

## DEPARTAMENT DE TREBALL

*Fitxer:* indemnització compensatòria de muntanya i zones desfavorides per despoblament (ICM).

*Òrgan administratiu responsable:* Direcció General de Producció, Innovació i Indústries Agroalimentàries.

*Destinació del fitxer i de les dades existents:* les dades s'integren al fitxer Pagament d'ajuts i gestió d'avalis.

*Fitxer:* telèfons rurals (TEL).

*Òrgan administratiu responsable:* Direcció General de Desenvolupament Rural.

*Destinació del fitxer i de les dades existents:* destrucció del fitxer i de totes les seves dades, amb reutilització dels suports.

*Fitxer:* gestió de finques i aprofitaments forestals (AFO).

*Destinació del fitxer i de les dades existents:* fitxer traspassat al Departament de Medi Ambient i Habitatge.

*Fitxer:* llicències de caça, pesca, recollida de tòfones i pinyes (ACP).

*Destinació del fitxer i de les dades existents:* fitxer traspassat al Departament de Medi Ambient i Habitatge.

*Fitxer:* capacitació nauticopesquera (CNP).

*Òrgan administratiu responsable:* Direcció General de Pesca i Acció Marítima.

*Destinació del fitxer i de les dades existents:* les dades s'integren al fitxer Escoles de capacitació nauticopesquera.

(07.205.054)



### RESOLUCIÓ

*TRE/2350/2007, de 16 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Mataró, SA, Societat Privada Municipal per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 0805972).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Mataró, SA, Societat Privada Municipal, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 de novembre de 2006, i de conformitat amb el que disposa l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

### RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Mataró, SA, Societat Privada Municipal per als anys 2006-2008 (codi del conveni núm. 0805972) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Barcelona, 16 de gener de 2007

BEATRIU LABORÍ I SAMSÓ  
Secretària tècnica dels Serveis Territorials  
(per substitució del director, Decret 326/98, de 24 de desembre, art. 5è)

*Transcripció literal del text signat per les parts*

### CONVENI

*col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Mataró, SA, Societat Privada Municipal per als anys 2006-2008*

### CAPÍTOL I Àmbits d'aplicació

### Article 1

#### *Ambit funcional*

L'objecte del present Conveni és regular les condicions de treball entre Aigües de Mataró, SA, Societat Privada Municipal, i el personal que actualment o en el futur pugui prestar-hi serveis, i s'aplicarà en preferència a allò que disposin la resta de normes laborals.

### Article 2

#### *Ambit personal*

El present Conveni afecta la totalitat del personal que integra la plantilla d'aquesta empresa amb la particularitat que es determina en l'article 7 per al personal d'alta direcció.

### Article 3

#### *Ambit temporal*

El present Conveni serà efectiu a partir de l'1 de gener de 2006, sens perjudici de l'efecte de la seva publicació en el DOGC i del seu registre per part de l'autoritat laboral.

El Conveni serà vigent fins al 31 de desembre de 2008, i es considerarà prorrogat al seu venciment, per reconducció tàcita, si no es formula denúncia per escrit de rescissió o revisió per cap de les parts amb una antelació mínima de 3 mesos respecte de la seva data d'acabament.

### CAPÍTOL 2

#### *Organització del treball*

### Article 4

#### *Normes generals*

En tot allò que fa referència a l'organització del treball, la Direcció de l'empresa actuarà d'acord amb les facultats que atorgui la legislació vigent i aquest principi es desenvoluparà seguint la política de no alterar les condicions de treball sense haver donat a conèixer prèviament al personal afectat les motivacions i haver intentat la seva comprensió i consentiment.

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

### Article 5

#### *Dedicació plena al treball*

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

### Article 6

#### *Plantilla de personal*

La plantilla de cada unitat o servei serà la necessària per atendre normalment el treball sense necessitat de fer hores extraordinàries llevat dels casos d'emergència o de treballs de caràcter estacional o imprevist. En tot cas, la plantilla serà la necessària i suficient per cobrir les baixes que es produeixin d'acord amb el nivell normal d'absentisme pels motius de vacances, malaltia i permisos perceptius.

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

#### Article 7

##### *Personal d'alta direcció*

Té aquest caràcter el gerent de l'empresa, a qui li seran d'aplicació tots els pactes establerts en el Conveni col·lectiu que no es contradiguin amb el que s'hagi pactat individualment, segons preveu el Reial decret 1.382/1985.

#### Article 8

##### *Roba de feina del personal obrer*

L'empresa facilitarà als treballadors la roba adequada a les seves funcions i només per a l'exercici d'aquestes funcions. L'ús de la roba de treball serà obligatori.

La Direcció de l'empresa i el Comitè d'Empresa determinaran les peces de roba de treball que es faran servir en les diferents seccions, que en tot cas seran les més apropiades per al treball corresponent.

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

#### Article 9

##### *Formació professional*

Amb la finalitat d'assolir el desenvolupament professional dels treballadors es crearà una Comissió de Formació, formada per empresa i treballadors, la qual establirà els programes de formació adreçats a millorar la capacitat i competitivitat productiva dintre de la pròpia estructura de l'empresa.

En el cas en què la formació professional tingui lloc en la jornada ordinària, el treballador haurà d'assistir-hi obligatòriament i aprofitar al màxim els ensenyaments que s'hi imparteixin.

En el cas en què la formació tingui lloc fora de la jornada, l'assistència al curs serà voluntària.

#### Article 10

##### *Cobertura de vacants i promoció*

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

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

Per a l'ascens als llocs de treball, en els quals no procedeixi la lliure designació per l'empresa, s'establiran sistemes de selecció que hauran d'ajustar-se a criteris objectius de mèrit i capacitat, agafant com a referència les següents circumstàncies: titulació adequada, valoració acadèmica, coneixement del lloc de treball, història professional, haver desenvolupat funció de superior grau professional i superar les proves que a l'efecte s'estableixin.

Amb aquesta finalitat l'empresa podrà establir les corresponents proves selectives, de caràcter teòric pràctic, previ informe a consulta dels representants dels treballadors.

En cas que un treballador estimés que està capacitat per promocionar a una categoria superior, podrà presentar, a través del Comitè d'Empresa, una sol·licitud de confirmació i validació de la categoria demanada. En tot cas la sol·licitud serà tractada amb els mateixos criteris d'objectius de mèrit i capacitat esmentats més amunt.

El treballador que inicialment presti els seus serveis en el nivell salarial 1 serà promocionat automàticament al nivell salarial 2 una vegada transcorregut 1 any.

#### Article 11

##### *Diligència professional*

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

D'acord amb aquests principis, l'empresa assumirà la defensa dels seus treballadors en els procediments civils i penals que es poguessin iniciar contra ells per fets realitzats dintre de la jornada laboral i en el lícit exercici de les funcions que els siguin encomanades, assegurant la cobertura de les indemnitzacions dineràries i les fiances de caràcter civil o penal que els poguessin correspondre.

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

#### Article 12

##### *Exercici de comandament*

Són funcions pròpies de tots els caps de l'empresa, entre d'altres, aconseguir el rendiment i l'eficàcia del servei i del personal a les seves ordres, exercint la seva autoritat de manera educada i eficient, formar el personal a les seves ordres per aconseguir elevar-ne el nivell tècnic i professional, i vetllar per la seva seguretat. Haurà de col·laborar en totes les millores de mètodes o sistemes que s'implantint amb la finalitat de mantenir un oportú desenvolupament tecnològic i un adequat nivell de productivitat en l'empresa.

#### Article 13

##### *Classificació de grups professionals*

El personal el qual afecta el present Conveni col·lectiu es classifica, tenint en compte les funcions que fa, en els següents grups:

##### **Grup professional 1**

Serà classificat dintre d'aquest grup el personal que executa tasques segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten de formació específica, tret de l'ocasional dins un període d'adaptació.

La formació mínima correspon a l'experiència adquirida en el desenvolupament d'una professió equivalent i una titulació de graduat escolar o certificat d'escolaritat o similar.

Dintre d'aquest grup s'inclouen les següents categories:

Especialista, peó-especialista, peó, auxiliar administratiu de primera, auxiliar administratiu de segona, auxiliar administratiu de tercera, auxiliar tècnic de primera, auxiliar tècnic de segona, auxiliar tècnic de tercera.

##### **Grup professional 2**

Serà classificat dintre d'aquest grup el personal que executa de forma autònoma tasques que exigeixen habitualment iniciativa per part dels treballadors que les fan, comportant, sota supervisió, la seva responsabilitat i podent ésser ajudats per un altre o altres treballadors.

La seva formació és de titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalent a BUP o FP2, completada amb formació específica en el lloc de treball.

Dintre d'aquest grup s'inclouen les següents categories:

Inspector d'obres, operari de primera, operari de segona, operari de tercera, tècnic FP de primera, tècnic FP de segona, tècnic FP de tercera, oficial administratiu de primera, oficial administratiu de segona, oficial administratiu de tercera, lector de primera, lector de segona.

##### **Grup professional 3**

Serà classificat dintre d'aquest grup el personal que desenvolupi funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de feines diverses realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estadi organitzatiu menor.

Tasques que, encara que no suposin responsabilitat de comandament, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dintre del procés establert.

La seva formació correspon a titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalent a BUP o FP2, completada amb una dilatada experiència en el lloc de treball.

Dintre d'aquest grup s'inclouen les següents categories:

Cap de departament, sotscap de departament, secretària de direcció.

##### **Grup professional 4**

Serà classificat dintre d'aquest grup el personal que desenvolupi funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors.

Tasques complexes però homogènies que, encara que no impliquin responsabilitat de comandament, tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

La seva formació correspon a titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalents a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Dintre d'aquest grup s'inclouen les següents categories:

Cap de secció, sotscap de secció, tècnic titulat de laboratori.

##### **Grup professional 5**

Serà classificat dintre d'aquest grup el personal que desenvolupi funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i un alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

També s'inclouen en aquest grup professional les funcions que suposen responsabilitat completa per a la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de la Direcció, a qui han de donar compte de la seva gestió.

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i inclosa la participació en la definició dels objectius concrets a assolir en el seu camp, amb un molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

La seva formació correspon a titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalent a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una dilatada experiència en el seu sector professional, o a estudis universitaris de grau superior, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Dintre d'aquest grup s'inclouen les següents categories: director gerent, sotsdirector, cap de servei.

### CAPÍTOL 3

#### *Règim de treball*

#### Article 14

##### *Jornada*

La jornada ordinària de treball és la resultant de l'aplicació de l'horari establert a l'annex 2 d'aquest Conveni, que equivaldria a una jornada tipus de 38,2 hores setmanals si es repartissin uniformement durant tot l'any.

Dintre de la jornada, s'inclou com a temps efectiu de feina una pausa màxima diària de 20 minuts que es pot utilitzar de forma ininterrompuda o fraccionada, i que, en tot cas, comprèn el temps per a l'entrepà.

#### Article 15

##### *Horari*

L'empresa procurarà establir els horaris més convenients d'acord amb la representació dels treballadors, però és lliure de disposar-los sempre de la manera que consideri millor per a l'organització del treball, atenent el caràcter del servei públic que l'empresa té encomanat.

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

L'horari per a la vigència del Conveni és el regulat en l'annex 2.

#### Article 16

##### *Vacances*

Tot el personal tindrà dret a gaudir de 22 dies laborables de vacances. A l'efecte de vacances, es consideren com a no laborables els dissabtes, independentment de la jornada laboral que tingui assignada cada secció.

Les vacances es concediran preferentment en un període únic ininterromput. No obstant això, per cobrir les exigències del servei i/o a petició del personal, es podrà disposar o autoritzar el seu fraccionament, tenint en compte que es garanteix un període mínim continuat de 15 dies naturals, i que la fracció menor serà d'1 setmana,

exceptuant 1 o 2 dies, que es podran gaudir en les dates que el treballador estimi convenient, sempre que es compleixin les condicions de comunicació i simultaneïtat establertes a l'article 21 d'aquest Conveni.

Les vacances es gaudiran sempre dintre de l'any que correspongui i es prohibeix treballar-les mitjançant compensació econòmica.

En casos excepcionals en què part de les vacances estigués previst fer-les el desembre, i arribat el moment això no fos possible, per raons de malaltia o necessitats del servei, podrà autoritzar-se fer-les durant el mes de gener següent. En casos molt especials, aquest ajornament podrà ampliar-se fins al mes de març amb caràcter improrrogable.

Amb la finalitat de poder adaptar els períodes de vacances de la plantilla a les exigències del servei, cada secció haurà de confeccionar abans de l'1 de març el seu programa de vacances i l'haurà d'exposar en el tauler d'anuncis per a informació del personal afectat.

Per al personal de nou ingrés, els dies de vacances seran proporcionals als dies de permanència a l'empresa.

#### Article 17

##### *Servei de torn rotatiu de reparacions*

Atès el caràcter de servei públic de l'empresa, que obliga a treballar d'una manera continuada, i a assegurar determinats serveis durant les 24 hores de tots els dies de l'any, la prestació del servei ha de ser efectuada pel personal adscrit a un torn rotatiu de reparacions, regit pel seu propi règim especial, el qual preveu els descansos setmanals obligatoris i que es troba detallat a l'annex 2.

A partir de complir els 60 anys, el treballador decidirà individualment i voluntàriament si vol o no continuar prestant aquest servei.

Cada torn comprendrà un període de 7 dies naturals consecutius, a excepció dels dilluns festius que el torn es perllongarà 1 dia més, en aquest cas, si el dimarts també fos festiu, el torn es tornaria a perllongar un altre dia.

El personal adscrit a aquest torn romandrà localitzable i en situació de disponibilitat un cop realitzades les hores de presència, tal com es detalla a l'annex 2.

La disponibilitat del treballador recollida en aquest article s'entén compensada per una inferior jornada laboral i per l'import del plus de torn rotatiu de reparacions de l'annex 1.

Dintre del període de disponibilitat, el treballador estarà obligat a acudir quan se'l requereixi i a efectuar qualsevol feina relacionada amb el servei objecte d'aquest torn. Es preveu que el nombre d'hores de treball a realitzar dintre del període de disponibilitat serà com a màxim de 46 hores l'any. Es controlarà el nombre d'hores fetes anualment, i les que sobrepassin el límit previst es compensaran per 1 dia de descans cada 8 hores, pagant-se la fracció que en resulti, com a hores extraordinàries estructurals, al preu que es detalla en l'annex 1. Si per motius del servei calgués perllongar les hores de treball per sobre del límit horari diari estipulat com a disponibilitat a l'annex 2, les hores que excedeixin tindran la consideració d'hores extraordinàries.

Si durant la vigència del present Conveni fos necessari establir nous serveis en règim de torn,

l'empresa es reserva la facultat d'establir-los, prèvia informació, consulta i diàleg amb els representants del personal per tal d'intentar, respecte a aquest supòsit, el corresponent acord. En cas de desacord, l'empresa està facultada per promoure les accions pertinents en virtut del que preveu la legislació vigent.

#### Article 18

##### *Guàrdies d'encarregat de setmana*

El personal amb categoria d'operari de primera o superior podrà ser adscrit al servei de guàrdies d'encarregat de setmana per l'empresa, condició que comportarà la seva permanència en situació localitzable la resta de les 24 hores diàries, no cobertes per l'horari laboral establert.

La guàrdia comprèn un període de 7 dies naturals consecutius, a excepció dels dilluns festius que el torn es perllongarà 1 dia més, en aquest cas, si el dimarts també fos festiu, el torn es tornaria a perllongar un altre dia.

A partir de complir els 60 anys, el treballador decidirà individualment i voluntàriament si vol o no continuar prestant aquest servei.

#### Article 19

##### *Festivitats*

Sense perjudici de la jornada anual acordada en l'article 14 del present Conveni, es consideraran festius amb les condicions regulades en l'article 17 del present Conveni els dies prefixats en el calendari laboral dictat per la Generalitat de Catalunya, i en tot cas les festes tradicionals del Dissabte Sant, Dilluns de Pasqua, Dilluns de Pentecosta, el 24 de juny, el 27 de juliol (Les Santes) i el 26 de desembre.

#### Article 20

##### *Hores extraordinàries*

Si concorren circumstàncies relacionades amb les necessitats del servei, es poden fer hores extraordinàries, sempre sota els límits legals establerts o que es puguin establir en el futur.

Atès el caràcter de servei públic que té l'empresa, es consideraran hores extraordinàries estructurals, a l'efecte de deducció de cotització que a cada moment estableixi la llei, les següents: reparació de sinistres; avaries o danys extraordinaris que requereixin reparacions urgents, o altres d'anàlogues que per la seva transcendència siguin inajornables; circumstàncies de força major; canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat, com també qualsevol causa que pugui deteriorar la bona marxa del servei.

En tots els casos serà preceptiu que les hores extraordinàries hagin estat expressament autoritzades, abans de fer-les, per la línia de comandament corresponent.

#### Article 21

##### *Permisos i llicències*

1. Permis per matrimoni: el dret a gaudir de 15 dies de permís retribuït, regulat a l'article 37.3.a) de l'Estatut dels treballadors referent al matrimoni, es fa extensiu al supòsit de formació de parella. D'aquest permís se'n gaudirà a partir de l'inici de la convivència, degudament acreditada.

2. Permis per naixement: el dret a gaudir de 2 dies de permís retribuït, regulat a l'article 37.3.b) de l'Estatut dels treballadors referent a

naixement de fills, es fa extensiu en el supòsit d'adopció i a comptar des del dia de la seva constitució formal.

3. Permis per alletament: els períodes de 30 minuts de permís retribuït, regulats en el article 37.4 de l'Estatut dels treballadors, es poden aplicar a l'inici i al final de la jornada, llevat dels casos en què l'interessat sol·liciti d'acumular-los al principi o al final de la jornada laboral.

4. Reducció de jornada: per tenir cura d'un fill o d'una filla menor d'1 any, un dels progenitors podrà gaudir d'una reducció de la jornada laboral de com a màxim un terç d'aquesta jornada, amb la percepció del total de la retribució per salari base, antiguitat i retribució complementària, sempre que no estigui privat de la guarda legal, que realitzi jornada completa a aquesta empresa i que l'altre progenitor treballi efectivament.

La persona afectada, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, podrà optar per compactar les hores de reducció de jornada que li corresponguin segons el període a gaudir, en jornades senceres consecutives o repartides per setmanes, proporcionalment segons l'horari de la seva jornada de treball.

D'aquesta reducció no se'n podrà gaudir durant el temps en què es faci ús del dret a què es fa esment en l'apartat anterior (permís per alletament).

5. Reduccions de jornada per tenir cura de menors o familiars: la reducció de jornada amb disminució proporcional del salari, regulada per l'article 37.5 de l'Estatut dels treballadors, podrà ser d'1 hora com a mínim i, com a màxim, la meitat de la jornada.

6. Permis per assumptes propis: s'estableixen 4 dies laborables, amb dret de retribució, que es gaudiran a lliure elecció del treballador en la data que estimi convenient, comunicant-ho al seu superior amb 1 setmana d'anticipació, condicionat al fet que no es podran gaudir simultàniament més del 50% en cada grup de treballadors que a judici de l'empresa puguin realitzar idèntiques funcions i sense que en cap cas aquests dies puguin acumular-se a vacances. Per al personal de nou ingrés durant l'any, aquests 4 dies seran aplicats durant el primer any natural en la proporció de permanència en l'empresa.

7. Llicències per assumptes propis: el personal amb una antiguitat de més de 2 anys podrà sol·licitar un màxim de 2 llicències especials a l'any sense sou. El període mínim serà de 7 dies naturals i en cap cas es podrà excedir els 30 dies naturals per any. Serà potestativa la concessió per part de l'empresa, que podrà requerir que s'acrediti la necessitat de la llicència.

#### Article 22

##### *Absències de la feina*

La raó de l'absència de la feina, ja sigui per malaltia o accident, ja sigui per alguna causa particular o per qualsevol de les circumstàncies previstes en l'article anterior, ha de ser notificada a l'empresa amb caràcter previ o, si escau, dins les 24 hores següents a l'absència, si no és que es prova la impossibilitat de fer-ho.

#### Article 23

##### *Assistència i puntualitat*

Atesa l'obligació de tot treballador de donar un rendiment normal de treball, l'empresa inter-

pretarà i vigilarà el compliment de les normes d'assistència, permisos i puntualitat en les entrades i sortides del treball, quedant facultada per implantar els controls i mesures que cregui convenient i necessaris mitjançant els sistemes més idonis, informant-ne prèviament la representació dels treballadors.

En l'article 35 s'estableix, amb la finalitat d'estimular la puntualitat i disminuir l'absentisme laboral, el plus general d'assistència i puntualitat.

#### Article 24

##### *Treballs de categoria superior*

Tots els treballadors, en cas de necessitats organitzatives, de producció o de contractació, podran ser destinats a ocupar un lloc de superior categoria a la que tinguessin reconeguda, per un termini que no excedeixi de 6 mesos durant 1 any, o 8 mesos durant 2 anys, i tindran dret a percebre, sempre que es trobin en aquesta situació, la remuneració corresponent a la funció efectivament desenvolupada. Quan cessi la causa que va motivar el canvi, el treballador es reintegrarà al seu antic lloc. Quan es realitzin funcions de categoria superior, però no procedeixi l'ascens per no reunir l'interessat els requisits precisos recollits en l'article 10, el treballador tindrà dret a percebre la diferència retribuïda existent entre la categoria assignada i la de la funció efectivament realitzada.

S'exclouen d'allò exposat anteriorment els treballs de categoria superior que faci el treballador, de comú acord amb l'empresa, amb la finalitat de preparar-se per a l'ascens.

El que es disposa en aquest article no serà d'aplicació, excepte pel que fa a retribució, en els casos de substitució per servei militar obligatori, incapacitat laboral temporal, maternitat, permís i excedències forçoses o especials en els quals la substitució agafarà tot el temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivat.

#### Article 25

##### *Treballs de categoria inferior*

L'empresa, per necessitats peremptòries, transitòries o imprevisibles, podrà destinar un treballador a fer tasques corresponents a una categoria professional inferior a la seva pel temps imprescindible, al marge del que estableix l'article 5 d'aquest Conveni, i comunicant-ho als representants legals dels treballadors, no podent l'interessat negar-se a fer el treball ordenat, sempre que no perjudiqui la seva formació professional. En aquesta situació, el treballador seguirà percebent la remuneració que, per la seva categoria i funció anterior, li correspongui.

També es reconeix com a causa suficient per al canvi de lloc de treball la disminució de l'aptitud del treballador per al seu exercici. En aquest cas, caldrà atenuar-se a allò que es disposa legalment.

A un treballador no se li podrà imposar la realització de treballs propis de categoria inferior durant més de 2 mesos a l'any, sempre que tots els treballadors de la mateixa categoria no hagin rotat en la realització d'aquestes tasques.

Si la destinació d'inferior categoria professional hagués estat demanat pel propi treballador, se li assignarà la retribució que li correspongui

per la funció efectivament desenvolupada, però no se li podrà exigir que faci treballs de categoria superior per la qual se'l retribueixi.

#### Article 26

##### *Excedències*

Tot treballador fix amb una antiguitat en l'empresa mínima d'1 any tindrà dret que se li reconegui la situació d'excedència voluntària segons el que s'estipula a l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

En el cas que l'excedència es sol·liciti per ampliació o acabament d'estudis, el termini mínim establert a l'article 46.2 de l'Estatut dels treballadors (2 anys) podrà ser de 6 mesos.

#### Article 27

##### *Dia de l'empresa*

S'estableix un dia laborable, fixat inicialment en l'1 de juny, que es dedicarà a activitats diverses de caràcter social, cultural o recreatiu, encaminades a assolir un major contacte entre el personal de les diferents seccions de treball.

Aquest dia no es considerarà com a festiu a efectes econòmics i per tant el personal que hagi de restar en el seu lloc de treball per cobrir els serveis mínims percebrà únicament la remuneració de la jornada habitual. El personal que durant 1 any hagi cobert els serveis mínims fixats per aquest dia, quedarà exclòs pels següents, sempre que no acabi la rotació de tot el personal.

Per al personal lliure de servei, és obligada l'assistència a les activitats que es realitzin.

L'empresa podrà establir el desplaçament d'aquest dia i acordar amb el Comitè d'Empresa la data substituïdora.

#### CAPÍTOL 4

##### *Règim econòmic*

#### Article 28

##### *Norma general*

Les condicions econòmiques pactades en aquest Conveni col·lectiu constitueixen garanties generals de caràcter col·lectiu, però les condicions efectives de remuneració d'un treballador determinat o d'un grup de treballadors, tant en conceptes fixos com en conceptes variables, podent venir en molts casos influenciades i fins i tot determinades per circumstàncies de caràcter històric o excepcional, així com altres aspectes relacionats amb l'eficàcia, la qualitat i el rendiment en el seu treball individual, i per tant fa que aquestes condicions específiques no constitueixin argument vàlid ni procedent per a sol·licituds de caràcter comparatiu.

A l'efecte del present Conveni s'entendran com augments generals aquells que suposin una variació del salari base i antiguitat que afectin tots els grups salarials.

A part dels permisos previstos en l'article 21 i en els casos de baixa per incapacitat temporal, maternitat o accident de treball, les absències del treball tindran la consideració d'absentisme i comportaran la no percepció, en la proporció corresponent, de cap dels conceptes salarials previstos en aquest Conveni, en la proporció corresponent.

**Article 29***Incrementos salarials*

Increment any 2006: l'increment definitiu per a l'any 2006 és el que queda recollit a les taules de l'annex 1.

Increment any 2007: a partir del pagament del mes de gener del 2007, es farà un increment consistent en la previsió de variació de l'IPC per a l'any 2007 feta pel Govern.

Clàusula de revisió any 2007: en el cas que l'IPC interanual per a Catalunya del període d'octubre de 2006 a octubre de 2007, incrementat en 0,5 punts, sigui superior a l'increment fet a l'inici de l'any 2007, els conceptes: salari base, antiguitat, hores extraordinàries, plusos i guàrdies que es recullen en l'annex 1 es revisaran i recalcularan en el mateix percentatge que el que excedeixi de l'IPC interanual de Catalunya del període d'octubre 2006 a octubre 2007, i amb efectes 1 de gener de 2007 i les diferències s'hauran d'abonar abans del 31 de desembre de 2007.

Increment any 2008: a partir del pagament del mes de gener del 2008, es farà un increment consistent en la previsió de variació de l'IPC per a l'any 2008 feta pel Govern.

Clàusula de revisió any 2008: en el cas que l'IPC interanual per a Catalunya del període d'octubre 2007 a l'octubre 2008, incrementat en 0,5 punts, sigui superior a l'increment fet a l'inici de l'any 2008, els conceptes: salari base, antiguitat, hores extraordinàries, plusos i guàrdies que recullen en l'annex 1 es revisaran i recalcularan en el mateix percentatge que el que excedeixi de l'IPC interanual de Catalunya del període d'octubre 2007 a octubre 2008 i amb efectes 1 de gener de 2008 i les diferències s'hauran d'abonar abans del 31 de desembre de 2008.

**Article 30***Salari base*

L'assignació d'una determinada categoria laboral significarà, per al treballador, el dret a percebre el salari corresponent al nivell salarial on estigui inclosa la seva categoria.

El salari base del personal adscrit al present Conveni col·lectiu és el que es determina per a cada grup professional, categoria i nivell salarial en l'annex 1, i s'abonarà en les 12 pagues ordinàries i en les 4 pagues extraordinàries, totes del mateix import.

**Article 31***Antiguitat*

Els venciments per antiguitat són per triennis i la seva percepció s'inicia a partir del mes següent al del venciment.

La quantia del trienni és la que consta en l'annex 1.

L'antiguitat s'abonarà de la mateixa manera que el salari base.

**Article 32***Retribució complementària*

Les percepcions de caràcter fix a què puguin tenir dret o puguin ser assignades a cada treballador a títol individual, que sobrepassin del seu salari base propi, tindran la consideració de retribució complementària, sense que l'empresa assumeixi cap obligació de caràcter col·lectiu respecte a aquesta retribució.

En el supòsit que existeixi aquesta retribució complementària, podrà ser absorbida totalment o parcialment en el salari base en els casos del seu augment per canvi de categoria per qualsevol raó, però no en els casos d'augment de salari base amb caràcter general, com tampoc en els casos de venciments individuals d'antiguitat.

La quantitat que pugui existir per aquest concepte s'abonarà en 12 pagues ordinàries.

**Article 33***Pagues extraordinàries*

Es preveuen 4 pagues extraordinàries que s'abonaran el 15 de març, 15 de juny, 15 de setembre i 15 de desembre.

La quantia de cada paga està fixada en l'import d'1 mensualitat, que comprèn el salari base més antiguitat.

Aquestes pagues es meritiran en tot cas en proporció amb el temps treballat dintre el trimestre natural en què s'abonin, considerant a aquests efectes com a treballats els períodes en què es meriti el salari.

En cas de cessament en el servei, l'empresa procedirà a liquidar només la part proporcional de la paga extraordinària del trimestre corresponent.

**Article 34***Plus*

Tenen la consideració de plus les quantitats que puguin assignar-se als treballadors que ocupin determinats llocs de treball o exerceixin determinades feines per raó dels requeriments específics de la funció o de les circumstàncies de temps i lloc on es desenvolupi.

A excepció dels expressament determinats per disposicions legals, la fixació o anul·lació dels plus és facultat de l'empresa, prèvia informació, consulta i diàleg amb la representació dels treballadors.

Ja que els plus són de caire funcional, la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat per la qual van ser creats. Per tant, no tenen caràcter consolidable, i consegüentment el dret a la percepció d'un plus cessarà automàticament per a cada productor quan deixin d'afectar-li les circumstàncies establertes per a la seva meritació.

El plus es meritirà per dia efectivament treballat i per tant no es percebrà en els casos de no-assistència al treball qualsevol que en sigui la causa, amb l'única excepció de les vacances.

Els plus que es reconeixen actualment són els següents: plus general d'assistència i puntualitat, plus de funció, plus personal de responsabilitat.

**Article 35***Plus general d'assistència i puntualitat*

És de caràcter general per a la totalitat de la plantilla amb la finalitat de promoure la puntualitat i disminuir l'absentisme laboral.

El plus s'abonarà d'acord amb els imports fixats en l'annex 1 per cada dia treballat, i es consideren com a tal les vacances i els festius. No s'abonarà en cas de baixa o permís indifereentment de la causa que els motivi.

Per a la seva percepció únicament s'admet una tolerància de 5 minuts en l'hora d'entrada al treball.

Les faltes de puntualitat ocasionaran la no percepció del plus de la següent forma:

En produir-se 2 faltes de puntualitat en un mateix mes, o més de 2 al trimestre, es descomptarà el plus dels dies corresponents.

En cas de ser 3 les faltes de puntualitat en un període d'1 mes, o 4 al trimestre, es descomptarà el plus corresponent a 15 dies.

Si les faltes de puntualitat en 1 mes són superiors a 3, o 5 al trimestre, no s'abonarà cap import per aquest concepte.

**Article 36***Plus de funció*

Tenen aquest qualificatiu els plus que s'assignen a un col·lectiu de treballadors que realitzin idèntiques funcions.

Els plus de funció actualment reconeguts són:

1. Plus de torn rotatiu de reparacions: meritirà aquest plus el personal adscrit al servei de torn rotatiu de reparacions, descrit en l'article 17 d'aquest Conveni.

El plus, que sempre inclou un festiu, s'abonarà d'acord amb els imports fixats en l'annex 1. Per cada festiu addicional inclòs dintre el mateix període del torn, s'abonarà l'import fixat en l'annex 1 per aquest concepte.

2. Plus de torn d'encarregat de setmana: meritirà aquest plus el personal adscrit al servei de guàrdies d'encarregat de setmana, descrit en l'article 18 d'aquest Conveni. El plus s'abonarà d'acord amb els imports fixats en l'annex 1.

2.1 Amb caràcter general a tot el personal adscrit al servei de guàrdies d'encarregat de setmana se li abonarà mensualment l'import fixat amb el concepte de plus encarregat setmana.

2.2 Individualment, i segons el nombre de guàrdies efectuades:

a) Per cada guàrdia executada durant el mes, s'abonarà l'import fixat amb el concepte de guàrdia setmanal d'encarregat.

b) Per a cada festiu inclòs dintre del període de les guàrdies executades, s'abonarà l'import fixat amb el concepte de guàrdia festiu d'encarregat.

3. Plus per treballs especials: meritirà aquest plus tot el personal inclòs a les categories professionals compreses als nivells salarials 1 al 9 que treballi a l'interior dels pous, mines, dipòsits i/o clavegueres.

El plus s'abonarà segons les hores treballades, a partir de la primera hora completa, en aquestes condicions i d'acord amb el preu fixat a l'annex 1. No s'inclouen les feines d'inspecció i revisió.

Només faran aquestes feines les persones aptes per aquest tipus de treball i que prèviament hauran de tenir la formació pertinent.

4. Plus de lectures: meritirà aquest plus tot el personal adscrit al servei de lectura, inspecció i substitució de comptadors.

L'objecte d'aquest plus és motivar la diligència i responsabilitat de la secció amb la finalitat d'assegurar l'estricta compliment de les funcions encomanades dintre dels períodes que l'empresa té fixats per al normal desenvolupament de les diferents facturacions de tot l'any.

El compliment del programa establert a l'inici de cada trimestre, on es detalla tant el personal adscrit com la data límit per poder realitzar la facturació, determinarà la meritació del plus.

El plus s'abonarà d'acord amb els imports fixats en l'annex 1.

5. Plus de caixa: meritarà aquest plus tot el personal adscrit al servei administratiu que durant el mes hagi fet les funcions de caixer, i per tant amb responsabilitat de quadrar les operacions de caixa, amb independència del nombre de dies realment treballats en aquesta activitat.

El plus s'abonarà d'acord amb els imports fixats en l'annex 1.

6. Plus de desplaçament horari: meritarà aquest plus tot aquell personal que puntualment desenvolupi tasques que no puguin ser interrompudes, i com a conseqüència d'això vegi desplaçat el seu horari de sortida normal com a mínim en 1,5 hores al migdia i més tard de 2/4 de 10 del vespre/nit.

El plus s'abonarà d'acord a l'import fixat en l'annex 1.

#### Article 37

##### *Plus personal de responsabilitat*

L'empresa podrà pactar, individualment amb qualsevol treballador dels nivells salarials compresos entre el 8 i el 14, ambdós inclosos, la percepció d'una quantitat en concepte de plus personal de responsabilitat, com a compensació per la realització de determinades funcions que impliquen una dedicació especial o la realització de treballs fora de l'horari normal.

La percepció d'aquest plus és incompatible amb la meritació d'hores extraordinàries.

Aquest plus es regularà específicament pels pactes que, per escrit, es convinguin en el conveni individual entre empresa i treballador.

#### Article 38

##### *Hores extraordinàries*

El preu de les hores extraordinàries serà el que es determina en l'annex 1, i tindran la consideració de nocturnes les compreses entre les 10 de la nit i les 6 del matí.

El treballador, d'acord amb l'empresa, i excepte pel que fa a les hores extraordinàries que sobrepassin el límit esmentat a l'article 17, podrà escollir entre cobrar les hores a l'import estipulat en l'annex 1 o compensar-les per temps de descans. Aquest descans, l'empresa el concedirà quan les circumstàncies de treball ho permetin i sempre dins dels propers 90 dies. Així mateix, el treballador podrà acumular les hores extraordinàries fetes durant un trimestre per ser compensades globalment en temps de descans.

L'equivalència per fer la compensació en temps de descans és:

1 hora extraordinària diürna: 1 hora de descans.

1 hora extraordinària nocturna: 1,25 hores de descans.

1 hora extraordinària festiva: 1,50 hores de descans.

#### Article 39

##### *Premi especial de vinculació a l'empresa*

S'estableix un premi especial de vinculació a l'empresa, per una sola vegada, d'import igual a 1 paga extraordinària bruta.

La quantia d'aquest premi es fa efectiva als treballadors que durant la vigència d'aquest Conveni compleixin 25 anys d'antiguitat.

#### Article 40

##### *Bestretes*

Amb independència d'allò previst en l'article 29 de l'Estatut dels treballadors, en cas de necessitat acreditada podrà demanar-se una bestreta l'import màxim de la qual serà del 10% dels emoluments anuals fixos acreditats pel sol·licitant. Aquesta bestreta no meritarà interessos i es retornarà com a màxim en les 16 pagues anuals i amb una quota mínima de 60 euros, a comptar des del mes següent al de la seva concessió, que es deduiran de la nòmina mensual corresponent. En cas de baixa de l'empresa, prèviament es cancel·larà el saldo pendent.

Per a la concessió d'aquestes bestretes el sol·licitant haurà de disposar d'un informe favorable, que serà vinculant, del Comitè d'Empresa o els delegats del personal.

El saldo de les bestretes concedides pendents d'amortitzar no podrà superar l'1% de la nòmina total de l'empresa referida a conceptes fixos, i en cas d'arribar a aquest percentatge la concessió no serà obligatòria per a l'empresa encara que el sol·licitant disposi de l'informe favorable a què fa referència aquest paràgraf.

#### Article 41

##### *Indemnització per retirada del permís de conduir*

S'estableix una indemnització, fixada en 49 euros mensuals i per un període màxim de 12 mesos, pels possibles perjudicis que es poguessin ocasionar per una retirada del carnet de conduir quan, com a conseqüència directa del desenvolupament del treball habitual, un treballador durant la jornada laboral vingui obligat per la seva funció a conduir vehicles de l'empresa o de la seva propietat.

Aquesta indemnització només s'abonarà en els casos en què la retirada del carnet sigui produïda per sentència judicial en ferm, recaiguda a conseqüència d'accident de circulació originat exclusivament per imprudència, culpa o negligència de l'assegurat sempre que no sigui considerat delictiu.

No s'abonarà aquesta indemnització en els casos en què la retirada del carnet sigui motivada per:

a) Conduir sota la influència de begudes alcohòliques o substàncies estupefaents.

b) Haver comès una infracció on s'hagués produït un abandonament de víctima.

c) Quan el treballador que percepent aquesta indemnització violés l'ordre de retirada i fos de nou sancionat per més temps de privació del permís. En aquest supòsit, el treballador percebrà només la indemnització corresponent al temps de la primera sanció amb el límit establert en el paràgraf inicial.

d) Quan l'origen de la privació del carnet de conduir fos conseqüència d'una acció derivada fora de la jornada laboral i en ús i exercici directe de la utilització particular de l'esmentat permís de conduir.

En qualsevol cas, aquesta indemnització és totalment aliena a la responsabilitat que controu el conductor referent al pagament de les multes que per incompliment del codi de circulació puguin imposar-li les autoritats corresponents, que seran sempre a càrrec del treballador, tant si es produeix la retirada del carnet de conduir,

com si es tracta de qualsevol altra infracció que no impliqui aquesta circumstància.

#### Article 42

##### *Despeses de renovació del carnet de conduir*

L'empresa es fa càrrec de les despeses ocasionades amb motiu de la renovació del permís de conduir del personal que, pel tipus de feina que fa, condueixi vehicles de l'empresa.

#### Article 43

##### *Plus de productivitat*

Amb la finalitat d'incentivar la productivitat del personal, aquells treballadors que no facin ús dels 4 dies personals previstos en l'article 21 i per tant decideixin treballar-los, percebran, per cada un d'aquests dies treballats, l'import establert a l'annex 1 que és el resultat de dividir per 365 dies el sou base més el plus d'assistència.

#### CAPÍTOL 5

##### *Règim assistencial*

#### Article 44

##### *Concepte de règim assistencial*

El règim assistencial que es pacta en aquest Conveni col·lectiu és el conjunt de mesures amb les quals l'empresa complementa, amb naturalesa de millora voluntària, les prestacions que concedeix el règim general de la Seguretat Social als treballadors que presten els seus serveis a l'empresa.

#### Article 45

##### *Jubilació especial del treballador als 64 anys d'edat*

Es pot pactar individualment entre l'empresa i el treballador la jubilació especial als 64 anys, en la forma i condicions que estableix el Reial decret llei 1194/1985, de 17 de juliol, fomentant la contractació d'un altre treballador amb les condicions que estableix aquesta normativa.

#### Article 46

##### *Complement en situacions d'incapacitat temporal*

En cas de baixa per incapacitat temporal, maternitat o accident de treball, l'empresa complementarà la prestació de la Seguretat Social en quantitat suficient fins arribar al 100% del total que el treballador hagués percebut durant la seva incapacitat, per salari base, antiguitat, retribució complementària, plus d'encarregat de setmana, plus de lectures.

A aquest efecte, de la quantitat que cada mes correspongui abonar per part de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o mútua patronal d'accidents, l'empresa retindrà la part proporcional de les pagues extres, que abonarà en les dates de venciment establertes, complementant-la fins al 100% de l'import de la paga corresponent. Quant a la quantitat restant, s'abonarà en la nòmina del mes, complementant-la si procedeix, fins arribar al 100% dels conceptes salarials garantits en aquest article.

L'empresa es reserva la potestat, mitjançant la inspecció del servei mèdic propi, de revisar l'autenticitat d'aquesta incapacitat, supeditant el pagament del complement al resultat de la inspecció.

**Article 47***Ajut escolar*

Els treballadors, per cada un dels fills en edat escolar compresa entre els 4 mesos i els 3 anys (cicle llar d'infants), rebran un import brut mensual de 25 euros.

Els treballadors, per cada un dels fills en edat escolar compresa entre els 3 anys i els 16 anys (entre l'inici del parvulari i el final de l'educació secundària obligatòria), rebran el mes de setembre un únic import brut anual de 120 euros per fill. Aquest ajut s'ampliarà als fills menors de 18 anys sempre que s'acrediti que cursen estudis de batxillerat o formació professional.

En els casos que ambdós cònjuges treballin a l'empresa, la prestació pot ser percebuda únicament per un d'ells.

El treballador que estigui cursant, al seu càrrec, estudis de batxillerat, formació professional, cicles formatius de grau mitjà o superior, o bé estudis universitaris rebrà al mes de setembre un ajut de 120 euros.

**Article 48***Fons social*

Es crea un fons destinat a ajuts per a pròtesis auditives, oculars i ortopèdia i a tractaments odontològics. Els ajuts es concediran amb les condicions i quantitats que determini la Comissió Mixta Econòmica Social.

Per a l'any 2006 aquest fons tindrà una dotació de 2.200 euros.

Per a l'any 2007 la dotació serà igual a la de l'any 2006, incrementada amb el mateix percentatge que augmentin les taules salarials del 2007.

Per a l'any 2008 la dotació serà igual a la de l'any 2007 incrementada amb el mateix percentatge que augmentin les taules salarials del 2008.

**Article 49***Pla de pensions*

S'estableix un Pla de pensions a favor del personal de l'empresa, sent la totalitat de les aportacions a càrrec de l'empresa, d'acord amb les següents condicions:

a) Tindrà accés al Pla de pensions la totalitat del personal fix de l'empresa.

b) La quantia de les aportacions que farà l'empresa seran las següents:

b.1 Aportació proporcional al salari total meritat per cada treballador, excepte guàrdies i hores extraordinàries, d'acord amb la següent taula:

N: nivell; P: percentatge del salari.

N	P
2,3,4,5	3%
6,7	4%
8	5%
9	6%
10,11,12	7%
13,14,15	10%

b.2 Aportació addicional proporcional al 10% de la part de l'import del salari total meritat per cada treballador, excepte guàrdies i hores extraordinàries, que excedeixi de la base màxima de cotització a la Seguretat Social.

c) Amb la finalitat de poder equilibrar les pensions a percebre pel personal més proper a

la jubilació, s'estableix per a tot el personal amb data d'ingrés en l'empresa anterior a 1987 un percentatge complementari, proporcional a la seva edat i d'acord amb la següent taula:

A: any de naixement; P: percentatge del salari.

A	P
1941-42	6%
1943-45	5%
1946-47	4%
1948-50	3%
1952-53	2%

d) El límit de les aportacions previstes en els apartats b).1, b).2 i c) conjuntament serà el màxim fixat per llei.

e) Atès que l'objectiu de la creació del pla de pensions és la substitució de l'anterior compromís de complementar les pensions de jubilació per les aportacions calculades d'acord amb els percentatges establerts en els apartats b).1, b).2 i c), conseqüentment, en aquells casos en què l'aplicació de l'apartat d) no permeti l'aportació en la quantia prevista, l'empresa podrà optar entre ingressar al final de cada exercici, en qualsevol altre producte de jubilació, la quantitat que excedeixi del límit legal permès per als plans de pensions, o bé abonar-les directament al treballador com a complement salarial sense perjudici de l'aplicació en cada cas, de les obligacions fiscals corresponents.

**Article 50***Assegurança de vida*

S'estableix, per a la totalitat del personal fix, la subscripció d'una pòlissa d'assegurança col·lectiva a càrrec de l'empresa, que cobreix el risc de mort i d'incapacitat total permanent, amb un capital assegurat a cada treballador equivalent a 1 vegada i mitja el salari brut anual consolidat al final de l'any anterior. Com a mínim, i a partir de la renovació de la pòlissa del juny de 2007, es garanteix un capital de 24.000 euros.

S'entén com a salari brut anual la suma dels següents conceptes: salari base, triennis, puntualitat, plus responsabilitat i retribució complementària.

El capital assegurat, calculat tal com s'exposa en el punt anterior, serà actualitzat anualment coincidint amb la renovació de la pòlissa.

**Article 51***Revisió mèdica*

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

**CAPÍTOL 6***Règim disciplinari***Article 52***Règim de faltes i sancions*

Els treballadors podran ser sancionats per la Direcció de l'empresa d'acord amb la gradua-

ció de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

**Article 53***Classificació de faltes*

Qualsevol falta comesa per un treballador es classifica, atesa la seva importància, transcendència i circumstàncies de la seva conducta, en: falta lleu, falta greu i falta molt greu.

**Article 54***Faltes lleus*

Es qualifiquen de lleus les faltes següents:

1. La falta de puntualitat en l'assistència al treball, amb retard sobre l'horari d'entrada superior a 5 minuts i inferior a 30 minuts.

Les 3 primeres faltes de puntualitat comeses dins el període d'1 mes són considerades lleus. Quan se'n deriven perjudicis per a tercers, es consideren molt greus.

2. Una falta d'assistència al mes sense causa justificada. Si causa perjudici, la falta es considera com a greu.

3. No cursar l'avis corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, llevat d'impossibilitat absoluta demostrada de poder realitzar-lo.

4. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, tan aviat com es produeixin.

5. Abandonar la feina o servei sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Si com a conseqüència d'això resultés perjudici d'alguna consideració a l'empresa o fos causa d'accident als seus companys de feina, aquesta falta pot ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

6. Petites descurances en la conservació del material o en la seva neteja.

7. Falta de polidesa i neteja personal.

8. Discutir sobre assumptes aliens al treball, dintre les dependències de l'empresa o durant actes de servei. Si les discussions produeixen escàndol, podran ser considerades com a falta greu o molt greu.

9. No atendre el públic amb la diligència i correcció degudes.

**Article 55***Faltes greus*

Es qualifiquen de greus les faltes següents:

1. Més de 3 faltes no justificades de puntualitat en un període de 30 dies o 1 sola si s'ha de rellevar un altre company.

2. Faltar injustificadament 2 dies al treball durant un període de 30 dies.

3. No comunicar amb la puntualitat que cal els canvis experimentats a la família o a l'activitat del treballador que puguin afectar la Seguretat Social o les obligacions fiscals de l'empresa. La falta maliciosa en les dades es considerarà com a falta molt greu.

4. Lliurar-se a distraccions, jocs o aldarulls de qualsevol mena durant la jornada.

5. La simulació de malaltia o accident en perjudici de la realització de la feina o el normal rendiment.

6. La mera desobediència als superiors jeràrquics en qualsevol circumstància laboral. Si implica un perjudici manifest per a la feina o se'n deriven perjudicis notoris per a l'empresa es considera falta molt greu.

7. Simular la presència d'un altre treballador.  
8. La negligència o desídia al treball que n'afecti la bona marxa.

9. Les discussions sobre assumptes aliens al treball, dintre de les dependències de l'empresa o durant actes de servei, que produeixin escàndol notori.

10. La imprudència en acte de servei, que se suposarà sempre si es treballa sense les proteccions prescrites per evitar accidents o si s'incompleix qualsevol tipus de normes referents a la seguretat o salut de la feina. Si impliqués risc d'accident per a ell mateix, per a tercers o perill d'avaría o danys per a les instal·lacions o equips, podrà ser considerada com a molt greu.

11. Efectuar gestions particulars sense el permís degut, durant la jornada laboral, com també emprar per a ús propi eines, estris o materials de l'empresa encara que sigui fora de la jornada laboral de feina, sense autorització.

12. Abandonar la feina o el servei sense causa justificada, encara que sigui per poc temps, si com a conseqüència d'això es causés perjudici a l'empresa o fos causa d'accident.

13. Si existeix reiteració en la comissió de la causa prevista en l'apartat 9 de l'article anterior.

14. La toxicomania o embriaguesa, evidenciada fora d'actes de servei vestint l'uniforme de l'empresa.

15. Amagar qualsevol fet que el treballador hagués presenciado, que causés de manera apreciable perjudici greu de qualsevol tipus a la seva empresa, als seus companys de treball o a tercers.

16. La disminució voluntària en el rendiment normal de la seva feina.

17. Ofendre de paraula un company o subordinat o amenaçar-lo.

18. Aconsellar o incitar els treballadors a incomplir els seus deures, si no es produís cap alteració de l'ordre ni se n'aconseguissin els objectius.

19. Encobrir l'autor o autors de fets susceptibles de constituir falta greu.

20. El no-compliment de les lleis, reglaments o l'incompliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, quan aquest suposi un risc per al treballador, els seus companys o tercers, així com no usar o usar inadequadament els mitjans de seguretat facilitats per l'empresa. En cas que el risc fos greu o es produís perjudici, es considerarà com a molt greu.

21. La reincidència en falta lleu, exclosa la de puntualitat, encara que sigui de naturalesa diferent, dins 1 trimestre i si hi ha hagut almenys amonestació escrita.

#### Article 56

##### *Faltes molt greus*

Es qualifiquen de molt greus les faltes següents:

1. Més de 10 faltes de puntualitat injustificades en l'assistència al treball comeses en un període de 6 mesos o 20 durant 1 any.

2. La falta injustificada d'assistència al treball de més de 2 dies al mes.

3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o el robatori a l'empresa o als companys o a qualsevol persona dins les dependències de l'empresa, o durant actes de servei en qualsevol lloc.

4. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en materials, estris, eines, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa o de tercers relacionats amb ella.

5. Les condemnes per robatori, estafa, malversació, comesos fora de l'empresa o per qualsevol altra mena de delictes comuns que pugui implicar per aquesta desconfiança cap al seu autor, i en tot cas, les de durada superior a 6 anys, dictades per l'autoritat judicial.

6. El consum fraudulent d'aigua o la seva complexitat.

7. Prestar els serveis habitualment patint els efectes o conseqüències de qualsevol tipus d'embriaguesa o toxicomania.

8. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa i revelar dades de reserva obligada a elements aliens a l'empresa.

9. Dedicar-se a activitats que impliquin competència a l'empresa.

10. El maltractament de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als clients, superiors o a qualsevol empleat de l'empresa, així com als familiars de tots ells, durant la jornada de treball o en les dependències de l'empresa.

11. La contínua i habitual falta de polidesa i neteja personal, d'indole que produeixi queixa justificada dels companys de treball o tercers.

12. La negligència o imprudència inexcusable que comporti accidents greus.

13. Abandonar la feina en un lloc de responsabilitat o en situació que causi greu perjudici a l'empresa o als seus clients.

14. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat del treballador.

15. Les freqüents i injustificades baralles amb els companys de treball o clients.

16. Assetjament sexual.

17. Abandonar la feina o el servei sense causa justificada, encara que sigui per poc temps, si com a conseqüència d'això es causés perjudici a l'empresa o fos causa d'accident.

18. La falta maliciosa de comunicació dels canvis experimentats en la família o activitats del treballador a l'efecte del règim de la Seguretat Social o del règim fiscal.

19. La falsedat de dades en qualsevol dels documents o declaracions exigits per l'empresa, bé per a l'ingrés, bé amb posterioritat, o la negativa de facilitar les dades informatives encomanades per a la formació, estadístiques, cens, etcètera.

20. Modificar o falsejar dades en els documents de control de treball.

21. Les derivades d'allò previst en l'apartat 8 de l'article 54 i en els punts 3, 6, 10 i 20 de l'article 55.

22. Realitzar treballs particulars durant la jornada.

23. La simulació de malaltia o accident.

24. La reincidència en falta greu, qualsevol que en sigui la naturalesa, comesa dintre d'un període de 6 mesos de la primera.

25. L'incompliment de les obligacions a què es fa esment en l'article 64 d'aquest Conveni col·lectiu.

#### Article 57

##### *Règim de sancions*

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes establerts en aquest Conveni.

Totes les sancions que no consisteixin en amonestació verbal requeriran comunicació escrita motivada al treballador.

En els casos de sanció per falta molt greu, l'empresa comunicarà la sanció per escrit al treballador en un termini de preavis de 2 dies hàbils, lliurant-ne una còpia als representants del treballador. El treballador disposarà d'un permís retribuït, dels esmentats 2 dies hàbils, per tal d'al·legar per escrit davant l'empresa el que en la seva defensa cregui oportú. Si l'empresa no modifiqués per escrit la seva decisió, es considerarà efectiva transcorregut l'esmentat termini de 2 dies.

La decisió de l'empresa s'entendrà efectiva transcorreguts els 2 dies, independentment de si el treballador ha fet o no al·legacions.

En qualsevol cas, l'empresa donarà compte als representants dels treballadors de tota sanció que imposi.

#### Article 58

##### *Graduació de les sancions*

Les sancions que l'empresa pugui imposar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

1. Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit o suspensió de sou i feina de fins a 2 dies.

2. Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.

3. Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies, o acomiadament.

Quan la sanció impliqui la suspensió de feina, aquesta tindrà efecte en el moment que l'empresa ho decideixi i sempre dintre del termini màxim de 6 mesos.

#### Article 59

##### *Prescripció de les faltes*

La facultat de l'empresa per sancionar prescriurà per a les faltes lleus als 10 dies, per a les faltes greus als 20 dies i per a les faltes molt greus als 60 dies, a partir de la data en què l'empresa hagués tingut coneixement de la seva comissió i, en qualsevol cas, al cap de 6 mesos d'haver-se comès.

#### Article 60

##### *Acumulació de faltes*

A l'efecte de reincidència, no es tindran en compte i s'eliminaran de l'expedient les faltes que s'hagin fet amb anterioritat, d'acord amb els següents terminis, comptats des de la comunicació de la darrera falta: faltes lleus, 3 mesos; faltes greus, 6 mesos; faltes molt greus, 1 any.

#### CAPÍTOL 7

##### *Altres disposicions*

#### Article 61

##### *Readaptació de personal amb capacitat disminuïda*

En els casos d'invalidesa total i permanent per a la professió habitual, si l'empresa de forma voluntària optés per la incorporació del treballador, procedirà a readaptar el treballador a una nova funció en la mesura de la seva capacitat. Es procedirà a la reclassificació professional del treballador assignant-li el salari corresponent a la

categoria professional que realment desenvolupi, podent l'empresa suprimir l'antiguitat meritada i la retribució complementària reconeguda fins a la incapacitat, sempre que la suma del nou salari més la prestació reconeguda per la Seguretat Social sigui superior a allò que per tots els conceptes vingués percebent amb anterioritat a la incapacitat.

#### Article 62

##### *Seguretat i salut laboral*

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

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

1. Promoure les mesures que es considerin oportunes amb vista a la prevenció de riscos professionals i totes les que encomani l'autoritat laboral per a la deguda protecció de la vida, la salut i el benestar dels treballadors.

2. Investigar les causes dels accidents i de les malalties professionals produïdes a l'empresa, per tal d'evitar que es produeixin.

3. Participar prioritàriament en la promoció de l'ensenyament, la divulgació i la propaganda de la seguretat i salut per mitjà de cursos i conferències.

Els treballadors tenen l'obligació de complir les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per a la seva pròpia seguretat i la dels seus companys.

#### Article 63

##### *Bonificacions en els subministraments d'aigua i servei de clavegueram*

Tant el personal actiu com els jubilats tindran una bonificació en l'import del subministrament d'aigua consistent en la quota de servei i 90 metres cúbics al trimestre.

L'excés serà pagat per l'esmentat personal al preu que per aquest nivell de consum determini la tarifa vigent.

Així mateix es bonificaran els 90 primers metre cúbics de consum en la tarifa del servei de clavegueram, quan aquest sigui prestat per Aigües de Mataró, SA.

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

Aquests beneficis cobreixen la prestació d'aquests serveis en els límits esmentats al personal beneficiari en el seu domicili i és una condició indispensable que l'interessat justifiqui degudament a l'empresa que el domicili és el seu.

Les instal·lacions, els ramals i les connexions de servei que hagi d'efectuar l'empresa per assegurar el servei al domicili d'un empleat seran a preu reduït en el 50%.

L'empresa no estarà obligada a ampliar les seves xarxes de distribució per tal que els empleats gaudeixin dels beneficis a què es refereix el present article.

El personal que no sigui abonat directe del servei que presta Aigües de Mataró, SA, percebrà de l'empresa l'import corresponent als conceptes quota de servei i als primers 90 metres cúbics

al trimestre de consum, presentant la corresponent factura abonada al servei d'aigües de la seva localitat.

#### Article 64

##### *Utilització dels mitjans informàtics de l'empresa*

Els treballadors assumeixen, personalment, totes i cadascuna de les obligacions que es detallen en el document "Procediment d'ús i seguretat informàtica" del qual en tenen coneixement i que es troba al seu abast a la intranet de la companyia en relació a l'ús del material informàtic, utilització del hardware i software, gestió i accés a la informació, acompliment de la normativa de protecció de dades.

En qualsevol moment i sense necessitat de prèvia comunicació, l'empresa podrà auditar, en presència d'un membre del Comitè d'Empresa o, si és el cas, d'un representant dels treballadors i de les persones que consideri adients per tal de deixar constància de la dita auditoria, l'equip informàtic de qualsevol treballador amb la finalitat de poder comprovar si per part d'aquest s'acompleixen totes i cadascuna de les obligacions a que s'ha fet referència en l'apartat anterior.

#### CAPÍTOL 8

##### *Clàusules finals*

#### Article 65

##### *Canvi de titularitat de l'empresa*

Quan hi hagi un canvi de titularitat de l'empresa en un centre de treball, bé sigui per venda, cessió, fi de contracte d'explotació o concessió, etc., no s'ha d'extingir per si mateixa la relació laboral. El nou empresari resta subrogat tant en els drets i deures laborals de l'anterior com amb els treballadors del centre de treball afectat.

El concessionari està obligat a mantenir els salaris que es meriten fins al canvi de titularitat.

Pel que fa a tot el que no sigui en aquest article, caldrà atènyer-se a la legislació vigent.

#### Article 66

##### *Derogacions o modificacions*

Queda derogat el Conveni col·lectiu subscrit anteriorment. Es manifesta que, globalment, les condicions establertes en aquest Conveni milloren àmpliament les condicions reglamentàries i els convenis anteriors. Atès la data en què s'ha produït la signatura del present Conveni, les modificacions establertes en els articles 14, 37 i 46 entraran en vigor a partir de l'1 de gener de 2007, considerant vigents per a l'exercici del 2006 el redactat corresponent que es determinava el Conveni anterior 2004-2005.

#### Article 67

##### *Vinculació a la totalitat*

Els pactes continguts en el present Conveni constitueixen una unitat indivisible. En cas que el seu contingut íntegre no fos aprovat per la superioritat, restarà sense eficàcia, havent de ser examinat de nou per la seva Comissió Negociadora.

#### Article 68

##### *Clàusula d'absorció*

Els augments de retribucions que es puguin produir en el futur mitjançant disposicions legals

d'aplicació general només poden afectar les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu quan, considerades les noves retribucions en còmput anual, superin les que aquí es pacten.

#### Article 69

##### *Prelació de normes*

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

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

#### Article 70

##### *Modificació de condicions*

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

#### Article 71

##### *Garanties sindicals*

Es regirà pel que disposa l'Estatut dels treballadors.

#### Article 72

##### *Modificació de les condicions de treball*

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

#### Article 73

##### *Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació*

Els dubtes que puguin sorgir en la interpretació de les clàusules d'aquest Conveni seran resoltes per una Comissió Mixta, que es constituirà amb 2 representants de l'empresa i 2 representants del personal sota la presidència que reglamentàriament procedeixi.

#### Article 74

##### *Comissió Mixta Econòmica Social*

Formada per 2 representants de l'empresa i 2 representants dels treballadors, és l'encarregada d'estudiar millores i/o ampliacions dels aspectes socials d'aquest Conveni, així com fer estudis dels nivells salarials existents en altres empreses del sector de l'aigua.

## ANNEX 1

## Taula salarial. Any 2006

A: àrea; N: nivell; SM: sou mes (salari base); SA: sou any (salari base); AM: assistència mes; AA: assistència any; TU: trienni un./paga; HED: hores extraordinàries diürnes; HEN: hores extraordinàries nocturnes; HEF: hores extraordinàries festives; PPU: plus productivitat unitat.

A	N	SM	SA	AM	AA	TU	HED	HEN	HEF	PPU
<i>Grup professional 1</i>										
Àrea administrativa:										
Auxiliar admtiu. de 1a	4	1.055,78	16.892,45	91,85	1.102,15	20,28	10,42	13,02	15,64	49,30
Auxiliar admtiu. de 2a	2	922,76	14.764,23	87,05	1.044,58	20,28	9,37	11,72	14,05	38,21
Auxiliar admtiu. de 3a	1	806,52	12.904,31	87,05	1.044,58	20,28	9,37	11,73	14,07	38,21
Àrea Tècnica:										
Auxiliar tècnic de 1a	4	1.055,78	16.892,45	91,85	1.102,15	20,28	10,42	13,02	15,64	49,30
Auxiliar tècnic de 2a	2	922,76	14.764,23	87,05	1.044,58	20,28	9,37	11,70	14,07	38,21
Auxiliar tècnic de 3a	1	806,52	12.904,31	87,05	1.044,58	20,28	9,37	11,73	14,07	38,21
Àrea Productiva:										
Especialista	5	1.151,20	18.419,20	95,91	1.150,92	20,28	11,59	14,48	17,37	53,62
Peó especialista	4	1.055,78	16.892,45	91,85	1.102,15	20,28	10,42	13,02	15,64	49,30
Peó	3	984,20	15.747,25	91,85	1.102,15	20,28	10,42	13,02	15,64	46,18
<i>Grup professional 2</i>										
Àrea administrativa:										
Oficial admtiu. de 1a	8	1.365,94	21.855,12	100,33	1.203,90	23,86	12,58	15,73	18,88	63,17
Oficial admtiu. de 2a	6	1.222,77	19.564,39	95,91	1.150,92	23,86	12,15	15,20	18,23	56,76
Oficial admtiu. de 3a	5	1.151,20	18.419,20	95,91	1.150,92	20,28	11,59	14,48	17,37	53,62
Lector de 1a	8	1.365,94	21.855,12	100,33	1.203,90	23,86	12,58	15,73	18,88	63,17
Lector de 2a	6	1.222,77	19.564,39	95,91	1.150,92	23,86	12,15	15,20	18,23	56,76
Àrea tècnica:										
Tècnic de 1a	8	1.365,94	21.855,12	100,33	1.203,90	23,86	12,58	15,73	18,88	63,17
Tècnic de 2a	6	1.222,77	19.564,39	95,91	1.150,92	23,86	12,15	15,20	18,23	56,76
Tècnic de 3a	5	1.151,20	18.419,20	95,91	1.150,92	20,28	11,59	14,48	17,37	53,62
Àrea productiva:										
Operari de 1a	8	1.365,94	21.855,12	100,33	1.203,90	23,86	12,58	15,73	18,88	63,17
Operari de 2a	7	1.294,36	20.709,76	100,33	1.203,90	23,86	12,15	15,20	18,23	60,04
Operari de 3a	6	1.222,77	19.564,39	95,91	1.150,92	23,86	12,15	15,20	18,23	56,76
<i>Grup professional 3</i>										
Àrea administrativa:										
Cap de departament	10	1.604,54	25.672,60	115,46	1.385,52	29,82	14,81	18,51	22,22	74,13
Sotscap de departament	9	1.485,21	23.763,43	100,33	1.203,90	23,86	13,70	17,13	20,56	68,40
Secretària de direcció	9	1.485,21	23.763,43	100,33	1.203,90	23,86	13,70	17,13	20,56	68,40
Àrea tècnica:										
Cap de departament	10	1.604,54	25.672,60	115,46	1.385,52	29,82	14,81	18,51	22,22	74,13
Sotscap de departament	9	1.485,21	23.763,43	100,33	1.203,90	23,86	13,70	17,13	20,56	68,40
Àrea productiva:										
Cap de departament	10	1.604,54	25.672,60	115,46	1.385,52	29,82	14,81	18,51	22,22	74,13
Sotscap de departament	9	1.485,21	23.763,43	100,33	1.203,90	23,86	13,70	17,13	20,56	68,40
<i>Grup professional 4</i>										
Àrea administrativa:										
Cap de secció	12	1.962,41	31.398,56	115,46	1.385,52	29,82	18,10	22,63	27,15	89,81
Sotscap de secció	11	1.723,81	27.580,91	115,46	1.385,52	29,82	15,90	19,88	23,86	79,35
Àrea tècnica:										
Tècnic titulat laboratori	12	1.962,41	31.398,56	115,46	1.385,52	29,82	18,10	22,63	27,15	89,81
Àrea Productiva:										
Cap de secció	12	1.962,41	31.398,56	115,46	1.385,52	29,82	18,10	22,63	27,15	89,81
Sotscap de secció	11	1.723,81	27.580,91	115,46	1.385,52	29,82	15,90	19,88	23,86	79,35

A	N	SM	SA	AM	AA	TU	HED	HEN	HEF	PPU
<i>Grup professional 5</i>										
Àrea administrativa:										
Director gerent	15	3.632,56	58.120,92	130,20	1.562,41	35,80	0,00	0,00	0,00	163,52
Sotsdirector	14	3.036,05	48.576,80	130,20	1.562,41	35,80	0,00	0,00	0,00	137,37
Cap de servei	13	2.260,67	36.170,71	130,20	1.562,41	35,80	0,00	0,00	0,00	103,38
Àrea tècnica:										
Sots director	14	3.036,05	48.576,80	130,20	1.562,41	35,80	0,00	0,00	0,00	137,37
Cap de servei	13	2.260,67	36.170,71	130,20	1.562,41	35,80	0,00	0,00	0,00	103,38

*Plus de funció*

	Imports	Unitats
Encarregat setmana	125,25	mes
Plus lectures	93,45	mes
Plus caixa	15,82	mes
Torn reparacions	240,00	setmana
Torn rep. festiu addicional	90,00	dia
Torn rep. especial (+12)	300,00	setmana
Guàrdia setmanal encarregat	412,92	setmana
Guàrdia festiu encarregat	131,38	dia
Treballs especial	11,96	hora
Desplaçament horari	15,82	desplaçament

## ANNEX 2

*Horaris*

Els horaris que, amb caràcter general, i amb independència del que es pugui pactar individualment, es detallen a continuació, corresponen al període de vigència d'aquest Conveni.

*A. Personal tècnic i administratiu**A.1 General*

Jornada normal (de l'1 de gener al 14 de juny i del 15 de setembre al 31 de desembre):

Dilluns, dijous i divendres de 8 a 15 hores.

Dimarts i dimecres de 8 a 13.30 i de 15 a 18.15 hores.

Jornada intensiva (del 15 de juny al 14 de setembre):

De dilluns a divendres a 8 a 15 hores.

*A.2 Personal tècnic laboratori amb torns de dissabtes*

Jornada normal (de l'1 de gener al 14 de juny i del 15 de setembre al 31 de desembre):

Dilluns, dijous i divendres de 8 a 15 hores.

Dimarts i dimecres de 8 a 13.30 i de 15 a 18.15 hores.

Jornada intensiva (del 15 de juny al 14 de setembre):

De dilluns a divendres de 8 a 15 hores.

Dissabtes (8 dissabtes/any aprox.) de 8 a 11.30 hores. Una de les tardes de la setmana següent del torn de dissabte realitzat no es treballa.

*A.3 Personal laboratori recollida de mostres amb torn de dissabtes*

De dilluns a dijous de 7 a 14.25 hores.

Divendres de 7 a 14 hores.

Dissabtes (17 dissabtes/any) de 8.30 a 11 hores.

*A.4 Personal atenció al públic*

Jornada normal (de l'1 de gener al 14 de juny i del 15 de setembre al 31 de desembre):

2 dies a la setmana de 8 a 15 hores.

2 dies a la setmana de 8 a 13.30 i de 15 a 18.15 hores.

Divendres de 8 a 15 hores.

Jornada intensiva (del 15 de juny al 14 de setembre):

De dilluns a divendres de 8 a 15 hores.

*A.5 Personal de magatzem i tècnics de suport obres i ramals*

Jornada normal (de l'1 de gener al 31 de desembre):

De dilluns a divendres de 7.45 a 15 hores.

Tarda de dimecres de 16 a 18.15 hores

Jornada intensiva (del 15 de juny al 14 de setembre):

De dilluns a divendres de 8 a 15 hores.

*B. Personal d'obres i ramals**B.1 Torn de reparacions*

Jornada normal (de l'1 de gener al 31 de desembre):

De dilluns a divendres de 8 a 15 hores.

Torn de reparacions (aprox. 12 torns/any):

De dilluns a divendres de 8 a 13 i de 15 a 18.15 hores. Disponibilitat de 18.15 a 20 hores.

Dissabtes, diumenges i festius de 9 a 12 hores.

Disponibilitat de 12 a 18 hores.

El divendres següent al torn no es treballa.

*B.2 Encarregats setmana*

Jornada normal (de l'1 de gener al 31 de desembre):

De dilluns a divendres de 8 a 15 hores.

Setmana de guàrdia (aprox. 13 setmanes /any):

De dilluns a divendres de 8 a 13 i de 15 a 18.15 hores.

*B.3 Personal no adscrit a torns de reparacions o guàrdies*

Jornada normal (de l'1 de gener al 31 de desembre):

De dilluns a divendres de 7.45 a 15 hores.

Tarda de dimecres de 16 a 18.15 hores.

Jornada intensiva (del 15 de juny al 14 de setembre):

De dilluns a divendres de 8 a 15 hores.

Per a tota la vigència del Conveni, els dies 5 de gener, Dijous Sant, el 24 i el 31 de desembre es farà horari de divendres.

(07.158.007)

**RESOLUCIÓ**

TRE/2351/2007, de 5 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Negociadora de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Manlleu per als anys 2005-2007 (codi de conveni núm. 0810882).

Vist l'Acta de la Comissió Negociadora de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Manlleu, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 d'octubre de 2006, i d'acord amb el que disposen l'article 36 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics (BOE núm. 173, de 20.7.1990), en relació amb el que estableixen la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; l'article 11.2 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 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball;