'acompanyar: s'indiquen en els plecs de clàusules administratives.

Data límit de presentació de les proposicions: fins al dia 25 d'octubre de 2005 en l'horari indicat al plec i en el Registre d'entrada de documents, situat en el primer pis de la direcció de l'òrgan de contractació.

Obertura de proposicions: acte públic que es realitzarà el dia 27 d'octubre de 2005 a les 12.00 hores en les dependències de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya a Barcelona, c. Diputació, 239, 3r. S'admet l'assistència de dues persones per licitador.

Condicions mínimes exigides: s'indiquen en el plec de clàusules administratives.

Termini durant el qual està obligat a mantenir la seva oferta: 6 mesos des de l'obertura de pliques.

Criteris que se seguiran per a l'adjudicació del contracte: s'indiquen en el plec de clàusules administratives.

Despeses dels anuncis: seran a càrrec de l'adjudicatari.