

RESOLUCIÓ

TRE/3861/2007, de 12 de novembre, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals de la província de Girona per als anys 2007-2009 (codi de conveni núm. 1700225).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals de la província de Girona, subscrit, d'una banda, per l'Associació Professional d'Empresaris ASAC i, de l'altra, per CCOO, UGT i CSC, el dia 15 d'octubre de 2007, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; el Decret de la Generalitat de Catalunya 199/2007, de 10 de setembre; l'article 170.1.j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, i altres normes concordants,

RESOLC:

- 1 Ordenar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals de la província de Girona per als anys 2007-2009 (codi de conveni núm. 1700225) al Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball a Girona.
- 2 Ordenar-ne el dipòsit a l'oficina corresponent d'aquests Serveis Territorials.
- 3 Disposar que el Conveni esmentat es publiqui en el DOGC.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Girona, 12 de novembre de 2007

NÚRIA ARNAY I BOSCH
Directora dels Serveis Territorials de Treball
a Girona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals de la província de Girona

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1

Àmbit funcional

Aquestes normes regeixen aquelles empreses que inclou l'article 3 del III Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, aprovat per resolució de 13 d'agost de 2007 (BOE de 24 d'agost de 2007).

Article 2

Àmbit territorial

Aquest Conveni col·lectiu provincial s'aplica a tots els centres de treball que pertanyen a les empreses afectes que realitzen o poden realitzar qualsevol de les seves activitats previstes a l'àmbit funcional de la província de Girona.

Article 3

Àmbit personal

Aquest Conveni col·lectiu regeix tot el personal al servei de les empreses esmentades que estigui subjecte a les normes laborals vigents.

Article 4

Àmbit temporal

Aquest Conveni col·lectiu entra en vigor el dia 1 de gener de 2007 i ha de regir fins al 31 de desembre de 2009; es considera prorrogat per períodes successius anuals sempre que cap de les parts no el denunciï amb 3 mesos d'antelació com a mínim respecte a la data del seu venciment o de la de qualsevol de les pròrrogues.

CAPÍTOL 2

Organització de la feina i formació professional

Article 5

Norma general

L'organització tècnica i pràctica de la feina és facultat de la Direcció de l'empresa, que, en fer-ne ús, si escau, n'ha de retre compte als representants dels treballadors que han estat constituïts legalment a l'empresa perquè, un cop formulades les alegacions, es passi al tràmit resolutiu d'acord amb les normes legals.

Les empreses han d'adaptar els sistemes de producció a les circumstàncies i les necessitats tecnològiques, i han de procurar, sobretot, capacitar el personal de plantilla perquè apliqui i compleixi els nous procediments, si la seva formació professional ho requereix, sense perjudici dels drets adquirits econòmics o de qualsevol altre mena.

Article 6

Prestació laboral

El treballador/a està obligat a conèixer i a dur a terme totes les feines necessàries que li han estat encomanades al nivell del grup professional que tingui.

En cas que un treballador/a compleixi tasques que pertanyen a diferents oficis o que corresponen a diversos grups professionals, ha de tenir el grup que sigui més ben remunerat. Això no vol dir que pugui deixar d'acomplir les tasques de caràcter inferior.

El que s'estableix en el paràgraf anterior no regeix en cas que el treballador/a percebi una compensació específica per les diverses activitats que porta a terme.

Article 7

Pertoca a la Direcció de l'empresa d'assignar i canviar els llocs de treball, i establir i modificar torns d'acord amb el que estableix la legislació vigent. Prèviament ho ha de fer avinent a la representació dels treballadors constituïda legalment a l'empresa.

Article 8

La Direcció de cadascuna de les empreses que subscriuen aquest Conveni col·lectiu pretén que cada lloc de treball sigui ocupat per l'empleat idoni per les seves qualitats tècniques, professionals i humanes. Amb aquesta finalitat s'estableix

l'obligació de sotmetre el personal a les proves físiques, intel·lectuals i psicotècniques que la Direcció assenyali.

Article 9

Obligatorietat de la formació professional

En els casos que la formació professional tingui lloc dins la jornada ordinària, és obligatori que el treballador/a assisteixi a les sessions. El treballador/a ha de procurar treure'n tant de profit com pugui.

En cas que la formació tingui lloc fora de la jornada, l'assistència és voluntària.

Article 10

Roba de feina

La Direcció de l'empresa ha de determinar, segons les característiques de l'exploatació, la roba de treball que s'ha d'utilitzar en cada servei.

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

Amb caràcter general i amb l'excepció del paràgraf 1r d'aquest article, les peces que com a mínim s'han de distribuir al personal operari són les següents:

Personal operari:

a) Estiu:

2 pantalons

2 polos o 2 camises de màniga curta

1 parell de sabates

b) Hivern:

Anualment:

2 pantalons

2 camises

1 parell de botes

Bianualment:

1 anorac

No obstant això, aquestes peces així com les botes de seguretat s'han de renovar quan sigui necessari.

El lliurament de la roba de treball es realitza el mes d'octubre per a les d'hivern, i, el mes de maig per a les d'estiu.

Article 11

Productivitat

Les parts consideren bàsic pel bon funcionament de l'empresa en particular i de l'economia estatal en general que s'incrementi la productivitat a tots els centres de treball.

CAPÍTOL 3

Classificació professional

Article 12

Classificació professional

L'any 2007 es manté el sistema de classificació professional de 5 grups professionals i nivells salarials vigent fins el Conveni passat, tal com es reflexa a la 1a columna de la Disposició transitòria quarta del present Conveni i a l'annex d'aquest.

A partir de l'1 de gener de 2008, la classificació professional vigent és la regulada al III Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, adoptant la definició de factors d'enquadrament, grups professionals i nivells dels articles 14, 15 i annex 3 de dit Conveni. L'adaptació de la classificació professional s'ha de

fer d'acord amb la taula d'equivalències establerta a la Disposició transitòria quarta del present Conveni.

Article 13

Organigrama de l'empresa

Cadascuna de les empreses ha de confeccionar un organigrama que expressi la distribució de la totalitat de la plantilla.

CAPÍTOL 4

Regim econòmic

Article 14

Norma general

Per a tot el que no estableix específicament aquest capítol, cal atènyer-se a allò que disposa l'article 26 de l'Estatut dels treballadors sobre ordenació del salari, i les disposicions que el despleguen.

Article 15

Rendiment

S'entén que la retribució total que pertoca de percebre als treballadors/ores de les empreses afectes a aquest Conveni col·lectiu es refereix a un rendiment normal al lloc de treball respectiu.

Com a principi general s'entén per rendiment normal el que correspon a un treballador/a o a un equip de treball perfectament capacitat i coneixedor de la seva funció durant la jornada laboral que actua amb la competència i la diligència que exigeix la naturalesa de la comesa, la funció o el lloc de treball.

Article 16

Incrementos salarials per als anys 2007, 2008 i 2009

Per a l'any 2007 els salaris que, amb caràcter anual i brut, fixa el Conveni col·lectiu per a cada grup professional i nivell salarial són els establertes a l'annex d'aquest text. Aquests salaris han estat incrementats respecte de l'any anterior en un 3 %. Aquest increment també s'ha aplicat a l'import de l'article 36.

Per als anys 2008 i 2009 s'ha d'aplicar un increment a compte de l'IPC estatal previst pel Govern + el 0,50 %. Aquest increment s'ha d'aplicar també als imports de l'article 36.

Article 17

Revisió salarial

En cas que de la suma de l'IPC estatal real a 31 de desembre de 2007 + el 0,50 % en resulti un increment superior al 3 %, cal efectuar una revisió salarial a l'objecte de que les taules definitives de l'any 2007 quedin formades per la suma de les taules definitives de l'any 2006 + l'IPC estatal real de tot l'any 2007 + el 0,50 %.

Un cop es publiqui l'IPC estatal real a 31 de desembre de 2008, s'han de revisar els increments a compte aplicats a l'objecte de que les taules definitives de l'any 2008 quedin formades per la suma de les taules definitives de l'any 2007 + l'IPC estatal real de tot l'any 2008 + el 0,50 %.

Un cop es publiqui l'IPC estatal real a 31 de desembre de 2009, s'han de revisar els increments a compte aplicats a l'objecte de que les taules definitives de l'any 2009 quedin formades per la suma de les taules definitives de l'any 2008 + l'IPC estatal real de tot l'any 2009 + el 0,50 %.

Aquesta revisió s'ha d'aplicar sobre les taules salarials i els altres conceptes salarials recollits en aquest Conveni, excepte aquells que ja tinguin un preu establert durant la seva vigència.

Article 18*Salari base*

La 4a columna de l'annex del present Conveni col·lectiu té el caràcter de salari base, d'acord amb el que disposa l'article 26 de l'Estatut dels treballadors.

El salari base s'ha de percebre en les 12 pagues ordinàries i en les 5 gratificacions extraordinàries.

Article 19*Plus conveni*

S'estableix un plus de conveni, que es reflecteix, per a cada grup professional i nivell salarial, en la columna 6a de l'annex d'aquest Conveni col·lectiu, amb vista a millorar el nivell o la quantitat de feina que l'empleat ha de fer per assolir el rendiment que correspon a l'activitat normal.

El plus de conveni té caràcter de complement salarial, d'acord amb el que disposa l'article 26 de l'Estatut dels treballadors.

El plus de conveni es percep en les 12 pagues ordinàries i en les 5 gratificacions extraordinàries, i es considera que no s'hi perd el dret per les faltes d'assistència que es justifiquin legalment.

Article 20*Antiguitat*

L'antiguitat queda establerta en un sol concepte. El seu import és la suma de l'antiguitat consolidada més la que es fixa per cada any en aquest Conveni.

La quantitat de l'antiguitat de conveni és única, igual per a tots els grups professionals i d'un import que per a l'any 2007 es fixa en 110,00 euros bruts anuals, per a l'any 2008 es fixa en 120,00 euros bruts anuals i per al 2009 es fixa en 130,00 euros bruts anuals.

Aquests imports, que no són acumulables, s'han de percebre prorratejats en les 12 pagues ordinàries i les 5 gratificacions extraordinàries.

Els nous treballadors que ingressin a l'empresa el 1r semestre de l'any natural meriten el premi el dia 1 de gener de cada any següent; els qui hi ingressin el 2n semestre el meriten a partir de l'1 de juliol.

Article 21*Participació en beneficis*

Té el caràcter de complement salarial de venciment periòdic superior al mes, d'acord amb l'article 26 de l'Estatut dels treballadors. Consisteix en el 22 %, calculat sobre el resultat de sumar el salari base i l'antiguitat mensual. Es percep en les 12 mensualitats i en les 5 pagues extraordinàries.

Article 22*Complement personal*

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

Manté el caràcter de no absorbible ni compensable l'import del complement personal assolit fins al 31 de desembre de 1979 i el que es deriva de l'article 23, apartat b), del Conveni de 1980 i de l'últim paràgraf de l'article 23 del Conveni de 1981.

Article 23*Gratificacions extraordinàries*

Tenen el caràcter de complement salarial de venciment periòdic superior a 1 mes, d'acord amb el que preveu l'article 26 de l'Estatut dels treballadors.

Les gratificacions extraordinàries s'han de meritjar a elecció de l'empresa, o bé per anys naturals o bé dins del període que comprèn cada paga. En el moment de

fer la liquidació per cessament cal calcular-les d'acord amb la manera de fer de l'empresa.

L'import de cadascuna consisteix en l'import d'1 mensualitat de salari base, l'antiguitat, la participació en beneficis i el plus de conveni. Les dates de meritació de les gratificacions extraordinàries són:

- a) El penúltim dia laborable del mes de gener
- b) El penúltim dia laborable del mes de març
- c) El penúltim dia laborable del mes de juny
- d) El penúltim dia laborable del mes de setembre
- e) El 15 de desembre

Tenen dret a percebre aquestes gratificacions extraordinàries, tant el personal fix com l'eventual, l'interí o el que és en període de prova. El que ingressa o cessa en el decurs de l'any percep la part proporcional corresponent al temps treballat.

S'estableix la possibilitat que, mitjançant acord amb la representació legal dels treballadors a l'empresa, es pugui prorratejar dins les mensualitats l'import de les gratificacions extraordinàries.

Article 24

Hores extraordinàries

L'import de l'hora extraordinària normal té un recàrrec del 30 % sobre l'import de l'hora normal.

L'import de l'hora extraordinària nocturna té un recàrrec del 50 % sobre l'import de l'hora normal.

L'import de l'hora extraordinària festiva té un recàrrec del 60 % sobre l'import de l'hora normal.

Article 25

Plus per feina tòxica

S'estableix un plus per a les feines en matèries tòxiques o perilloses, que es merita proporcionalment al temps treballat en les circumstàncies esmentades i a raó del 20 % del salari base diari.

No obstant això, i d'acord amb la normativa reguladora de la Llei de prevenció de riscos laborals i normes complementàries, en aquesta matèria, en primer lloc i de forma prioritària sempre s'ha d'esgotar l'adopció de totes les mesures de protecció individuals i/o col·lectives necessàries per evitar la toxicitat en treballs en matèries tòxiques o perilloses. Únicament quan, tot i haver-se implantat totes les mesures de protecció individual o col·lectives possibles, sigui tècnicament impossible evitar la toxicitat, procedeix la percepció d'aquest plus en els imports i les condicions establertes al paràgraf 1r d'aquest article.

Totes les discrepàncies que en aquesta matèria puguin suscitar-se entre empreses i treballadors/ores s'han de sotmetre a la resolució de la Comissió Paritària del Conveni.

Article 26

Menyscapte de diners

El personal que tingui dret a compensació per menyscapte de diners ha de percebre el 3 % del salari base mensual del cobrador, tant si exerceix la funció de cobrament domiciliari com si la seva funció és de finestreta.

Article 27

L'import de les dietes

El treballador/a que per necessitats de l'empresa s'hagi de desplaçar fora de la localitat on està ubicat el centre de treball, ha de percebre per dietes:

Mitja dieta: 14 euros (un àpat)

Dieta completa: 60 euros (esmorzar, 2 àpats i pernòctació)

Aquests imports són fixes per tota la vigència del Conveni.

La meritació es considera sempre que el treballador/a no pugui dinar, sopar o pernoctar a l'hora acostumada al seu domicili particular o lloc habitual.

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

Article 28

Premi de vinculació a l'empresa

El premi de vinculació s'estableix en 15,00 euros anuals per cada 5 anys d'antiguitat a l'empresa per a tots els grups professionals. Aquest període es computa a partir del dia en què l'empleat ingressa a l'empresa respectiva, sense cap mena de limitació. La persona que acrediti una antiguitat continuada de 25 anys a la mateixa empresa, sense cap nota desfavorable que es consideri greu, ha de percebre l'import de 400,00 euros, un sol cop, com a reconeixement dels seus serveis.

Aquests imports són fixes per tota la vigència del Conveni.

Article 29

Utilització de vehicle particular

En el supòsit que determinats empleats utilitzin vehicle propi per acomplir feines de l'empresa, han de pactar el preu del quilometratge, que no pot ser inferior a 0,19 euros per quilòmetre recorregut, durant tota la vigència del Conveni. Aquesta quantitat no solament cobreix el consum de combustible, sinó també qualsevol mena de despesa que la utilització del vehicle pugui comportar, com el canvi d'oli, avaries, amortització del vehicle, etc.

CAPÍTOL 5

Jornada i horari laboral, vacances, dies festius, guàrdies, reforços i treball en regim de torns

Article 30

Jornada laboral

La jornada laboral durant l'any 2007 és de 1.754 h anuals.

Per als anys 2008 i 2009 la jornada laboral anual ha de ser de 1.750 h.

Aquestes hores anuals són de feina efectiva, tant en jornada partida com en jornada continuada.

L'horari laboral es distribueix a cada empresa d'acord amb les seves necessitats, i cal respectar la jornada continuada al personal tècnic i administratiu.

Article 31

Vacances

Els treballadors/ores de plantilla gaudeixen d'unes vacances anuals de 30 dies naturals o 26 feiners.

Article 32

Dies festius

Sense perjudici dels dies festius que la Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya determini amb caràcter obligatori, la festivitat gremial s'ha d'establir de comú acord entre empresa i treballadors, i s'ha de fer sempre en dia laborable.

Article 33

Assumptes propis

S'han de concedir 2 dies anualment per a assumptes propis dels treballadors/ores. Els treballadors/ores als qui els calgui disposar d'aquests dies han de sol·licitar-ho amb 1 setmana d'anticipació i s'han de concedir en la data sol·licitada, si les ne-

cessitats del servei ho permeten. Tot això mantenint la jornada anual establerta en l'article 30 del Conveni.

Article 34

Plus nocturn

Les hores que tinguin la consideració de nocturnes d'acord amb la legislació vigent, s'han de pagar amb un recàrrec per hora treballada, que es calcula a partir del 25 % sobre el sou base diari pel període comprès entre les 10 de la nit i les 6 del matí del dia següent.

Article 35

Guàrdies i reforços

Guàrdia. S'entén per guàrdia el temps que el treballador/a està disponible a les dependències de l'empresa fora de l'horari habitual de treball i/o realitzant treballs del servei com a conseqüència d'aquesta guàrdia. S'estableix una retribució per hora de guàrdia equivalent al 50 % de l'import de l'hora normal i amb descans compensatori sense obligatorietat. Els dies 25 de desembre i 1 de gener hi haurà un recàrrec del 125 % de l'import de l'hora normal.

Reforç. S'entén per reforç el temps durant el qual el treballador/a està a disposició de l'empresa fora de la jornada laboral i fora del centre de treball, però localitzable en tot moment, i en cas de ser cridat, preparat per acudir el més aviat possible al centre de treball o a qualsevol altre lloc assenyalat per l'empresa. L'import del reforç per a l'any 2007 es fixa en 40,00 euros bruts per setmana, per a l'any 2008 es fixa en 50,00 euros bruts per setmana i per al 2009 es fixa en 60,00 euros bruts setmanals.

Els treballadors/ores han de fer guàrdies i/o reforç segons les necessitats del servei. En el cas que les quanties de la compensació econòmica o d'altres compensacions amb descans per la realització de les guàrdies i/o reforç, s'hagin negociat amb els representants dels treballadors a cada empresa, aquests acords tenen sempre prevalença sobre les quanties i altres condicions fixades en aquest Conveni, respectant sempre l'import del Conveni com un mínim.

Les guàrdies i reforços s'han de repartir equitativament entre els treballadors/ores que les fan actualment.

Article 36

Treballs de torns i plus de torn

Són aquells treballs que requereixen l'activitat permanent durant les 24 h i els 365 dies de l'any, i per tant s'estableixen torns rotatius de treball de 8 h, amb variació setmanal del torn que correspon treballar i gaudint del descans setmanal en una jornada variable, sense que tinguin la qualificació d'hores extraordinàries les jornades treballades en diumenge o festius. Les empreses han de retribuir a aquests treballadors/ores en concepte de plus de torn l'import de 3,09 euros per dia treballat. Els dies 25 de desembre i 1 de gener l'import del plus de torn ha de ser de 6,95 euros, havent-hi aplicat un recàrrec del 125 % de l'import del plus de torn diari. Quan a nivell d'empresa s'hagin negociat acords amb els representants dels treballadors en aquesta matèria de treball a torns, aquests acords tenen sempre prevalença sobre les quanties i condicions fixades en aquest article, respectant sempre l'import del Conveni com un mínim.

CAPÍTOL 6

Règim assistencial

Article 37

Millora de les prestacions per incapacitat temporal

En cas d'incapacitat temporal degudament acreditada per la Seguretat Social, com a conseqüència d'accident laboral o de malaltia professional, i també de malaltia

comuna o accident no laboral, l'empresa ha de pagar al treballador/a que es trobi en aquesta situació la diferència entre el total del salari fix que percebi al moment de produir-se la baixa i la prestació de la Seguretat Social que li pertorqui per aquesta contingència.

Article 38

Millores de les prestacions per pròrroga d'incapacitat temporal

En cas que es declari una pròrroga d'IT el treballador/a afecte ha de continuar percebent, durant aquest període, la prestació de la Seguretat Social i el complement d'empresa que li pertorqui de percebre durant la situació d'incapacitat temporal.

Article 39

Millora de les prestacions per vellesa

S'estableix el règim de millores a la prestació de vellesa del Règim General de la Seguretat Social pels treballadors/ores amb més de 15 anys de serveis prestats a la mateixa empresa, l'import individualitzat del qual es calcula d'acord amb la manera següent:

a) Quan un treballador/a compleixi 65 anys, cal sumar les partides salarials següents:

1. Salari base
2. Antiguitat i vinculació
3. Plus conveni i complement personal
4. Participació en beneficis
5. Pagues extraordinàries
6. Increment resultant de l'aplicació de l'article 16

Aquestes partides salarials es meriten amb caràcter brut durant els 180 mesos (15 anys) anteriors a la data esmentada i no inclouen cap altre concepte salarial que els indicats. Aquesta suma es divideix per 15, amb la qual cosa s'obté l'anualitat mitjana.

Si la Seguretat Social varia el període de 180 mesos (15 anys), la base per calcular l'anualitat mitjana s'ha d'adaptar al mateix període que la Seguretat Social disposi.

Un cop obtinguda l'anualitat mitjana, cal aplicar-li l'escala de percentatges que la Seguretat Social determina per calcular la pensió de vellesa d'acord amb els anys de cotització.

La suma de les partides salarials esmentades s'ha de revisar anualment amb el mateix percentatge amb què s'incrementa el Conveni.

Aquestes millores també són aplicables als treballadors/ores que es jubilin als 64 anys, d'acord amb les condicions que estableix l'article següent:

b) Si el treballador/a, per voluntat pròpia, no es jubila dins el termini de 2 mesos a comptar de la data en què va complir 65 anys, l'anualitat mitjana s'ha de reduir del 10 % per cada any que transcorri, amb la qual cosa queda de la manera següent:

A 65 anys, i fins els 2 mesos següents, el 100 %.

Abans de complir 66 anys, el 90 %.

A 66 anys, el 80 %

A 67 anys, el 70 %

A 68 anys, el 60 %

A 69 anys, el 50 %

A 70 anys i més, el 40 %.

c) El complement que l'empresa ha de fer efectiu és la diferència entre la base que resulti de l'aplicació de l'apartat anterior i el còmput anual de pensió que es percep de la Seguretat Social, que s'ha de cobrar per 14 parts (12 mesos més 2 pagues extraordinàries).

d) Si el treballador no assoleix els 15 anys de servei però n'acredita més de 10, cal aplicar els coeficients reductors següents al complement que ha resultat segons l'apartat anterior:

- A 15 o més anys d'antiguitat, coeficient 1
- A 14 anys d'antiguitat, coeficient 0,9
- A 13 anys d'antiguitat, coeficient 0,8
- A 12 anys d'antiguitat, coeficient 0,7
- A 11 anys d'antiguitat, coeficient 0,6
- A 10 anys d'antiguitat, coeficient 0,5

e) Pel que fa a les pensions reconegudes fins el 31 de desembre de 2006, a partir del dia 1 de gener de 2007, s'han d'incrementar els complements d'empresa amb el mateix percentatge amb què s'incrementi el Conveni, llevat que s'hi fixi un percentatge exprés pels complements de jubilació.

Es preveu l'aplicació dels increments esmentats a la resta de pensions existents per a un pròxim Conveni col·lectiu.

f) Es garanteix a tot jubilat, com a mínim, el mateix percentatge sobre el salari mínim interprofessional que el que apliqui la Seguretat Social sobre la base reguladora de la pensió de jubilació. La diferència entre aquesta quantitat i la pensió realment percebuda és el complement a càrrec de l'empresa. El salari mínim interprofessional es computa a raó de 14 mensualitats.

g) Si per exigències del servei la jubilació d'algun treballador/a es demora en contra dels seus desitjos, les condicions econòmiques són les corresponents al moment en què li sigui comunicada l'efectivitat de la jubilació, i no es pot aplicar la deducció prevista en l'apartat b) d'aquest article.

h) Es pot concedir la jubilació a partir de l'edat de 60 anys, amb més de 15 anys d'antiguitat amb les condicions màximes corresponents a la data de jubilació, sempre que la Seguretat Social reconegui prèviament el dret a la prestació per vellesa entre els 60 i 65 anys, als treballadors/ores que compleixin feines que es poden qualificar de molt dures i penoses i als que pateixin malaltia crònica que els impedeixi d'efectuar contínuament i normalment la seva feina habitual.

La millora de les prestacions per vellesa establertes en aquest article, s'apliquen únicament als treballadors/ores afectes a aquest Conveni que hagin ingressat a l'empresa abans de l'1 de gener de 1987.

Article 40

Jubilació especial a 64 anys

Els treballadors/ores es poden jubilar a 64 anys, amb el compromís per part de les empreses de contractar un nou treballador/a, de conformitat amb el que estableixen les disposicions legals vigents.

Article 41

Millora de les prestacions per viduïtat i orfandat

La quantia de la pensió per a les vídues del personal actiu o jubilat a càrrec de l'empresa es fixa en el 30 % del salari integrat pels conceptes indicats en l'apartat a) de l'article 39 d'aquest Conveni, calculada sobre aquesta mitjana anual, de l'any en què ha tingut lloc la jubilació o, si escau, la mort. En cas que la defunció tingui lloc a causa d'una malaltia, cal haver prestat 5 anys de servei a l'empresa com a mínim. Aquest període no es computa en cas d'accident laboral. La pensió s'estableix al marge d'altres drets que li puguin correspondre. El dret a aquesta pensió s'extingeix en contraure nou matrimoni.

Si el personal actiu o jubilat és vidu o deixa orfes, de tots dos sexes, menors de 18 anys o incapacitats abans de complir aquesta edat, cal concedir-los la pensió establerta en aquest article. Aquesta pensió és repartida a parts iguals entre els orfes o qui convingui, fins arribar a l'edat màxima esmentada i perden els seus drets en benefici dels qui encara no tenen 18 anys.

La millora d'aquestes prestacions s'ha de revisar anualment amb el mateix percentatge amb què s'incrementi el Conveni.

La millora de les prestacions per viduïtat i orfandat establertes en aquest article únicament és aplicable als treballadors/ores afectes a aquest Conveni que han ingressat a l'empresa abans de l'1 de gener de 1987.

Article 42*Assegurança d'accident*

Les empreses han de subscriure, en benefici dels seus treballadors/ores, una assegurança per accident, sigui laboral o no ho sigui, independentment de la protecció que se segueix de la Seguretat Social, que ha de cobrir els casos de mort, invalidesa absoluta i gran invalidesa.

El seu import ha de ser de 24.000 euros durant tota la vigència del Conveni. La diferència de 3.000,00 euros respecte del Conveni anterior, entra en vigor als 30 dies de la publicació d'aquest Conveni en el DOGC.

Article 43*Ajuda per fills discapacitats*

Si algun treballador/a de l'empresa té al seu càrrec fills discapacitats físics o psíquics, ha de percebre com ajuda econòmica per la seva atenció la quantitat de 60,00 euros en cada una de les 12 pagues ordinàries per cada fill amb discapacitat igual o superior al 33 %. Aquesta discapacitat ha de ser degudament acreditada mitjançant el certificat corresponent. Aquest import ha de ser fix durant tota la vigència del Conveni.

CAPÍTOL 7*Contractació***Article 44***Contracte eventual*

De conformitat amb allò que estableix l'article 15.b) de l'Estatut dels treballadors, quan les circumstàncies de mercat, l'acumulació de feines o els excessos de comandes ho exigeixin, encara que sigui l'activitat normal de l'empresa, la durada dels contractes pot ser de fins a 12 mesos en un període de 18 mesos, des del moment en que es produeixin aquells canvis.

Article 45*Jubilació parcial i contracte de relleu*

Les parts signants d'aquest Conveni, manifesten el seu interès en promoure el relleu generacional del sector mitjançant l'aplicació del contracte de relleu, en els termes establerts en la legislació vigent. Així, els treballadors/ores, previ acord amb l'empresa, poden jubilar-se parcialment als 60 anys i amb un mínim de jornada del 15 %, d'acord amb el que estableix el Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre, pel qual es regula la jubilació parcial.

Article 46*Subrogació*

És d'aplicació el capítol IX, article 55, del III Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

CAPÍTOL 8*Drets sindicals***Article 47**

Pel que fa al cas, cal atènyer-se al que estableixi l'Estatut dels treballadors.

Article 48*Reunions*

Els treballadors/ores tenen dret a fer reunions i assemblees als locals de l'empresa un cop acabada la jornada laboral.

Per fer aquestes reunions, els representants dels treballadors que s'hagin constituït legalment a l'empresa han de sol·licitar el permís corresponent amb 24 h de temps com a mínim i després d'haver lliurat prèviament l'ordre del dia.

L'empresa ha de condicionar, en la mesura de les seves possibilitats, el local destinat a les reunions a assemblees.

Article 49

Quota sindical

Per requeriment dels treballadors/ores afiliats a les centrals sindicals, l'empresa ha de descomptar de la nòmina mensual dels treballadors/ores l'import de la quota sindical corresponent.

El treballador/a interessat a efectuar aquesta operació ha de trametre a la direcció de l'empresa un escrit en que ha d'expressar amb claredat l'ordre de descompte, la central sindical a què pertany i la quantia de la quota.

Cal lliurar els imports retinguts al treballador/a de l'empresa que designi la central sindical corresponent.

Les empreses han d'efectuar les detracions esmentades, llevat d'una indicació en sentit contrari, durant períodes d'1 any.

CAPÍTOL 9

Clàusules finals

Article 50

Repercussió en els preus

Les empreses, els treballadors/ores i les centrals sindicals que han negociat aquest Conveni col·lectiu manifesten que les millores que s'hi han fet tenen repercussió en els preus a través de la legislació vigent en aquesta matèria.

Article 51

Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació

Es crea una Comissió de Vigilància i Interpretació d'aquest Conveni col·lectiu, formada per 4 representants de les empreses i 4 dels treballadors que hagin signat el Conveni.

Aquesta Comissió està regida per les normes legals vigents a cada moment en aquesta matèria.

Cal sotmetre a aquesta Comissió dels dubtes que, si escau, hi hagi arran de la interpretació i l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu; la Comissió els ha de resoldre sense perjudici dels recursos que s'escaiguin.

Article 52

Vinculació a la totalitat

Si l'autoritat laboral no aprova aquest Conveni o en modifica algun dels aspectes essencials, la totalitat del Conveni resta sense eficàcia, i cal que l'actual Comissió deliberant n'examini novament el contingut.

Article 53

Clàusules d'absorció

El règim econòmic pactat en aquest Conveni i valorat en còmput anual absorbeix automàticament, fins on arribi, qualsevol augment salarial o qualsevol percepció salarial directa o indirecta que, si escau, sigui establerta durant el període de vigència per disposició legal o reglamentària.

Article 54

Compensació i garantia personal

Les retribucions que estableix aquest Conveni, considerades anualment, també absorbeixen en concepte anual totes les retribucions que els treballadors/ores

percebin de les empreses respectives per tots els conceptes, i cal respectar com personals els drets econòmics adquirits que excedeixin del que es pacta en aquest Conveni.

Article 55

Derogacions i modificacions

Es deroguen tots els Convenis subscrits abans de la data d'aquest Conveni, i es manifesta expressament, que les condicions establertes en aquest Conveni col·lectiu, considerades globalment, milloren les condicions reglamentàries i les altres de convenis anteriors.

Pel que fa a tot el que no s'estipula específicament en aquest Conveni, cal atènyer-se al que disposa el Conveni col·lectiu estatal del sector de l'aigua vigent a cada moment.

Article 56

Adhesió als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants d'aquest Conveni, en representació dels treballadors/ores i empreses compreses en l'àmbit personal del Conveni, pacten expressament la seva submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se als efectes d'allò establert en els articles 63 i 154 del Text refós de la Llei de procediment laboral.

Article 57

Igualtat efectiva d'homes i dones

Al respecte s'ha d'estar a tot allò que disposa la llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per igualtat efectiva d'homes i dones, i d'una manera especial allò establert a l'article 63 del III Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

Article 57 bis

Violència de gènere i assetjament

Al respecte s'ha d'estar a tot allò que disposa la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, així com legislació i disposicions d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i moral.

Article 58

Clàusula addicional

Els endarreriments que, si escau, s'han meritat des de la data de vigència d'aquest Conveni col·lectiu s'han de satisfer durant el mes següent a la data de la seva signatura.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

Les taules del Conveni per al 2007 s'han incrementat respecte a les del Conveni anterior del 3 %. Els complements de pensions a càrrec de l'empresa s'han d'incrementar el 3 %

Segona

Pel 2n i 3r any de vigència del Conveni, es a dir, per a l'any 2008 i 2009, s'ha d'aplicar un increment a compte de l'IPC estatal previst pel Govern més 0,50 %, amb la garantia al final de l'any de l'IPC real més 0,50 %, per a ambdós

anys. Els complements de pensions a càrrec de l'empresa s'han d'incrementar el 2,75 %.

Tercera

Normalització lingüística. A les empreses tots els anuncis o avisos han de ser redactats en català. Això no obstant, si convé per a la correcta comprensió dels treballadors/ores afectats, s'han de redactar també en castellà.

Els treballadors/ores i els empresaris tenen dret a fer ús oral i escrit del català en totes les activitats que es realitzin en el si de l'empresa, sense cap limitació ni restricció.

A les empreses de més de 50 treballadors/ores, i en totes aquelles on els representants dels treballadors ho considerin oportú, s'ha de crear una Comissió de Normalització Lingüística integrada en el Comitè d'Empresa, que té com a finalitat vetllar pel compliment d'aquest article, i en general impulsar la normalització lingüística en l'àmbit de les activitats de l'empresa.

A les empreses de més de 500 treballadors/ores, i en totes aquelles on es consideri oportú, es pot estudiar, conjuntament amb el Departament de Cultura i el de Treball, la creació d'un servei lingüístic d'empresa, en el seguiment del qual han de participar les seccions sindicals i la representació dels treballadors.

Quarta

La classificació professional del present Conveni s'ha d'adaptar, a partir de l'1 de gener de 2008, als factors d'enquadrament, grups professionals i nivells que regulen els articles 14, 15 i annex 3 del III Conveni col·lectiu estatal del sector, d'acord amb la taula següent d'equivalències:

Grups professionals 2007	Grups professionals 2008
GP5 NS1	GP6 (Àrea funcional tècnica)
GP5 NS2	GP5 (Àrea funcional tècnica)
GP4 NS1	GP5 (Àrea funcional tècnica)
GP4 NS2	GP4 (Àrea funcional tècnica)
GP3 NS1 (Àrea funcional administrativa i tècnica)	GP3 Nivell A (Àrea funcional tècnica, administrativa i operària)
GP3 NS2 (Àrea funcional administrativa i tècnica)	GP3 Nivell B (Àrea funcional tècnica, administrativa i operària)
GP2 NS1 (Àrea funcional administrativa i tècnica)	GP3 Nivell B (Àrea funcional tècnica, administrativa i operària)
GP2 NS2 (Àrea funcional administrativa i tècnica)	GP2 Nivell A (Àrea funcional tècnica, administrativa i operària)
GP2 NS3 (Àrea funcional administrativa i tècnica)	GP2 Nivell A (Àrea funcional tècnica, administrativa i operària)
GP2 NS4 (Àrea funcional administrativa i tècnica)	GP2 Nivell B (Àrea funcional tècnica, administrativa i operària)
GP2 NS5 (Àrea funcional administrativa i tècnica)	GP2 Nivell B (Àrea funcional tècnica, administrativa i operària)
GP1 NS1 (Àrea funcional administrativa i tècnica)	GP1 (Àrea funcional tècnica, administrativa i operària)
GP1 NS2 (Àrea funcional administrativa i tècnica)	GP1 (Àrea funcional tècnica, administrativa i operària)

La convergència a la nova configuració de grups professionals i nivells s'ha de fer al salari més alt, en un terç de la diferència, durant els anys 2008, 2009 i 2010, restant configurada definitivament amb 6 grups professionals i 8 nivells a partir de l'any 2010.

ANNEX I

Conveni col·lectiu de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals de la província de Girona.

Taula salarial any 2007 (importos en euros)

GP: Grup professional; AF: Àrea funcional; NS: Nivell salarial en el grup; SBM: Salari base mensual; PBM: Participació beneficis mensual; PCM: Plus conveni mensual; SBA: Salari brut anual

GP	AF	NS	SBM	PBM	PCM	SBA
5	-	1	1.024,08	225,30	486,58	29.511,32
5	-	2	952,31	209,51	445,51	27.324,61
4	-	1	952,31	209,51	445,51	27.324,61
4	-	2	886,61	195,05	397,13	25.139,43
3	Administrativa i tècnica	1	832,81	183,22	318,84	22.692,79
3	Administrativa i tècnica	2	745,48	164,01	280,02	20.221,67
2	Administrativa i tècnica	1	744,64	163,82	192,52	18.716,66
2	Administrativa i tècnica	2	711,71	156,58	176,51	17.761,60
2	Administrativa i tècnica	3	684,66	150,63	162,26	16.958,35
2	Administrativa i tècnica	4	652,83	143,62	151,90	16.121,95
2	Administrativa i tècnica	5	652,83	143,62	103,70	15.302,55
1	Administrativa i tècnica	1	646,56	142,24	86,11	14.873,47
1	Administrativa i tècnica	2	617,10	135,76	96,86	14.445,24

(07.316.079)