

RESOLUCIÓ

TRE/2096/2008, de 2 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad Regional de Abastecimiento de Aguas, SA (Sorea, SA) per als anys 2007-2010 (codi de conveni núm. 0804112).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad Regional de Abastecimiento de Aguas, SA (Sorea, SA), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 20 de desembre de 2007, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad Regional de Abastecimiento de Aguas, SA (Sorea, SA) per als anys 2007-2010 (codi de conveni núm. 0804112) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 2 d'abril de 2008

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials a Barcelona

Traducció del text original aportada per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad Regional de Abastecimiento de Aguas, SA (Sorea, SA) per als anys 2007-2010

CAPÍTOL I
*Àmbit d'aplicació***Article 1**
Àmbit funcional

Aquestes normes regiran en l'empresa Societa Regional de Abastecimiento de Aguas, SA (Sorea), i en el que no hi sigui expressament previst regirà l'Estatut dels treballadors, el tercer Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, i la normativa laboral vigent en cada moment.

Article 2
Àmbit personal

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

Article 3
Àmbit territorial

Les disposicions contingudes en aquest Conveni col·lectiu regiran en tots els centres de treball que mantingui l'empresa a la província de Barcelona.

Article 4

Àmbit temporal

Denúncia i pròrroga

Aquest Conveni col·lectiu tindrà efectes des de l'1 de gener de 2007, llevat que l'autoritat laboral estimés que conculca la legislació vigent, perquè si així ho entengués i adoptés les mesures previstes en l'apartat 5 de l'article 90 de l'Estatut dels treballadors, caldrà atènyer-se a allò que disposa l'article 84 d'aquest Conveni. La seva durada serà de quatre anys, des de l'1 de gener de 2007 fins al 31 de desembre de 2010, i aquest termini s'entendrà prorrogat d'any en any mentre qualsevol de les parts no manifesti a l'altra, amb una antelació mínima d'un mes abans del venciment del primer termini o de qualsevol de les pròrroques, la seva voluntat de donar-lo per acabat.

CAPÍTOL 2

Organització del treball

Article 5

Organització del treball

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

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

Article 6

Plantilla

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

L'empresa, si ho considera necessari, contractarà el personal suficient per suplir els llocs de treball que es donessin per vacances i/o incapacitat temporal de llarga durada.

Quan l'empresa hagi de dur a terme una reestructuració de la plantilla, l'efectuarà d'acord amb la normativa laboral vigent, i n'informarà els representants dels treballadors sense perjudicar els interessos econòmics i legals del treballador.

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

L'empresa elaborarà cada any un cens laboral que contindrà els requisits establerts en l'article 6.3. del Reial decret 1844/94, pel qual es regula el reglament d'eleccions a representants dels treballadors. Es lliurarà una còpia d'aquest cens al Comitè d'Empresa.

Article 7

Prestació del treball i mobilitat funcional

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

En el cas que un treballador realitzi habitualment funcions corresponents a un nivell superior, aquest treballador haurà de tenir el que resulti més ben remunerat, sense que això signifiqui que pot deixar de realitzar les funcions de caràcter inferior.

Fins que es produeixi l'ascens de nivell, a partir del mateix dia en què comenci a realitzar funcions de nivell superior, percebrà la diferència retributiva entre el nivell actual i el que li correspongui per les funcions que efectivament realitzi.

L'ingrés a l'empresa comportarà la classificació de l'empleat en el grup professional i nivell d'acord amb les funcions per a les quals hagi estat contractat i no per les que es consideri capacitat per realitzar.

Quan calgui la realització simultània o successiva dins de la jornada laboral de funcions corresponents a diversos llocs de treball de nivell anàleg o inferior, les funcions es podran encomanar a un sol treballador fins arribar a la plena ocupació de la seva jornada de treball. El tipus de treball que s'encomani no podrà ser vexatori ni peyoratiu ni perjudicar la formació professional del treballador.

El que s'especifica en aquest article complirà el que s'estableix en els articles 17 i 18 del tercer Conveni estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

Article 8

Productivitat i absentisme

Productivitat

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

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

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

Els factors que incideixen en la productivitat són:

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

La política salarial i la incentivació material.

La qualificació i l'adaptació de la mà d'obra.

L'absentisme.

En els plans de millora de la productivitat que es puguin aplicar, es tindran en compte aquests factors i els criteris següents:

Informació prèvia als representants dels treballadors.

Que, objectivament, aquests plans no suposin discriminació d'uns treballadors cap a altres.

Establiment de períodes de prova i d'adaptació, quan s'introdueixin nous sistemes, durant els quals es garantiran als treballadors que es vegin afectats pel canvi, les percepcions habituals que se'ls abonés amb anterioritat.

Absentisme

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

Dins del conjunt de mesures dissenyades per a una correcta administració i gestió de l'absentisme, es destaquen les següents:

a) Seguiment del procediment descrit en el Reial decret 575/97, de 18 d'abril (BOE, 24 d'abril de 1997), i la modificació d'aquest pel Reial decret 1117/98, de 5 de juny (BOE, 18 de juny de 1998), en els quals s'estableixen els períodes màxims per a la comunicació entre treballador i empresa de les baixes, confirmacions i altes.

b) Davant la negativa o falta d'assistència, sense una causa justificada, d'un treballador als reconeixements i seguiment periòdic que realitza la mútua, es procedirà segons la legislació vigent.

Amb l'objectiu de reduir l'índex d'absentisme existent a Sorea, SA, i seguint les directrius establertes per la seva Direcció de recursos humans, l'empresa aportarà les quantitats que es recullen a continuació a un fons social gestionat pel Comitè d'Empresa, el dipositari del qual serà l'empresa. Aquesta aportació estarà condicionada a la consecució dels següents índexs d'absentisme:

A la firma d'aquest conveni: s'aporten 14.000 euros resultants dels objectius de reducció de l'absentisme aconseguits els anys 2005 i 2006.

Any 2007: si l'índex d'absentisme acumulat a final d'any està entre el 4,5% i el 4%, l'empresa aportarà 7.500 euros al fons social. Si l'índex és superior al 4,5%, no s'abonarà cap import.

Any 2008: si l'índex d'absentisme acumulat a final d'any està entre el 4,5% i el 4%, l'empresa aportarà 7.500 euros al fons social. Si l'índex és superior al 4,5%, no s'abonarà cap import.

Any 2009: si l'índex d'absentisme acumulat a final d'any està entre el 4% i el 3,5%, l'empresa aportarà 7.500 euros al fons social. Si l'índex és superior al 4%, no s'abonarà cap import.

Any 2010: si l'índex d'absentisme acumulat a final d'any està entre el 4% i el 3,5%, l'empresa aportarà 7.500 euros al fons social. Si l'índex és superior al 4%, no s'abonarà cap import.

Article 9

Exercici del comandament

El personal amb comandament, amb l'autoritat i responsabilitat consegüent, haurà d'aconseguir el rendiment i l'eficàcia del personal a les seves ordres. Són funcions inherents a tot comandament de l'empresa, entre altres, la formació del personal a les seves ordres per aconseguir mantenir-ne i millorar-ne el nivell professional.

Les relacions entre els comandaments i els treballadors al seu càrrec, i entre els mateixos companys de feina, es desenvoluparan amb educació i respecte, per afavorir l'eficiència i eficàcia en el desenvolupament de les tasques.

Article 10

Roba de treball

La Direcció de l'empresa determinarà, segons les característiques de l'explotació, la roba de treball que s'ha d'utilitzar en cada servei, amb l'objectiu d'adequar-la a la climatologia de cada zona de gestió (per exemple: possibilitat de portar pantalons curts, etc.).

La roba d'hivern i d'estiu tindrà una durada d'un any.

Amb caràcter general i a reserva del paràgraf primer d'aquest article, la roba que, com a mínim, es distribuirà al personal operari serà la següent:

Estiu:

2 pantalons

2 polos

2 camises màniga curta

1 tovallola

Hivern:

Anualment:

1 jaqueta o jersei d'abric

2 pantalons

1 jersei

2 camises

Bianualment:

1 impermeable

1 anorac

1 granota

Aquesta roba es reposarà quan calgui, sempre que la necessitat de roba no es derivi d'un mal ús.

Les sabates de seguretat, les botes de seguretat i les botes d'aigua de seguretat són material que forma part dels equips de protecció individual (EPI). Les característiques, el lliurament i la reposició d'aquestes s'establiran segons la normativa de PRL.

Les dates de lliurament de la roba de treball seran durant el mes d'octubre per a la d'hivern i durant el mes de maig per a la d'estiu.

La Direcció de l'empresa, arran de les propostes del Comitè d'Empresa, vetllarà per millorar la qualitat de la roba de treball, la qualitat del servei que presti l'empresa proveïdora i la puntualitat en el lliurament, tant de la programada en l'apartat anterior com de les reposicions.

CAPÍTOL 3

Formació i classificació professional

Article 11

Formació

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

Els plans de formació seran elaborats anualment per l'empresa amb la col·laboració del Comitè d'Empresa amb l'objectiu de millorar la formació del conjunt dels treballadors de manera continuada, promovent la participació de les persones menys qualificades i assegurant el principi d'igualtat d'oportunitats entre totes les persones.

Aquesta formació s'adaptarà a l'evolució de la tecnologia i a nous sistemes de treball, de tal manera que els treballadors puguin accedir a llocs de treball de categoria o responsabilitat superior que hagin quedat vacants. A aquest efecte, es constituirà una comissió de formació.

En els casos en què la formació tingui lloc en jornada ordinària, serà obligatori per al treballador d'assistir-hi.

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

El treballador tindrà dret a:

- a) gaudir dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, així com a una preferència a triar torn de treball, si aquest és el règim instaurat en el centre, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
- b) l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació i l'acceptació, per part de l'empresa, de les sol·licituds de formació individual que els treballadors presentin en forma i termini, amb reserva del lloc de treball.

Article 12

Classificació funcional

Els treballadors que prestin la seva activitat en l'àmbit d'aquest conveni seran classificats tenint en compte les seves aptituds professionals, titulacions i el contingut general de la prestació.

1. Per a l'any 2007 serà d'aplicació el sistema de classificació professional vigent en l'anterior Conveni col·lectiu de Sorea.

2. A partir de l'1 de gener de 2008, la classificació professional en l'empresa s'estructura en tres grups professionals funcionals, i dins de cada grup, en nivells, definits per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les funcions bàsiques més representatives que, en cada cas, exerceixin els treballadors.

En el marc establert en aquest conveni, i en relació amb les noves incorporacions, s'establirà, entre l'empresa i el treballador, el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, i la determinació de l'enquadrament d'aquesta en el grup professional i nivell que correspongui.

3. Procediment per a l'adaptació de la nova classificació professional

La nova classificació professional està basada en l'existència de tres grups professionals:

- T: titulat i tècnic
- A: administratiu
- O: operari

Cada grup professional està dividit en cinc nivells, de l'1 al 5. Per a cada un dels nivells, s'han valorat 5 factors d'enquadrament:

Coneixements: formació i experiència

Autonomia

Iniciativa

Responsabilitat

Comandament.

En cada nivell s'ha establert un requeriment específic de cada un dels factors d'enquadrament assenyalats anteriorment. Així mateix, en cada nivell s'enuncien un seguit de funcions que, d'una manera més o menys àmplia, identifiquen les que encaixen amb aquest nivell.

a) Comissió paritària: per poder gestionar aquest nou sistema de classificació professional, ambdues parts constitueixen una comissió paritària que tindrà les següents funcions:

Actualitzar el mapa de llocs de treball.

Gestionar les reclamacions de nivells retributius superiors.

Gestionar els concursos per a la cobertura de vacants.

Interpretar el contingut del conveni en cas de consultes en matèria de classificació professional.

Configuració: la Direcció de l'empresa i el Comitè d'Empresa disposaran de 4 representants cada part.

b) Migració automàtica de la classificació professional vigent fins al 31 de desembre de 2007 a la nova classificació professional per grups professionals i nivells:

1. A partir de l'1 de gener de 2008, serà d'aplicació el sistema de classificació professional basat en tres grups professionals i els seus nivells corresponents, esmentats en l'article 14, i deixarà sense efecte les categories professionals vigents fins al 31 de desembre de 2007. Per a això, s'elabora un annex 2 d'aquest conveni en el qual s'inclou, a títol merament enunciatiu, la correspondència entre els actuals grups professionals i nivells amb les antigues categories professionals vigents fins al 31 de desembre de 2007, sense que signifiqui, en cap moment, que aquestes categories continuïn existint ni que en cada nivell hi hagi categories professionals.

2. S'estableix un període transitori d'un any per assolir 5 nivells retributius per als grups professionals operari i administratiu, i 6 nivells retributius per al grup professional titulat i tècnic. Les diferències econòmiques que es derivin de la migració automàtica s'aplicaran en un 50% l'any 2008 i el 50% restant l'any 2009.

c) Mapa de llocs de feina: s'estableix un llistat amb els llocs de treball existents en l'empresa i l'assignació d'aquests als grups professionals i nivells, en funció dels factors d'enquadrament i les funcions (annex 3). Com que és un element dinàmic, cada final d'any, la Comissió Paritària analitzarà si cal incorporar o eliminar algun lloc de treball, i en cas afirmatiu, s'elaboraria un altre mapa de llocs de treball actualitzat.

d) Reclamacions de nivells retributius superiors: qualsevol treballador podrà realitzar una petició de reclamació de nivell retributiu superior, dins dels límits del mapa de llocs de treball, i ho haurà de fer per escrit, adreçant-la a la Comissió Paritària (dues còpies, una al Comitè d'Empresa i l'altra a la Direcció de recursos humans). La Comissió Paritària es reunirà cada mes de novembre de cada any per analitzar les peticions i resoldre-les. Aquesta comissió s'obligarà a respondre per escrit cada reclamació.

De manera excepcional, i a causa de la implantació d'aquest nou sistema, es farà una reunió extraordinària de la Comissió Paritària al mes de juny de 2008, per atendre les possibles peticions realitzades durant el primer semestre.

Article 13

Factors d'enquadrament

L'enquadrament dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, dins de l'estructura professional que s'hi estableix i l'assignació de cadascun d'ells

a un determinat grup professional i nivell, serà el resultat de la ponderació conjunta dels següents factors: coneixements (formació i experiència), autonomia, iniciativa, responsabilitat, comandament i funcions realitzades. La ponderació conjunta s'efectuarà entre l'empresa i els representants dels treballadors.

Factors generals

1. Coneixements
2. Autonomia
3. Iniciativa
4. Responsabilitat
5. Comandament

Subfactors

De coneixements:

- 1.1. Formació
- 1.2. Experiència

De responsabilitats:

- a) Gestió i resultats
- b) Capacitat d'interrelació
- c) Dades confidencials

En la valoració dels factors esmentats anteriorment es tindrà en compte:

1. Coneixements
- 1.1. Formació

Factor per a la valoració del qual es té en compte, a més a més de la formació bàsica necessària adquirida mitjançant títol oficial (estudis universitaris o de formació professional de grau mitjà i superior), la formació complementària, reglada o no, rebuda tant dins l'empresa com fora.

La titulació permet obtenir el nivell mínim de coneixements teòrics que ha de tenir una persona de capacitat mitjana per arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball que ocupa. Per a l'adquisició d'aquests coneixements teòrics, també es tindran en compte els coneixements específics adquirits mitjançant la formació no reglada.

- 1.2. Experiència

Factor per a la valoració del qual es té en compte el grau d'experiència adquirit, i també la dificultat a adquirir-lo.

Es determina el període de temps requerit perquè una persona adquireixi l'habilitat i la pràctica necessària per exercir les funcions del lloc de treball, i obtingui un rendiment suficient en qualitat i quantitat.

2. Autonomia

Factor per a la valoració del qual es té en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les funcions que corresponguin.

Es valorarà la capacitat de prendre decisions a l'hora d'executar les funcions pròpies del lloc de treball.

3. Iniciativa

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència a normes o directrius per a l'execució de les funcions.

Es valorarà la detecció i solució de problemes sense la necessitat de recórrer al seu superior jeràrquic.

4. Responsabilitat

Aquest factor comprèn els següents subfactors:

a) Responsabilitat sobre gestió i resultats: aquest subfactor té en compte la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

b) Capacitat d'interrelació: aquest subfactor aprecia la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre contactes oficials amb altres persones, de dins i de fora de l'empresa. Es considera la personalitat i habilitat necessàries per aconseguir els resultats desitjats, i la forma i freqüència dels contactes.

c) Responsabilitat sobre dades confidencials: aquest subfactor mesura la responsabilitat exigida a l'ocupant d'un lloc de treball de no divulgar informació sobre dades que conegui per raó de la seva tasca. Cal considerar el tipus d'informació que conegui i el perjudici econòmic o el conflicte tant intern com extern que la seva difusió pot causar a l'empresa.

5. Comandament

Per a la valoració d'aquest factor es tindran en compte el conjunt de funcions de planificació, organització, control i direcció de les activitats d'altres, assignades per la direcció de l'empresa, que requereixen els coneixements necessaris per comprendre, motivar i desenvolupar les persones que depenen jeràrquicament del lloc.

Per a la seva valoració, caldrà tenir en compte:

- a) capacitat d'ordenació de funcions
- b) característiques del col·lectiu
- c) nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament
- d) capacitat d'interrelació interna
- e) capacitat de supervisió.

Article 14

Grups professionals i nivells

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu es classificarà, considerant les funcions desenvolupades, en els grups professionals i nivells que s'estableixen aquí.

El personal afectat per aquest Conveni col·lectiu s'haurà d'enquadrar, ateses les funcions que executi a l'empresa, en algun dels següents grups professionals funcionals: (T) grup titulat i tècnic, (A) grup administratiu i (O) grup operari.

Al seu torn, dins de cada grup professional, atesa la ponderació conjunta dels factors d'enquadrament, definits anteriorment, s'establiran els diferents nivells.

S'entén per nivell el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació laboral.

Les definicions dels grups professionals esmentats seran les següents:

Grup professional titulat i tècnic

Serà classificat dins d'aquest grup professional el personal al qual, amb la preparació, qualificació i, si correspon, titulació professional, s'exigeixi el desenvolupament de treballs de tipus tècnic o de direcció especialitzada, així com les funcions auxiliars.

Grup professional administratiu

Serà classificat dins d'aquest grup professional el personal al qual, amb la preparació, qualificació i, si correspon, titulació professional, s'exigeixi el desenvolupament de treballs de tipus administratiu. A títol enunciatiu, s'hi inclouen: funcions de comptabilitat, clients, compres, comercials, sistemes i qualsevol altra d'anàloga o relacionada amb elles, fins i tot les auxiliars.

Grup professional operari

Serà classificat dins d'aquest grup professional el personal al qual, amb la preparació, qualificació i, si correspon, titulació professional, s'exigeixi el desenvolupament de treballs operatius així com els que són propis dels professionals d'ofici (elèctric, mecànic, instrumentació...) a les instal·lacions i les xarxes de distribució d'aigua potable i sanejament. Genèricament, es tracta de funcions que constitueixen un ofici o de les requerides per al manteniment dels processos de captació, depuració, elevació i distribució d'aigua potable, així com les funcions auxiliars corresponents.

Igualment podran realitzar, amb caràcter complementari o en exclusiva, funcions de supervisió, coordinació i comandament a les àrees o treballs que els siguin propis.

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu es classificarà, considerant la funció desenvolupada i els factors d'enquadrament, en els nivells que s'estableixen aquí.

Grup professional titulat i tècnic

Nivell T-1

Funcions que suposen la planificació, organització, direcció, coordinació i control de les activitats pròpies de la Direcció de l'empresa. Les seves funcions estan dirigides a establir les polítiques orientades a una utilització eficaç dels recursos humans i materials, assumint la responsabilitat d'assolir els objectius planificats, prenent decisions que afecten aspectes fonamentals de l'activitat de l'empresa (o participant en l'elaboració d'aquestes) i exercint llocs directius o quadres intermedis alts en els diferents àmbits i departaments de l'organització.

Gestionen recursos econòmics, tècnics i humans, i tenen com a objectiu la rendibilitat, l'eficiència i el creixement del negoci, garantint els nivells exigibles de qualitat global, desenvolupant l'equip humà i assumint les relacions internes i externes. Seran funcions que poden implicar responsabilitat de comandament, amb un contingut alt d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals de gran complexitat tècnica i amb total autonomia dins del procés establert.

Els llocs de treball assignats a aquest nivell seran aquells que realitzen funcions que són equiparables o equivalents a les següents:

Assumir la direcció d'un o diversos departaments.

Planificar i controlar les operacions de les xarxes, instal·lacions i qualsevol altre element necessari perquè els processos de l'àmbit del cicle integral de l'aigua funcionin correctament.

Controlar i assegurar els processos econòmics, financers, de clients, de qualitat, de recursos humans i de millora contínua.

Planificar l'execució de projectes i d'obres establint les directrius per assegurar que aquests es realitzin correctament.

Conèixer les funcions del nivell T-2 a, i realitzar-les, si calgués.

Vetllar pel compliment i la integració de la prevenció de riscos laborals dins del seu àmbit de gestió.

Qualsevol altre lloc que requereixi els factors descrits a continuació.

T-1

Formació:

TGS/TGM, tots dos amb formació específica

Experiència:

Mínima de 6 anys

Autonomia:

L'ocupant actua de manera totalment autònoma a l'hora d'organitzar i planificar les seves funcions, a fi d'assolir els objectius establerts.

Iniciativa:

Treballar independentment, prenent determinacions sobre situacions noves i adoptant decisions per assolir resultats d'aplicació general. Organitzar feines complexes, repetitives i no repetitives, i també les funcions habituals.

Responsabilitat:

L'ocupant del lloc de treball desenvolupa la seva activitat amb informació confidencial, i el fet de revelar-la pot provocar danys greus a l'empresa. Es tenen contactes freqüents o regulars amb persones i entitats internes o externes que requereixen tacte i coneixements considerables. Anirà especialment en compte per evitar que es puguin produir fugues o pèrdues d'informació, d'imatge, econòmiques, etc., en tot l'àmbit organitzatiu.

Comandament:

Assumeix la coordinació, la direcció i el control d'una o diverses àrees de treball. Assumeix la coordinació de la feina de les persones enquadrades en nivells inferiors de qualsevol grup professional.

Nivell T-2 a

Funcions que suposen la realització d'activitats tècniques, complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i un grau alt d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat, i que puguin suposar, al seu torn, la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

Gestionen recursos econòmics, tècnics i humans, i tenen com a objectiu la rendibilitat, l'eficiència i el creixement del negoci, garantint els nivells exigibles de qualitat global, desenvolupant l'equip humà i assumint les relacions internes i externes, dintre de la seva responsabilitat.

Els llocs de treball assignats a aquest nivell seran els que realitzen funcions que són equiparables o equivalents a les següents:

Programar i coordinar les operacions de les xarxes, instal·lacions i qualsevol altre element necessari perquè els processos de l'àmbit del cicle integral de l'aigua funcionin correctament.

Programar i coordinar funcions administratives, financeres, supervisant l'execució dels processos comptables i pressupostaris.

Programar i coordinar funcions de gestió de clients i del cicle comercial, supervisant la contractació, la lectura, el cobrament i l'atenció al client.

Tenir com a responsabilitat una àrea d'un departament on es requereixi una especialització amb un grau d'autonomia, com ara, a títol enunciatiu, les tarifes, la prevenció de riscos laborals o l'oficina tècnica.

Programar i coordinar l'execució de projectes i d'obres assegurant que les directius de la direcció tècnica s'implanten correctament.

Conèixer les funcions del nivell T-2 b i T-3, i realitzar-les, si calgués.

Vetllar pel compliment i la integració de la prevenció de riscos laborals dintre del seu àmbit de gestió.

Emplenar tota la documentació administrativa inherent al desenvolupament de les funcions que li són pròpies.

Altres activitats que potenciïn la possibilitat de promoció interna del treballador.

Qualsevol altre lloc que requereixi els factors descrits al final de l'apartat següent.

Nivell T-2 b

Funcions que suposen la realització d'activitats complexes amb objectius definits i un grau alt d'exigència en els factors d'autonomia i responsabilitat, dirigint normalment un conjunt de funcions que comporten una activitat tècnica o professional especialitzada, amb o sense comandament sobre altres persones.

Els llocs de treball assignats a aquest nivell seran aquells que realitzen funcions que són equiparables o equivalents a les següents:

Coordinar i/o realitzar les operacions de xarxes de distribució i/o de clavegueram.

Coordinar i/o realitzar les operacions de funcionament i manteniment de les instal·lacions de subministrament en alta i plantes de depuració.

Coordinar i/o realitzar funcions administratives i/o financeres.

Coordinar i/o realitzar funcions de gestió de clients, supervisant la contractació, la lectura, el cobrament i l'atenció al client, sota la supervisió del cap de departament.

Desenvolupar funcions de tècnics especialistes en alguna de les següents àrees, entre d'altres: jurídica, qualitat i medi ambient, financera, recursos humans, comercial, sistemes d'informació, tarifes, prevenció de riscos laborals, oficina tècnica, etc.

Conèixer les funcions dels nivells inferiors, i realitzar-les, si calgués.

Vetllar pel compliment i la integració de la prevenció de riscos laborals dintre del seu àmbit de gestió.

Emplenar tota la documentació administrativa inherent al desenvolupament de les funcions que li són pròpies.

Altres activitats que potenciïn la possibilitat de promoció interna del treballador.
Qualsevol altre lloc que requereixi els factors descrits a continuació.

T-2

Formació:

TGS/TGM

Experiència:

Mínima de 4 anys

Autonomia:

Les tasques d'aquest lloc de treball no reben supervisió, i qui les ocupa n'és totalment responsable, i ha de prendre resolucions àmplies sobre aquestes, a fi d'assolir els objectius establerts.

Iniciativa:

Treballar independentment, adoptant decisions per assolir els objectius de la seva àrea. Organitzar feines complexes, repetitives i no repetitives, i també les funcions habituals. Planejar l'execució d'una feina complicada o inhabitual de la qual només es disposa del mètode general. Prendre decisions sobre feines conegudes que requereixen una iniciativa considerable.

Responsabilitat:

L'ocupant del lloc de treball desenvolupa la seva activitat amb informació confidencial, i el fet de revelar-la pot provocar danys a l'empresa. Ha de tenir contactes amb persones i entitats internes o externes que requereixen tacte i coneixements considerables, bàsicament relacionats amb la seva àrea d'activitat. En el seu àmbit d'actuació, li és exigible una atenció especial per evitar que es puguin produir fugues o pèrdues d'informació, d'imatge, econòmiques, etc.

Comandament:

Assumeix la direcció d'una àrea de treball. Assumeix la coordinació de la feina de les persones enquadrades en nivells inferiors de la seva estructura organitzativa.

Nivell T-3

Funcions que consisteixen en la realització d'activitats tècniques complexes que l'ocupant organitza de manera autònoma, seguint els criteris establerts, adoptant decisions per assolir els objectius específics, amb o sense comandament sobre altres persones, i en les quals pot rebre una supervisió ocasional.

Els llocs de feina assignats a aquest nivell seran els que realitzen funcions que són equiparables o equivalents a les següents:

Coordinar i/o realitzar funcions de confecció i desenvolupament de projectes, segons les instruccions generals.

Desenvolupar funcions tècniques complexes que permetin posar en pràctica els coneixements teòrics adquirits en el procés de formació establert.

Conèixer les funcions dels nivells inferiors, i realitzar-les, si calgués.

Vetllar pel compliment i la integració de la prevenció de riscos laborals dintre del seu àmbit de gestió.

Emplenar tota la documentació administrativa inherent al desenvolupament de les funcions que li són pròpies.

Altres activitats que potenciïn la possibilitat de promoció interna del treballador.

Qualsevol altre lloc que requereixi els factors descrits a continuació.

T-3

Formació:

TGS/TGM/CFGS amb formació específica

Experiència:

Mínima de 2 anys

Autonomia:

L'ocupant organitza de manera autònoma les seves funcions, i rep una supervisió ocasional, realitzada a criteri del supervisor, o sol·licitada expressament per l'ocupant del lloc de treball.

Iniciativa:

Treballar independentment, adoptant decisions per assolir els objectius específics seguint els criteris establerts, sense requerir instruccions sobre la forma d'execució. Organitzar i dirigir feines d'una complexitat mitjana, repetitives i no repetitives, així com les funcions habituals.

Responsabilitat:

L'ocupant del lloc de treball pot desenvolupar la seva activitat amb alguna informació confidencial, i el fet de revelar-la pot provocar danys a l'empresa. Es poden tenir contactes amb persones i entitats internes o externes que requereixen tacte i coneixements considerables, bàsicament relacionats amb la seva àrea d'actuació. Els contactes que originin compromisos estan subjectes a revisió. En el seu àmbit d'actuació, li és exigible una atenció especial per evitar que es puguin produir fugues o pèrdues d'informació, d'imatge, econòmiques, etc.

Comandament:

Assumeix, o pot assumir, la instrucció, coordinació i direcció de la feina de les persones de nivells inferiors enquadrades en la seva àrea de treball.

Nivell T-4

Funcions que consisteixen en la realització d'activitats tècniques amb objectius definits.

El perfil respon a un titulat universitari en període de formació i integració en l'empresa, amb l'objectiu d'adquirir els coneixements tècnics suficients per poder assumir una certa autonomia i responsabilitat, o a un professional, amb estudis de cicle formatiu de grau superior, que realitza funcions específiques tècniques amb autonomia i responsabilitat, tot i que amb una gran dependència del seu superior jeràrquic.

Els llocs de treball assignats a aquest nivell seran els que realitzen funcions que són equiparables o equivalents a les següents:

Desenvolupar funcions bàsiques, aprenent tots els processos que es realitzen dintre del seu departament.

Desenvolupar funcions tècniques d'investigació i execució de projectes, amb capacitat per estudiar i resoldre els problemes que es plantegin en el seu àmbit d'actuació.

Desenvolupar funcions qualificades d'anàlisi en els laboratoris, controlant tots els processos establerts.

Conèixer les funcions dels nivells inferiors, i realitzar-les, si calgués.

Complir amb les normes de prevenció de riscos laborals en el seu àmbit d'actuació.

Emplenar tota la documentació administrativa inherent al desenvolupament de les funcions que li són pròpies.

Altres activitats que potenciïn la possibilitat de promoció interna del treballador.

Qualsevol altre lloc que requereixi els factors descrits a continuació.

T-4*Formació:*

TGS/TGM (tots dos en període de pràctiques o formació)/CFGS-FP2

Experiència:

Mínima de 18 mesos per a CFGS-FP2, i sense experiència per a TGM/TGS.

Autonomia:

Lloc de treball que rep una supervisió final per assegurar l'execució correcta de la feina.

Iniciativa:

Realitzar treballs complexos dintre de la seva especialitat, sense requerir instruccions sobre la manera d'executar-los. Determinar quan una feina està finalitzada satisfactòriament.

Responsabilitat:

Es té accés ocasional a informació confidencial, i el fet de revelar-la podria provocar danys a l'empresa. L'ocupant del lloc de treball pot tenir contactes amb persones d'altres grups de treball, àrees, departaments, etc., que exigeixin facilitar o requerir informació específica per al desenvolupament de les seves funcions. L'ocupant del lloc de treball ha de tenir contactes rutinaris amb persones alienes a l'empresa. En el seu àmbit d'actuació, li és exigible l'atenció suficient perquè no es produeixin pèrdues de temps, de materials, d'instal·lacions, etc.

Comandament:

Situacions de comandament delegat o supervisió funcional. Seguir el curs de la feina d'un equip de persones, aportant-los informació o idees per assolir un objectiu. Instruir o dirigir la feina d'una o més persones.

Nivell T-5

Funcions que consisteixen en l'execució d'activitats tècniques amb objectius definits.

El perfil respon a un professional, amb estudis de cicle formatiu de grau mitjà o FPI, que realitza funcions específiques tècniques amb un grau baix d'autonomia i responsabilitat, i amb una gran dependència del seu superior jeràrquic.

Els llocs de treball assignats a aquest nivell seran el que realitzen funcions que són equiparables o equivalents a les següents:

Desenvolupar funcions tècniques bàsiques d'investigació i execució de projectes.

Desenvolupar funcions bàsiques d'anàlisi als laboratoris, seguint les instruccions precises dels seus superiors.

Realitzar funcions administratives i/o tècniques, sota instruccions precises que afectin qualsevol de les àrees de negoci.

Complir amb les normes de prevenció de riscos laborals en el seu àmbit d'actuació.

Emplenar tota la documentació administrativa inherent al desenvolupament de les funcions que li són pròpies.

Altres activitats que potenciïn la possibilitat de promoció interna del treballador.

Qualsevol altre lloc que requereixi els factors descrits a continuació.

T-5

Formació:

CFGM-FPI/ESO/EGB

Experiència:

Mínima de 6 mesos

Autonomia:

Lloc de treball sotmès a una estreta supervisió.

Iniciativa:

Realitzar feines variades dins la seva especialitat. Treballar amb instruccions detallades que requereixen certa capacitat de discerniment. Determinar quan una feina simple està finalitzada satisfactòriament.

Responsabilitat:

Es té accés autoritzat ocasional a alguna informació confidencial. L'ocupant del lloc de treball pot tenir contactes amb persones d'altres grups de treball, àrees, departaments, etc., que exigeixin facilitar informació específica per al desenvolupament de les seves funcions. En el seu àmbit d'actuació, li és exigible l'atenció suficient perquè no es produeixin pèrdues de temps o dificultats en les comprovacions.

Comandament:

L'ocupant del lloc de treball és responsable de les funcions encomanades a la seva feina.

Grup professional administratiu

Nivell A-1

Funcions que consisteixen en la integració, coordinació i supervisió de funcions homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors, que poden implicar responsabilitat de comandament, i que tenen un gran contingut intel·lectual o d'interrelació humana, així com un grau alt d'autonomia, coneixements professionals i responsabilitats, partint de directrius generals molt àmplies.

Els llocs de treball assignats a aquest nivell seran els que realitzen funcions que són equiparables o equivalents a les següents:

Supervisar i ordenar la feina d'un conjunt de treballadors del grup professional administratiu, a les oficines d'administració i d'atenció al públic.

Aplicar les directrius establertes pels seus superiors, utilitzant de manera eficient els recursos humans, tècnics i materials.

Altres activitats que potenciïn la possibilitat de promoció interna del treballador.

Conèixer les funcions dels nivells inferiors, i realitzar-les, si calgués.

Vetllar pel compliment i la integració de la prevenció de riscos laborals dintre del seu àmbit de gestió.

Qualsevol altre lloc que requereixi els factors descrits a continuació.

A-1

Formació:

TGM

Experiència:

Mínima de 6 anys

Autonomia:

El seu ocupant actua de manera autònoma a l'hora d'organitzar i planificar les seves funcions, a fi d'obtenir el requeriment d'aquestes.

Iniciativa:

Treballar independentment, prenent determinacions sobre situacions noves, adoptant decisions per assolir els objectius de caràcter general o específics establerts. Organitzar treballs complexos, repetitius i no repetitius, així com les funcions habituals.

Responsabilitat:

L'ocupant del lloc de treball pot desenvolupar la seva activitat amb informació confidencial, i el fet de revelar-la pot provocar danys a l'empresa. Es poden tenir contactes amb persones i entitats internes o externes que requereixen tacte i coneixements considerables. En el seu àmbit d'actuació, li és exigible una atenció especial per evitar que es puguin produir retards seriosos, falta de materials vitals, fugues o pèrdues d'informació, d'imatge, penalitzacions per a l'empresa o pèrdues importants per a l'explotació.

Comandament:

Assumeix (o pot assumir) la direcció d'una àrea de treball. Assumeix (o pot assumir) la coordinació de la feina de les persones enquadrades en nivells inferiors.

Nivell A-2

Funcions que consisteixen en la realització d'activitats complexes amb objectius definit i amb un grau alt d'exigència en els factors d'autonomia i responsabilitat. Dirigeixen normalment un conjunt de funcions que comporten una activitat administrativa o professional especialitzada, amb comandament sobre altres persones.

Els llocs de treball assignats a aquest nivell seran els que realitzen funcions que són equiparables o equivalents a les següents:

Realitzar funcions consistents en la planificació, ordenació, supervisió, execució i responsabilitat de tot el que té a veure amb els aspectes administratius i/o tècnics del departament al qual pertany.

Altres activitats que potenciïn la possibilitat de promoció interna del treballador.
Conèixer les funcions dels nivells inferiors, i realitzar-les, si calgués.
Vetllar pel compliment i la integració de la prevenció de riscos laborals dintre del seu àmbit de gestió.
Qualsevol altre lloc que requereixi els factors descrits a continuació.

A-2

Formació:

TGM/CFGS-FP2 amb formació específica

Experiència:

Mínima de 4 anys

Autonomia:

Les tasques d'aquest lloc de treball no reben supervisió, el seu ocupant n'és responsable total i ha de prendre resolucions àmplies sobre aquestes.

Iniciativa:

Treballar independentment, adoptant decisions per assolir els objectius específics establerts. Organitzar i dirigir feines d'una complexitat mitjana, repetitives i no repetitives, així com les funcions habituals.

Responsabilitat:

L'ocupant del lloc de treball pot desenvolupar la seva activitat amb alguna informació confidencial, i el fet de revelar-la pot provocar danys a l'empresa. Es poden tenir contactes amb persones i entitats internes o externes que requereixen tacte i coneixements considerables. En el seu àmbit d'actuació, li és exigible una atenció especial per evitar que es puguin produir retards seriosos, falta de materials vitals, fugues o pèrdues d'informació, d'imatge, penalitzacions per a l'empresa o pèrdues importants per a l'explotació.

Comandament:

Assumeix (o pot assumir) la instrucció, la coordinació i la direcció de la feina de les persones enquadrades en nivells inferiors de la seva àrea.

Nivell A-3

Funcions que consisteixen en la realització de treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa per part dels treballadors que els desenvolupen, i que comporten la responsabilitat d'aquests, que poden rebre l'ajuda d'un altre o d'altres treballadors. Així mateix, de vegades les seves funcions poden requerir la coordinació i la supervisió de funcions homogènies realitzades per un grup de treballadors, en un estadi organitzatiu menor.

Els llocs de treball assignats a aquest nivell seran els que realitzen funcions que són equiparables o equivalents a les següents:

Realitzar funcions d'administració, comptabilitat, atenció al client, facturació i/o tècniques que assegurin el compliment de la planificació prevista de les diferents àrees administratives i/o funcionals.

Altres activitats que potenciïn la possibilitat de promoció interna del treballador.

Conèixer les funcions dels nivells inferiors, i realitzar-les, si calgués.

Complir amb les normes de prevenció de riscos laborals en el seu àmbit d'actuació i fer-les complir a les persones sota la seva responsabilitat.

Qualsevol altre lloc que requereixi els factors descrits a continuació.

A-3

Formació:

CFGS-FP2/o CFGM+/FP1/Batxillerat

Experiència:

Mínima de 2 anys

Autonomia:

El seu ocupant organitza de manera autònoma les seves funcions, i rep una supervisió ocasional, realitzada a criteri del supervisor, o sol·licitada expressament per l'ocupant del lloc de treball.

Iniciativa:

Realitzar feines complexes dintre de la seva especialitat. Treballar sense instruccions amb la iniciativa que requereix una feina coneguda. Determinar quan una feina normal està finalitzada satisfactòriament.

Responsabilitat:

Es té accés freqüent a dades confidencials o es treballa normalment amb aquestes, i el fet de revelar-les podria provocar danys greus a l'empresa. L'ocupant del lloc de treball pot tenir contactes amb persones d'altres grups de treball, àrees, departaments, etc., que exigeixin facilitar o requerir informació específica per al desenvolupament de les seves funcions. L'ocupant del lloc de treball pot tenir contactes responsables amb persones alienes a l'empresa, i els contactes que originen compromisos per a l'empresa estan subjectes a revisió. En el seu àmbit d'actuació, li és exigible l'atenció suficient per evitar que es puguin produir retards seriosos, falta de materials vitals, fugues o pèrdues d'informació, d'imatge, penalitzacions per a l'empresa o pèrdues importants per a l'explotació.

Comandament:

Situacions de comandament delegat o supervisió funcional. Seguir el curs de la feina d'un equip de persones, aportant-los informació o idees per assolir un objectiu. Pot assumir la instrucció, coordinació i direcció de la feina d'una o més persones enquadrades en nivells inferiors de la seva àrea.

Nivell A-4

Funcions que consisteixen en la realització de feines administratives que, fins i tot quan es realitzin sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques, i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa i sistemàtica.

Els llocs de treball assignats a aquest nivell seran els que realitzen funcions que són equiparables o equivalents a les següents:

Realitzar funcions administratives i/o tècniques que afectin qualsevol de les àrees de negoci, sense requerir instruccions sobre la forma d'execució d'una feina coneguda.

Realitzar funcions de complexitat mitjana en les àrees d'atenció al client, administració i/o comptabilitat i facturació.

Realitzar funcions administratives de gestió i control de magatzems.

Altres activitats que potenciïn la possibilitat de promoció interna del treballador.

Conèixer les funcions dels nivells inferiors, i realitzar-les, si calgués.

Complir amb les normes de prevenció de riscos laborals en el seu àmbit d'actuació.

Qualsevol altre lloc que requereixi els factors descrits a continuació.

A-4

Formació:

CFGM/FP1/Batxillerat

Experiència:

Mínima d'1 any

Autonomia:

Lloc de treball que rep una supervisió final per assegurar la correcta execució de la feina.

Iniciativa:

Realitzar feines variades dins la seva especialitat, sense requerir instruccions sobre la forma d'execució d'una feina coneguda. Determinar quan una feina habitual està finalitzada satisfactòriament.

Responsabilitat:

Es té accés ocasional a informació confidencial, i el fet de revelar-la podria provocar danys a l'empresa. L'ocupant del lloc de treball pot tenir contactes amb persones d'altres grups de treball, àrees, departaments, etc., que exigeixin facilitar o requerir

informació específica per al desenvolupament de les seves funcions, així com contactes rutinaris amb persones alienes a l'empresa. En el seu àmbit d'actuació, li és exigible l'atenció suficient perquè no es produeixin retards, pèrdues d'informació, de materials, pèrdua d'imatge o penalitzacions per a l'empresa.

Comandament:

Situacions de comandament delegat o supervisió funcional. Seguir el curs de la feina d'un equip de persones, aportant-los informació o idees per a la consecució d'un objectiu.

Nivell A-5

Funcions que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís i concret, amb un grau alt de supervisió, que normalment exigeix coneixements professionals de caràcter elemental.

Els llocs de treball assignats a aquest nivell seran els que realitzen funcions que són equiparables o equivalents a les següents:

Realitzar funcions administratives i/o tècniques, sota instruccions precises que afectin qualsevol de les àrees de negoci.

Realitzar funcions de cobrament, consergeria, magatzem i telèfon.

Realitzar funcions bàsiques d'atenció al client, d'administració i/o comptabilitat i del procés de facturació.

Donar suport administratiu als altres grups professionals.

Complir amb les normes de prevenció de riscos laborals en el seu àmbit d'actuació.

Altres activitats que potenciïn la possibilitat de promoció interna del treballador.

Qualsevol altre lloc que requereixi els factors descrits a continuació.

A-5

Formació:

CFGM/FP1/ESO/EGB

Experiència:

Sense experiència prèvia

Autonomia:

Lloc de treball sotmès a una estreta supervisió.

Iniciativa:

Realitzar feines variades dins la seva especialitat. Treballar amb instruccions detallades que requereixen certa capacitat de discerniment. Determinar quan una feina simple està finalitzada satisfactòriament.

Responsabilitat:

Es té accés autoritzat ocasional a alguna informació confidencial. L'ocupant del lloc de treball pot tenir contactes amb els seus responsables i amb persones d'altres grups de treball, àrees, departaments, etc., que exigeixin facilitar informació específica per al desenvolupament de les seves funcions, així com contactes rutinaris amb persones alienes a l'empresa. En el seu àmbit d'actuació, li és exigible l'atenció suficient perquè no es produeixin pèrdues de temps o dificultats en les comprovacions.

Comandament:

L'ocupant del lloc de treball és responsable de les funcions encomanades a la seva feina.

Grup professional operari

Nivell O-1

Funcions que consisteixen en la integració, coordinació i supervisió de funcions homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estadi organitzatiu menor. Es tracta de funcions que, amb o sense responsabilitat de comandament, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un

marc d'instruccions i complexitat tècnica mitjana amb autonomia dins del procés establert. Tindran la responsabilitat directa del procés, estant sota el comandament de personal tècnic responsable del servei.

Els llocs de treball assignats a aquest nivell seran els que realitzen funcions que són equiparables o equivalents a les següents:

Supervisar i ordenar la feina d'un conjunt de treballadors del grup professional operari.

Supervisar i validar les feines realitzades per les empreses subcontractades.

Requerir i/o efectuar la reparació, el manteniment i la reposició de màquines, instal·lacions i sistemes de producció en tot l'àmbit de prestació del servei.

Redactar informes per a l'actualització de plànols i esquemes del servei.

Redactar informes en les matèries que afectin el servei.

Emplenar tota la documentació administrativa inherent al desenvolupament de les funcions que li són pròpies.

Altres activitats que potenciïn la possibilitat de promoció interna del treballador.

Conèixer les funcions dels nivells inferiors, i realitzar-les, si calgués.

Vetllar pel compliment i la integració de la prevenció de riscos laborals dins el seu àmbit de gestió.

Qualsevol altra funció que requereixi els factors d'enquadrament descrits a continuació.

O-1

Formació:

CFGS-FP2, amb formació específica

Experiència:

Mínima de 5 anys

Autonomia:

Les funcions d'aquest nivell no requereixen supervisió. El seu ocupant n'és responsable total i ha de prendre resolucions àmplies sobre aquestes.

Iniciativa:

Organitzar feines complexes, repetitives i no repetitives, i també planificar les funcions habituals. Planejar l'execució d'una feina complicada o inhabitual de la qual només es disposa del mètode general. Prendre decisions sobre feines conegudes que requereixen una iniciativa considerable.

Responsabilitat:

Es té accés ocasional a informació confidencial, i el fet de revelar-la pot provocar danys a l'empresa. Manté contactes freqüents o regulars amb persones de la resta de l'empresa i/o terceres persones, que requereixen tacte i coneixements considerables. En el seu àmbit d'actuació, li és exigible una especial atenció per evitar que es puguin produir retards seriosos, falta de materials vitals, fugues o pèrdues d'informació, d'imatge, d'instal·lacions, penalitzacions per a l'empresa, danys a tercers o pèrdues importants per a l'explotació.

Comandament:

Assumeix la instrucció, coordinació i direcció d'un o diversos grups de treball.

Nivell O-2

Funcions que consisteixen en la realització de treballs d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciativa per part dels treballadors que els desenvolupen, i que comporten la responsabilitat d'aquests, que poden rebre l'ajuda d'un altre o d'altres treballadors. Així mateix, de vegades les seves funcions poden requerir la coordinació i la supervisió de funcions homogènies realitzades per un grup de treballadors, en un estadi organitzatiu menor.

Els llocs de treball assignats a aquest nivell seran els que realitzen funcions que són equiparables o equivalents a les següents:

Conèixer el funcionament de les instal·lacions i els equips, i realitzar totes les operacions per al funcionament correcte del servei.

Realitzar tota mena de muntatges de canalitzacions i reparacions d'avaries.
Buscar i localitzar fuites a les xarxes de distribució.
Supervisar les feines realitzades per les empreses subcontractades.
Responsabilitat i coordinació de les feines de magatzem.
Saber llegir i interpretar els plànols i esquemes del servei (nivell alt).
Com a complement a les seves funcions habituals, conduir vehicles per als quals calgui el carnet de conduir classe c1.
Emplenar tota la documentació administrativa inherent al desenvolupament de les funcions que li són pròpies.
Altres activitats que potenciïn la possibilitat de promoció interna del treballador.
Conèixer les funcions dels nivells inferiors, i realitzar-les, si calgués.
Complir amb les normes de prevenció de riscos laborals en el seu àmbit d'actuació i fer-les complir a les persones sota la seva responsabilitat.
Qualsevol altra funció que requereixi els factors d'enquadrament descrits a continuació.

O-2

Formació:

CFGS-FP2/CFGM-FP1, amb formació específica

Experiència:

Mínima de 3 anys

Autonomia:

Lloc de treball que rep supervisió ocasional, realitzada de manera aleatòria a criteri del supervisor, o sol·licitada expressament per l'ocupant del lloc de treball.

Iniciativa:

Realitzar feines complexes dins la seva especialitat. Treballar sense instruccions amb la iniciativa que requereix una feina coneguda. Determinar quan una feina normal està finalitzada satisfactòriament.

Responsabilitat:

Es té accés ocasional a informació confidencial, i el fet de revelar-la podria provocar danys greus a l'empresa. L'ocupant del lloc de treball pot tenir contactes responsables amb persones alienes a l'empresa. Els contactes que originen compromisos per a l'empresa estan subjectes a revisió, i també pot tenir contactes amb persones d'altres grups de treball, àrees, departaments, etc., que exigeixin facilitar o requerir informació específica per al desenvolupament de les seves funcions. En el seu àmbit d'actuació, li és exigible l'atenció suficient per evitar que es puguin produir retards seriosos, falta de materials vitals, fugues o pèrdues d'informació.

Comandament:

Situacions de comandament delegat o supervisió funcional. Pot assumir la instrucció, coordinació i direcció de la feina d'un grup de treballadors enquadrats en nivells inferiors.

Nivell O-3

Funcions que consisteixen en la realització de treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors encarregats d'executar-los, i que comporten sota supervisió la responsabilitat d'aquests, que poden rebre l'ajuda d'un altre o d'altres treballadors.

Els llocs de treball assignats a aquest nivell seran els que realitzen funcions que són equiparables o equivalents a les següents:

Instal·lar, muntar i connectar canalitzacions a les xarxes d'aigua i sanejament (de dificultat mitjana).

Reparar tota mena d'avaries en els abastaments d'aigua i sanejament.

Llegir i interpretar els plànols i esquemes del servei (nivell mitjà).

Realitzar feines derivades de reclamacions i avisos de clients.

Controlar el funcionament correcte dels equips i processos de les plantes EDAR i/o ETAP i solucionar-ne les anomalies.

Sota la supervisió de persones enquadrades en el nivell superior, podran realitzar funcions especificades per a aquest nivell.

Emplenar tota la documentació administrativa inherent al desenvolupament de les funcions que li són pròpies.

Altres activitats que potenciïn la possibilitat de promoció interna del treballador.

Conèixer les funcions dels nivells inferiors, i realitzar-les, si calgués.

Complir amb les normes de prevenció de riscos laborals en el seu àmbit d'actuació i fer-les complir a les persones sota la seva responsabilitat.

Qualsevol altra funció que requereixi els factors d'enquadrament descrits a continuació.

O-3

Formació:

CFGM-FP1/Batxillerat, amb formació específica

Experiència:

Mínima de 18 mesos

Autonomia:

Lloc de treball que rep una supervisió final per assegurar la correcta execució de la feina.

Iniciativa:

Realitzar feines variades dins de la seva especialitat, sense requerir instruccions d'una feina coneguda sobre la forma d'execució. Determinar quan una feina està acabada satisfactòriament.

Responsabilitat:

Es té accés autoritzat ocasional a alguna informació confidencial. L'ocupant del lloc de treball pot tenir contactes amb persones d'altres grups de treball, àrees, departaments, etc., que exigeixin facilitar o requerir informació específica per al desenvolupament de les seves funcions i també amb terceres persones. En el seu àmbit d'actuació, li és exigible l'atenció suficient perquè no es produeixin pèrdues de temps o dificultats en les comprovacions.

Comandament:

Situacions de comandament delegat o supervisió funcional. Poden dirigir i instruir treballadors enquadrats en nivells inferiors.

Nivell O-4

Funcions que consisteixen en operacions que, fins i tot quan es realitzin sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques, i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa i sistemàtica.

Els llocs de treball assignats a aquest nivell seran els que realitzen funcions que són equiparables o equivalents a les següents:

Conèixer els materials dels quals es compon la xarxa de distribució d'aigua i/o clavegueram (canonades, vàlvules, accessoris, peces, etc.).

Conèixer el maneig dels estris i les eines necessàries per al manteniment del servei.

Instal·lar, muntar i canviar comptadors.

Suspendre i restablir els subministraments.

Efectuar les lectures i la verificació de comptadors.

Realitzar reparacions simples habituals d'avaries en els abastaments d'aigua i sanejament.

Realitzar funcions de suport a personal de nivells superiors en feines de manteniment hidràulic, mecànic o elèctric.

Realitzar feines simples derivades de reclamacions i avisos de clients.

Realitzar presa de mostres.

Llegir i interpretar els plànols i esquemes del servei (nivell bàsic).
Manejar i controlar els equips dels processos de les EDAR i/o ETAP.
Emplenar tota la documentació administrativa inherent al desenvolupament de les funcions que li són pròpies.
Altres activitats que potenciïn la possibilitat de promoció interna del treballador.
Conèixer les funcions dels nivells inferiors, i realitzar-les, si calgués.
Complir amb les normes de prevenció de riscos laborals en el seu àmbit d'actuació.
Qualsevol altra funció que requereixi els factors d'enquadrament descrits a continuació.

O-4

Formació:

CFGM-FP1/ESO/EGB

Experiència:

Mínima de 9 mesos

Autonomia:

Lloc de treball que rep una supervisió final per assegurar la correcta execució de la feina.

Iniciativa:

Realitzar feines variades dins de la seva especialitat. Treballar amb instruccions detallades que requereixen certa capacitat de discerniment. Determinar quan una feina està acabada satisfactòriament.

Responsabilitat:

L'ocupant del lloc de treball pot tenir contactes responsables amb persones d'altres grups de treball, àrees, departaments, etc. La majoria de les tasques estan subjectes a comprovacions o són revisades en controls posteriors pels responsables de l'àrea de treball. Els errors poden causar pèrdues de temps o dificultats en les comprovacions.

Comandament:

Situacions de comandament delegat o supervisió funcional en funcions de la seva àrea.

Nivell O-5

Funcions que consisteixen en operacions que s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic i/o atenció, i que no necessiten formació específica llevat de l'ocasional d'un període d'adaptació.

Els llocs de treball assignats a aquest nivell seran els que realitzen funcions que són equiparables o equivalents a les següents:

Realitzar funcions de control i vigilància.

Realitzar funcions d'obertura i tancament de rases.

Realitzar funcions de neteja, manteniment i condicionament.

Realitzar funcions de càrrega i descàrrega de materials i eines.

Realitzar funcions d'ajuda i suport als treballadors de nivell superior.

Realitzar tasques d'iniciació en la pràctica del manteniment hidràulic, mecànic, elèctric, feines de paleta, etc.

Emplenar tota la documentació administrativa inherent al desenvolupament de les funcions que li són pròpies.

Complir amb les normes de prevenció de riscos laborals en el seu àmbit d'actuació.

Altres activitats que potenciïn la possibilitat de promoció interna del treballador.

Qualsevol altra funció que requereixi els factors d'enquadrament descrits a continuació.

O-5

Formació:

Estudis primaris/certificat escolaritat

Experiència:

Sense experiència prèvia

Autonomia:

Lloc de treball sotmès a estreta supervisió

Iniciativa:

Funcions simples repetitives o de rutina, seguint instruccions verbals o escrites concretes. Feines la iniciativa de les quals l'assumeix el comandament directe de l'ocupant del lloc de treball. Funcions que pràcticament no requereixen prendre determinacions ni planificacions, perquè està tot minuciosament estipulat.

Responsabilitat:

Llocs de treball en els quals l'ocupant està només en contacte amb els seus caps i companys de secció. Els errors es poden descobrir fàcilment i corregir-los és fàcil i implica poques pèrdues.

Comandament:

L'ocupant del lloc de treball és responsable de les funcions encomanades a la seva feina.

Article 15

Promoció professional. Principi general. Cobertura de vacants i ascensos

Les empreses contribuiran eficaçment a l'aplicació del principi de no-discriminació i a desenvolupar-lo sota els conceptes d'igualtat de condicions en treballs d'igual valor, desenvolupant una acció positiva particularment en les condicions de contractació, formació i promoció, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tindran preferència les persones més capacitades en el grup professional de què es tracti.

La direcció de l'empresa tindrà la facultat de decidir l'amortització o no de les vacants que es produeixin a l'organització. Els criteris de provisió de places vacants podran ser de lliure designació o de promoció interna, horitzontal o vertical, de conformitat amb els criteris establerts en aquest conveni col·lectiu.

Quan l'empresa decideixi cobrir una vacant fixa en l'estructura de l'empresa, se seguirà el següent criteri:

Els llocs que hagin de ser ocupats pel 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 cobrirà mitjançant el sistema de lliure designació. Aquestes tasques s'engloben en els següents nivells: T1, T2 a, T2 b, A1, A2 i O1, i en els nivells T3, A3 i O2, quan tinguin funcions específiques de comandament, més enllà de les establertes per a aquests nivells en el sistema de classificació professional.

Per a la cobertura de vacants en les quals no procedeixi la lliure designació per l'empresa, aquesta fomentarà, prioritàriament, la promoció interna entre els treballadors, ajustant-se a proves objectives de mèrit, capacitat i formació, i prenent com a referència circumstàncies com la titulació adequada, la valoració acadèmica, el coneixement del lloc de treball, l'historial professional, haver exercit una funció d'un grup professional i nivell superior, i superar satisfactòriament les proves que es puguin establir a aquest efecte.

Amb aquesta finalitat, la comissió paritària establirà un sistema de concurs-oposició i elaborarà el contingut de les proves a realitzar en funció del grup professional i nivell. Es publicarà el concurs mitjançant els taulers d'anuncis dintre de la direcció de zona i també mitjançant la intranet.

L'avaluació de les proves es realitzarà per dos representants nomenats per la direcció de l'empresa i dos representants nomenats pel Comitè d'Empresa, que faran públics els resultats finals de les proves realitzades.

CAPÍTOL 4

Règim de treball

Article 16

Jornada

La jornada en còmput anual d'hores per a tot el període de vigència d'aquest conveni serà de 1.768 hores efectives de treball.

El dia de la patrona, 1 de juny, serà festiu i considerat com a jornada efectiva de treball. Si aquest dia coincidís en dissabte, diumenge o festiu, se celebrarà el primer divendres del mes de juny.

Així mateix, s'estableixen 8 hores anuals computades com a jornada de treball per a la celebració d'assemblees dels treballadors.

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

Els dissabtes seran considerats a tots els efectes com a dia laborable.

Article 17

Horari

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

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

Article 18

Dies festius

Els dies festius que regiran per a tot el període de vigència d'aquest Conveni, amb caràcter no recuperable, seran els que fixi el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, mitjançant publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, més les dues festes locals de cada població i l'1 de juny (patrona).

Article 19

Treballs de torn i treballs nocturns

1. Els treballs de torn són aquells treballs que requereixen activitat permanent durant les 24 hores del dia i els 365 dies de l'any, de manera que s'estableixen torns de treball de vuit hores, els quals cal variar periòdicament, així com el descans setmanal.

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

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

Els treballadors a torn que prestin els seus serveis els dies 25 de desembre i/o 1 de gener percebran un plus de 30 euros per dia treballat.

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

El plus per treball nocturn té el caràcter de complement salarial no consolidable, d'acord amb l'article 26.3 de l'Estatut dels treballadors i l'article 35 del tercer Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

Article 20

Hores extraordinàries

A fi de fomentar una política social solidària que afavoreixi la creació d'ocupació, s'acorda la supressió de les hores extraordinàries habituals.

En funció de l'objectiu d'ocupació esmentat anteriorment i d'experiències internacionals en aquesta matèria, les parts signants d'aquest acord consideren positiu acordar i acorden la possibilitat per al treballador de compensar les hores extraordinàries per un temps equivalent de descans, en comptes de ser retribuïdes monetàriament.

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

En el que no estableixi aquest conveni, les hores extraordinàries es regiran pel que disposa l'article 35 de l'estatut dels treballadors i l'article 44 del tercer Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

Sense perjudici del caràcter voluntari d'aquestes hores, en els termes legalment establerts i tenint en compte el caràcter públic dels serveis que es presten en aquesta activitat, i el deure de garantir la continuïtat de l'esmentat servei amb les mínimes interrupcions possibles, es consideraran, com a hores extraordinàries d'execució obligatòria per al treballador, les següents:

Reparació de sinistres que afectin el servei.

Circumstàncies de força major que afectin el servei.

Avaries o danys extraordinaris que requereixin reparacions urgents o altres d'anàlogues que, per la seva transcendència en el funcionament del servei, siguin inajornables.

Altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat, com també qualsevol causa que pugui deteriorar la bona marxa del servei, sempre que no es puguin substituir les hores extraordinàries per la utilització de les diverses modalitats de contractació previstes legalment.

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

A aquests efectes i a fi que els representants dels treballadors participin en l'obtenció d'aquest objectiu, se'ls comunicaran mensualment les següents dades:

Nombre d'hores extraordinàries realitzades per centres de treball.

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

A la vista d'aquesta documentació, els representants dels treballadors podran emetre informes a la direcció de l'empresa o a qui l'empresa delegui i proposar mesures correctores.

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

Article 21

Vacances

Els treballadors de plantilla gaudiran d'un període de vacances anuals, meritades d'1 de gener a 31 de desembre, de 26 (vint-i-sis) dies laborables, sense que puguin ser inferiors a 30 dies naturals.

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

El calendari de vacances de cada centre de treball es fixarà de comú acord entre l'empresa i el treballador, dins els tres primers mesos de cada any. En cas de no arribar a un acord, mitjançarà el Comitè d'Empresa.

En establir l'esmentat calendari, es procurarà atendre les peticions que elevin els treballadors. En cas de desacord, s'aplicarà el que estableix l'article 38 de l'Estatut dels treballadors.

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

El personal que ingressi o cessi en el transcurs de l'any gaudirà de les vacances que li corresponguin segons el temps treballat.

Cada treballador haurà de conèixer el seu període de vacances amb una antelació mínima de dos mesos al començament del gaudi.

Article 22

Llicències o permisos retribuïts

El treballador, avisant amb l'antelació suficient i adequada justificació, tindrà dret als següents permisos retribuïts:

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

El dia de la boda de familiars de primer grau.

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

Naixement de fill/s i adopció: quatre dies naturals, que es podran ampliar fins a dos més quan el treballador hagi de realitzar un desplaçament de més de 300 km.

Per lactància d'un fill menor de 10 mesos, els treballadors podran reduir la seva jornada laboral una hora i podran triar l'horari de l'esmentada reducció previ acord amb el seu comandament directe. Així mateix, es podrà acumular aquesta hora de reducció diària en jornades laborals senceres, i s'acordarà com gaudir-ne prèviament amb el seu comandament directe.

El temps necessari perquè el treballador pugui anar al metge de capçalera o a l'especialista de la seguretat social i aquells casos de visita a l'especialista privat en els quals quedi demostrat que no hi ha la possibilitat d'assistir al reconeixement en horari fora de la jornada laboral.

El temps imprescindible perquè el treballador pugui acompanyar al metge els fills menors d'edat o els pares incapacitats que convisquin amb el treballador. No caldrà el requisit de convivència en aquells casos en els quals es tingui reconeguda la situació de dependència, d'acord amb els requisits establerts a la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció d'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.

Intervenció quirúrgica, hospitalització o malaltia greu del cònjuge, la parella de fet o els fills: tres dies naturals, que podran ampliar-se fins a dos més quan el treballador hagi de realitzar un desplaçament de més de 300 km.

Malaltia greu, hospitalització o mort dels pares, els néts, els avis o els germans d'un o altre cònjuge o parella de fet: dos dies naturals, que podran ampliar-se fins a tres més, quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament de més de 300 km.

Mort del cònjuge, la parella de fet o els fills: cinc dies naturals.

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

Trasllat del domicili habitual: un dia natural.

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

Es podran sol·licitar dues llicències especials a l'any sense sou, de deu dies naturals cadascuna; no obstant això, la concessió d'aquestes estarà supeditada a l'acreditació de la necessitat de l'esmentada llicència i a les necessitats del servei.

L'any 2008 es podran sol·licitar 4 hores l'any per assumptes propis. Caldrà avisar del gaudi d'aquestes hores amb l'antelació suficient.

A partir de l'any 2009 es podran sol·licitar 8 hores l'any per assumptes propis. Caldrà avisar del gaudi d'aquestes hores amb l'antelació suficient.

L'inici dels permisos començarà a partir del dia del fet causant, excepte en els casos de malaltia greu i/o hospitalització de familiars de primer grau, en què es podrà exercir mentre el subjecte causant es trobi hospitalitzat o durant els 7 dies següents de convalescència derivats de l'hospitalització.

Es considera hospitalització quan el pacient romanguí en el centre hospitalari durant almenys 24 hores.

Exàmens: els treballadors inscrits en cursos organitzats en centres oficials o reconeguts pel Ministeri d'Educació i Ciència per a l'obtenció d'un títol acadèmic

d'acord amb la Llei general d'educació, tindran dret a gaudir dels permisos necessaris per concórrer-hi; i també a les altres proves definitives d'aptitud i avaluació, presentant el corresponent justificant, i si no fos així es concedirà el permís com a llicència no retribuïda.

Article 23

Excedències

El treballador que, a l'empara de les normes laborals vigents, sol·liciti una excedència haurà de sol·licitar el reingrés amb una antelació mínima de 30 dies, abans de la finalització d'aquesta.

Quan es produeixi una excedència i es procedeixi a cobrir la vacant, si l'empresa ho considera necessari, tant si és amb personal de nou ingrés o amb personal ja de plantilla, es considerarà que l'esmentada cobertura és provisional i que per tant el reingrés de l'excedent comporta la rescissió del contracte d'interinitat i la tornada del treballador de plantilla al seu lloc i condicions d'origen.

Les excedències amb durada inferior als 18 mesos que siguin sol·licitades per motius aliens a canvi d'empresa tindran dret al reingrés immediat, i el treballador s'haurà de destinar a un lloc de la categoria que tenia en el moment de causar l'excedència, sense minva de les condicions laborals.

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

A més a més de la regulació específica d'aquest article, caldrà atènyer-se a les normes que s'estableixen en l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

Article 24

Baixes per malaltia i accident no laboral

1) quan un empleat no pugui anar a la feina perquè està malalt, ho haurà de fer saber, dins de les primeres hores de la seva jornada, al cap al qual estigui adscrit. L'incompliment d'aquesta obligació i justificació, de la qual només quedarà eximit per causes de força major degudament justificades, facultarà l'empresa per considerar que l'absència a la feina no és justificada.

2) si la durada de la malaltia és superior a dos dies naturals, l'interessat haurà d'obtenir la baixa del seu metge de capçalera i fer-la arribar al seu cap immediat perquè aquest la lliuri al servei de personal corresponent perquè la tramiti. La no-presentació dels comunicats de baixa facultarà, així mateix, a considerar l'absència com a injustificada.

Article 25

Garanties en la conducció de vehicle propietat de l'empresa

L'empresa cobrirà íntegrament les responsabilitats civils de sinistres de circulació dins de la jornada laboral dels empleats que condueixin vehicles que l'empresa posi a la seva disposició per al desenvolupament de la seva feina. Aquesta cobertura inclourà les fiances judicials de tota mena, a més de la defensa jurídica il·limitada. Així mateix, les multes de trànsit aniran a càrrec de l'empresa, sempre que no siguin per culpa o negligència del treballador.

En cas de retirada del permís de conduir, es facilitarà al treballador una feina de la seva mateixa categoria.

Article 26

Garanties en la conducció de vehicles propietat del treballador

Quan un treballador, per acord mutu amb l'empresa, hagi d'utilitzar el vehicle de la seva propietat per realitzar algun treball per a l'empresa i pateixi algun ac-

cident de trànsit durant l'acompliment d'aquest treball, l'empresa cobrirà totes les despeses derivades de l'accident que no cobreixi l'assegurança que el treballador tingui concertada amb la seva companyia d'assegurances, sempre que no sigui per negligència del treballador.

S'aplicaran també totes les garanties estipulades en l'article 25.

Article 27

Assistència jurídica i cobertures civils

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

CAPÍTOL 5

Règim econòmic

Article 28

Règim econòmic

El règim econòmic que regirà entre l'empresa i el seu personal serà exclusivament el que es pacta en els articles d'aquest Conveni col·lectiu, sense que hi hagi més retribucions que les especificades en aquest capítol, que compendien totes les que anteriorment i per tots els conceptes se satisfien, i es respectaran, no obstant això, els drets adquirits que no contradiguin els pactes o acords d'aquest Conveni.

Article 29

Norma general

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

Les retribucions a què fa referència el paràgraf anterior es fixen segons la jornada completa de treball. En conseqüència, el personal que tingui establert un règim de treball de jornada a temps parcial percebrà les retribucions indicades en proporció a la jornada laboral que realitzi comparada amb la jornada completa corresponent al seu grup professional i nivell.

Article 30

Taula de retribucions

1. La taula de retribució és el desglossament mensual per conceptes de la retribució anual, segons el grup professional i el nivell.

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

- a) salari base
- b) participació en beneficis calculada sobre el salari base
- c) plus conveni
- d) plus lloc de treball

3. En l'annex 1 es detalla per a cada grup professional i nivell la taula de retribucions que regirà a l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu.

No es reflecteix a la taula la participació en beneficis calculada sobre el salari base, perquè el seu import s'obté de

l'operació aritmètica que es detalla en l'article 36 del conveni.

Article 31

Retribució anual

1. Retribució anual: aquesta retribució anual comprèn el salari base, la participació en beneficis que se'n deriva, el plus conveni i el plus lloc de treball.

2. Retribució anual individual: és el resultat d'afegir, a la retribució anual que correspongui a un empleat pel seu grup professional i nivell, el còmput anual del premi d'antiguitat, més la participació en beneficis que se'n deriva, més el complement personal, el plus de disponibilitat, dedicació i qualsevol altre complement del lloc de treball si els tingués.

Article 32

Increment salarial

La taula retributiva de referència serà la taula definitiva del 2006 (annex 1).

Per al 2007 l'increment salarial serà la previsió de l'IPC estatal, que estableix el Govern en els seus pressupostos generals, més 0,6 % sobre tots els conceptes salarials, llevat en aquells conceptes en què s'hagi establert un import específic.

Per al 2008 l'increment salarial serà la previsió de l'IPC estatal, que estableix el Govern en els seus pressupostos generals, més 0,5 % sobre tots els conceptes salarials, llevat en aquells conceptes en què s'hagi establert un import específic.

Per al 2009 l'increment salarial serà la previsió de l'IPC estatal, que estableix el Govern en els seus pressupostos generals, més 0,5 % sobre tots els conceptes salarials, llevat en aquells conceptes en què s'hagi establert un import específic.

Per al 2010 l'increment salarial serà la previsió de l'IPC estatal, que estableix el Govern en els seus pressupostos generals, més 0,5 % sobre tots els conceptes salarials, llevat en aquells conceptes en què s'hagi establert un import específic.

Article 33

Garantia salarial

L'increment salarial per a l'any 2007, que es calcularà sobre les taules definitives vigents per a l'any 2006, garantirà l'índex de preus al consum (IPC) estatal registrat l'any 2007 per l'Institut Nacional d'Estadística, més sis dècimes (0,6%).

L'aplicació definitiva d'aquest increment es realitzarà a la mensualitat del mes de gener de 2008, una vegada conegut el resultat de l'IPC estatal definitiu de l'any 2007.

L'increment salarial per a l'any 2008, que es calcularà sobre les taules definitives vigents per a l'any 2007, garantirà l'índex de preus al consum (IPC) estatal registrat l'any 2008 per l'Institut Nacional d'Estadística, més cinc dècimes (0,5%).

L'aplicació provisional d'aquest increment, fins a conèixer el resultat de l'IPC estatal definitiu, serà la previsió de l'IPC estatal, efectuada pel Govern de l'estat, més un 0,5%, calculat sobre aquells conceptes revisables i prenent com a base les quantitats vigents l'any 2007.

Les quanties que integren les taules salarials del 2008 i la resta de conceptes salarials revisables s'ajustaran una vegada es conegui la variació anual de l'IPC amb data 31 de desembre de 2008 respecte a 31 de desembre de 2007, en funció de l'evolució real de l'IPC estatal en el període considerat. Si escau, es procedirà a la liquidació de diferències en el primer trimestre de l'any 2009.

L'increment salarial per a l'any 2009, que es calcularà sobre les taules definitives vigents per a l'any 2008, garantirà l'índex de preus al consum (IPC) estatal registrat l'any 2009 per l'Institut Nacional d'Estadística, més cinc dècimes (0,5%).

L'aplicació provisional d'aquest increment, fins a conèixer el resultat de l'IPC estatal definitiu, serà la previsió de l'IPC estatal, efectuada pel Govern de l'Estat, més un 0,5%.

Les quanties que integren les taules salarials del 2009 i la resta de conceptes salarials revisables s'ajustaran una vegada es conegui la variació anual de l'IPC amb data 31 de desembre de 2009 respecte a 31 de desembre de 2008, en funció de

l'evolució real de l'IPC en el període considerat. Si escau, es procedirà a la liquidació de diferències en el primer trimestre de l'any 2010.

L'increment salarial per a l'any 2010, que es calcularà sobre les taules definitives vigents per a l'any 2009, garantirà l'índex de preus al consum (IPC) registrat l'any 2009 per l'Institut Nacional d'Estadística, més cinc dècimes (0,5%).

L'aplicació provisional d'aquest increment, fins a conèixer el resultat de l'IPC estatal definitiu, serà la previsió de l'IPC estatal, efectuada pel Govern de l'Estat, més un 0,5%.

Les quanties que integren les taules salarials del 2010 i la resta de conceptes salarials revisables s'ajustaran una vegada es conegui la variació anual de l'IPC estatal amb data 31 de desembre de 2010 respecte a 31 de desembre de 2009, en funció de l'evolució real de l'IPC en el període considerat. Si escau, es procedirà a la liquidació de diferències en el primer trimestre de l'any 2011.

Article 34

Salari base

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

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

Article 35

Antiguitat

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

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

L'import del premi serà el 2% per a cadascun dels deu primers anys de servei a l'empresa i l'1% en els següents fins als 65 anys d'edat.

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

Quan es produeixi un ascens, quedarà fix l'import del premi assolit fins a l'esmentada data, i el nou augment es basarà en el salari del nivell d'ascens.

La data de partida dels premis serà la de l'1 de gener o la de l'1 de juliol, depenent de si l'ingrés a l'empresa s'ha produït en el primer o en el segon semestre de l'any.

El premi es percebrà fins que el treballador compleixi els 65 anys d'edat, moment en què quedarà congelat sense que meriti més percentatge.

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

Article 36

Participació en beneficis

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

Consistirà en un 15 % de la suma del salari base mensual i l'antiguitat mensual.

Es percebrà en les dotze pagues ordinàries.

Article 37

Complement personal

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

L'empresa fixarà en cada cas el complement personal amb caràcter individual, que quedarà consolidat amb caràcter personal en la seva quantia, llevat que es pacti per escrit el contrari.

Article 38*Plus lloc de treball*

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

2007: 30 euros bruts mensuals (12 mensualitats)

2008: 36 euros bruts mensuals (12 mensualitats)

2009: 43 euros bruts mensuals (12 mensualitats)

2010: 50 euros bruts mensuals (12 mensualitats)

L'esmentat plus no entrarà en la base de càlcul de l'hora extraordinària.

Aquest plus de lloc de treball compensarà:

1. Qualsevol altre que pogués percebre el treballador per penositat, toxicitat o perillositat.
2. La conducció de vehicles realitzant feines per a l'empresa.
3. La dedicació per al compliment de feines programades amb dates de tancament.
4. La disposició per al desplaçament a altres explotacions per realitzar feines derivades de les necessitats del servei.

Article 39*Plus de disponibilitat*

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

Atès el caràcter de servei públic que té encomanat l'empresa, el personal de l'àrea de producció que realitza tasques de manteniment de la xarxa de subministrament d'aigua potable percebrà aquest plus:

Per prorrogar la seva jornada de treball.

Per estar disponible per incorporar-se a la feina en el moment en què les necessitats del servei ho requereixin.

Per realitzar els serveis de guàrdia i reforç que en cada moment estableixi l'empresa.

Tot això, donant compliment a allò que estableix l'article 37 del tercer Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

Per aquesta disponibilitat, es percebran les quantitats següents per categories o nivells del grup professional operari:

Per a l'any 2007:

capatassos a oficials de primera: 321,34 euros bruts/mes (import 2006) + revaloració art. 32 i 33 del Conveni (1);

oficials de segona a especialistes: 264,97 euros bruts/mes (import 2006) + revaloració art. 32 i 33 del conveni (2);

peons i peons especialistes: 206,64 euros bruts/mes (import 2006) + revaloració art. 32 i 33 del Conveni (3).

Per a l'any 2008:

nivells O-1 i O-2: import definitiu (1) 2007 + revaloració art. 32 i 33 del Conveni;

nivells O-3 i O-4: import definitiu (2) 2007 + revaloració art. 32 i 33 del Conveni;

nivell O-5: import definitiu (3) 2007 + revaloració art. 32 i 33 del conveni.

Per als anys 2009 i 2010: els imports s'actualitzaran tenint com a base els imports definitius de l'any anterior més l'IPC definitiu de l'any en curs, incrementat en un 0,5%, tal com s'estableix en els articles 32 i 33 del Conveni.

La impossibilitat de localització no justificada del treballador que estigui de reforç o la negativa en el cas de ser requerit, s'entendran com que el treballador incompleix la normativa que regula aquest plus i que rescindeix de manera voluntària l'obligatorietat de la disponibilitat, i deixarà de percebre els imports que es regulen

en aquest article. De la mateixa manera, no percebran el plus de disponibilitat els treballadors que no reconeixin el caràcter d'obligatorietat per a la guàrdia i/o reforç, establert en l'article 37 del tercer Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

També deixarà de percebre el plus de disponibilitat el treballador que no accepti integrar-se en el nou sistema organitzatiu de guàrdies i reforç descrit en l'article 52 d'aquest Conveni.

El personal que s'incorpori a partir de l'1 de gener de 2008 percebrà les quantitats que es descriuen anteriorment en quatre anys, segons el següent escalat:

Durant el 1r any de permanència: 25% de l'import establert per a l'any 2008, per al seu nivell.

Durant el 2n any de permanència: 50% de l'import establert per a l'any 2009, per al seu nivell.

Durant el 3r any de permanència: 75% de l'import establert per a l'any 2010, per al seu nivell.

A partir del 4t any de permanència: 100% de l'import establert per a l'any 2011, per al seu nivell.

El personal que s'incorpori a partir de l'1 de gener de 2009 percebrà les quantitats que es descriuen anteriorment en tres anys, segons el següent escalat:

Durant el 1r any de permanència: 50% de l'import establert per a l'any 2009, per al seu nivell.

Durant el 2n any de permanència: 75% de l'import establert per a l'any 2010, per al seu nivell.

A partir del 3r any de permanència: 100% de l'import establert per a l'any 2011, per al seu nivell.

El personal que s'incorpori a partir de l'1 de gener de 2010 percebrà les quantitats que es descriuen anteriorment en dos anys, segons el següent escalat:

Durant el 1r any de permanència: 50% de l'import establert per al seu nivell.

A partir del 2n any de permanència: 100% de l'import establert per al seu nivell.

AI: any ingrés;

PIPD: Percentatge de l'import del plus de disponibilitat segons any d'ingrés i hores a compensar.

	PIPD	PIPD	PIPD	PIPD
AI	2008	2009	2010	2011
	40 h	20 h	20 h	0 h
2008	1r any-25%	2n any-50%	3r any-75%	4t any i successius-100%
2009	--	1r any-50%	2n any-75%	3r any-100%
2010	--	--	1r any-50%	2n any-100%

Els treballadors que hagin ingressat a l'empresa els anys 2005, 2006 i 2007 percebran l'import de plus de disponibilitat segons el percentatge que els correspongui, d'acord amb la regulació d'aquest que estava establerta en el conveni anterior, és a dir:

	PIPD	PIPD	PIPD	PIPD	PIPD	PIPD
AI	2005	2006	2007	2008	2009	2010
			60h	40 h	20h	20h
2005	1r any 25%	2n any 50%	3r any 75%	4t any i ss 100%	--	--
2006	--	1r any 25%	2n any 50%	3r any 75%	4t any i ss 100%	--
2007	--	--	1r any 25%	2n any 50%	3r any 75%	4t any i ss. 100%

El nombre d'hores extraordinàries regulades en l'article 20 d'aquest Conveni (hores extraordinàries d'execució obligatòria) que es deixaran de percebre per estar compensades, per a l'any 2007, serà de 60 hores anuals; per a l'any 2008 serà de 40 hores anuals, i de 20 hores anuals per als anys 2009 i 2010.

A partir de l'1 de gener de l'any 2011 no hi haurà compensació d'hores.

A l'efecte de determinar l'equivalència de les hores extres que van al plus, es tindrà en compte el següent:

1 hora extra diürna = 1 hora al plus

1 hora extra nocturna = 1,15 hores al plus

1 hora extra festiva = 1,4 hores al plus

A partir de l'any 2008, aquest article serà d'aplicació per al personal de depuració i sanejament en les mateixes condicions que les estipulades anteriorment per al personal que realitza les tasques de manteniment de la xarxa de subministrament d'aigua potable, amb les següents estipulacions:

Per a aquells treballadors que amb data 31 de desembre de 2007 no percebessin cap import que compensés la disponibilitat, sigui quina sigui la seva denominació, començaran a percebre aquest plus seguint la mateixa regulació que per al personal de nova incorporació l'any 2008.

Per a aquells treballadors que estiguessin percebent amb data 31 de desembre de 2007 un import que compensés la disponibilitat, sigui quina sigui la seva denominació, s'anirà compensant i absorbint fins a quedar eliminat o bé quedi un romanent resultant de la diferència entre el que percebia i aquest plus.

Article 40

Plus de dedicació

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

Les quantitats mínimes a percebre per a l'any 2007 per aquest plus de dedicació seran les següents:

22,4 euros bruts/mes (import 2006) + revaloració art. 32 i 33 del Conveni.

Oficial 2a administratius, encarregat de cobradors, encarregat de lectors, inspectors subministraments, encarregat de magatzem, aux. laboratori.

59,97 euros bruts/mes (import 2006) + revaloració art. 32 i 33 del Conveni.

Oficial primera administratius, programadors, topògraf de 2a, delineants, analistes i inspectors o zeladors d'obres, analistes laboratori.

Aquest plus de dedicació no s'aplicarà a aquells treballadors que cobrin plus o complements de quanties superiors.

A partir de l'1 de gener de 2008, els imports que els treballadors percebin per aquest plus l'any 2007, seran traspassats al complement personal del treballador i aquest concepte salarial quedarà eliminat a partir de l'esmentat any.

Els imports que es percebien fins a l'any 2007 són els resultants després dels successius traspessos efectuats en convenis anteriors de quantitats d'aquest concepte salarial al plus conveni.

Article 41

Plus conveni

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

Aquest concepte és de retribució general per a tots els treballadors.

L'import d'aquest plus per a l'any 2007 queda establert en una quantia de 158,13 euros bruts mensuals (import 2006) + revaloració art. 32 i 33 del Conveni.

Aquest concepte salarial s'incrementarà la resta d'anys de durada del conveni segons els increments de conveni regulats en els articles 32 i 22 del Conveni.

Article 42

Gratificacions extraordinàries

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

Cadascuna de les quatre gratificacions extraordinàries consistirà en l'import d'una mensualitat de salari base i antiguitat. Així mateix, es podrà incloure un complement personal paga per a aquells treballadors que el tinguin reconegut en les esmentades pagues extraordinàries, i aquest no té per què ser de la mateixa quantia que el que pogués percebre aquest treballador en el seu salari mensual, i es pot donar el cas que el treballador tingui un complement personal paga en les gratificacions extraordinàries i no en la mensualitat o viceversa.

El període de meritació de les gratificacions extraordinàries serà:

De l'1 de gener al 31 de març. L'ordre de pagament al banc es donarà l'antepenúltim dia laborable del mes de març.

De l'1 d'abril al 30 de juny. L'ordre de pagament al banc es donarà l'antepenúltim dia laborable del mes de juny.

De l'1 de juliol al 30 de setembre. L'ordre de pagament al banc es donarà l'antepenúltim dia laborable del mes de setembre.

De l'1 d'octubre al 31 de desembre. L'ordre de pagament al banc es donarà l'antepenúltim dia laborable del mes de desembre.

Article 43

Primes de lectura i cobrament

L'empresa, juntament amb els representants dels treballadors i els empleats que efectuïn treballs de lectura, cobrament o ambdós, podrà pactar l'establiment d'una prima d'acord amb les característiques de les poblacions on efectuïn la feina i el nombre de comptadors a llegir i/o rebuts a cobrar. Es respectaran com a mínim les condicions existents en l'actualitat.

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

Article 44

Valor de les hores extraordinàries

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

Els treballadors que realitzin hores extraordinàries d'execució obligatòria (art. 20 d'aquest Conveni), en dies laborables des del final de la jornada fins a les 20 h, podran triar entre les dues opcions següents:

Compensació amb temps equivalent de descans d'1,75.

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

Els treballadors que realitzin hores extraordinàries d'execució obligatòria (art. 20 d'aquest Conveni), en dies laborables des de les 20 h fins a les 23 h, podran triar entre les dues opcions següents:

Compensació amb temps equivalent de descans d'1,85.

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

Els treballadors que realitzin hores extraordinàries d'execució obligatòria (art. 20 d'aquest Conveni), en dies laborables entre les 23 h i les 7 h, no podran optar per la compensació econòmica, ja que tindran l'obligació de descansar des de les 8 h del mateix dia. La compensació s'estableix de la manera següent:

1 sortida = 2 hores extres = 4 hores de descans

Límit 4 hores extres = 8 hores de descans. Tot el que excedeixi es retribueix a raó del preu de l'hora ordinària aplicant el coeficient de 2.

Per als casos en què es produeixi una sortida entre les 7 h i les 8 h, es retribuirà econòmicament a raó del preu de l'hora ordinària aplicant el coeficient de 2.

Els treballadors que realitzin hores extraordinàries d'execució obligatòria (art. 20 d'aquest Conveni), en dies festius (en diumenge o festiu oficial, local o pactat en calendari laboral respectivament), podran escollir entre les dues opcions següents:

Compensació amb temps equivalent de descans de 2,4.

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

Els treballadors que estiguin de reforç i realitzin alguna sortida entre les 23 h i les 8 h, i que al dia següent realitzin una guàrdia, tant si és dissabte com festiu, podran triar entre les dues opcions següents:

Compensació amb temps equivalent de descans que correspongui segons els coeficients establerts per a cada franja horària, per gaudir-ne fora del període de guàrdia o reforç.

Retribució del valor de l'hora ordinària aplicant-li els coeficients establerts per a cada franja horària.

Si algun empleat, en el valor de l'hora extraordinària d'execució obligatòria (art. 20 d'aquest Conveni), tingüés un import personal superior al que resulti del càlcul efectuat segons els paràgrafs anteriors, en cobrarà l'import incrementat segons el que disposen els articles 32 i 33 d'aquest Conveni.

Les circumstàncies previstes en els paràgrafs anteriors d'aquest article només s'aplicaran en els supòsits de reparacions urgents, sempre i dins el marc estipulat en l'article 34, apartat 2, darrer paràgraf de l'Estatut dels treballadors, en relació amb l'article 35, apartat 3, del mateix text legal.

Les hores extraordinàries d'execució no obligatòria (connexions de servei, TCA) tindran un valor igual al valor de l'hora ordinària. No obstant això, si les esmentades hores extres d'execució no obligatòria es realitzen per indicació expressa del responsable que correspongui, deixaran de tenir el caràcter de voluntàries i es pagaran com si es tractés d'hores extres d'execució obligatòria.

Article 45

Menyscapte de diner

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

Aquest complement salarial el percebran els treballadors que realitzin funcions de responsables de caixa i cobradors. Les persones que realitzin aquesta funció de manera esporàdica cobraran la part proporcional pel temps treballat. Es respectaran en la seva quantia les quantitats superiors que poguessin estar reconegudes individualment.

L'import que es fixa per a l'any 2007 és de 25 euros bruts al mes. Per als anys 2008, 2009 i 2010, els imports s'actualitzaran tenint com a base els imports definitius de l'any anterior més l'IPC definitiu de l'any en curs, incrementat en un 0,5%, tal com s'estableix en els articles 32 i 33 del Conveni.

La Direcció de l'empresa eliminarà, en la mesura que pugui, els cobraments en efectiu (per exemple la possibilitat d'incloure en factures els imports de TCA a particulars, extensió del datàfon, etc.).

Article 46

Import de les dietes

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

La seva meritació s'entendrà en el cas de no poder dinar o sopar, a l'hora acostumada en el seu domicili particular.

Atès el caràcter públic del servei prestat per l'empresa, en cas d'una reparació urgent, el personal estarà obligat a prolongar la jornada normal de treball. Si les feines extres es prolonguen més de 30 minuts de l'horari normal del dinar o bé s'arriba a l'horari normal del sopar (21 h), i l'indole de la feina, segons el parer del responsable d'aquesta, no permetés la interrupció habitual perquè l'empleat pugui fer-ho al seu domicili, l'empresa pagarà la dieta establerta en aquest article, encara que el treballador no estigui desplaçat fora de la localitat on radica el seu centre de treball.

Dieta per esmorzar o sopar: 14,94 euros (import 2006) + revaloració art. 32 i 33 del Conveni.

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

Quan es generi el dret a percebre dieta, l'empresa l'abonarà, en tots els casos, a la nòmina del treballador, dintre del mes que correspongui, en relació amb les normes de gestió de variables.

L'import de la dieta que es fixa per a l'any 2007 es revalorarà per als anys 2008, 2009 i 2010, segons els increments de conveni regulat en els articles 32 i 33 d'aquest Conveni.

Article 47

Avançaments

L'empresa, a instància dels treballadors, avançarà sumes que no excedeixin el 90% de l'haver habitual, que hauran de ser deduïdes dels havers corresponents durant el mateix mes del pagament en què es va fer l'avançament. Així mateix, es podrà avançar el 90% de la gratificació extraordinària que pogués correspondre-li dins el trimestre en què aquesta es faci efectiva, deduïnt-se igualment en el moment en què s'aboni l'esmentada gratificació extraordinària.

Article 48

Pagament de salaris

La retribució mensual constituïda per les percepcions fixes es pagarà en el mateix mes en què es meriti.

Les retribucions de caràcter variable es pagaran el mes immediatament següent al de la seva meritació.

El pagament de salaris s'efectuarà per transferència bancària. L'ordre de pagament al banc es donarà l'antepenúltim dia laborable de cada mes.

Article 49

Premi de vinculació

Regulació vigent fins al 31 de desembre de 2007

Tot empleat que tingui acreditada una antiguitat continuada de 25 anys a l'empresa percebrà un premi en reconeixement als seus serveis prestats.

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

$(\text{mensualitat del salari base que tingui reconegut} \times 16) / 12$

Igualment, els empleats que, estant en actiu, compleixin l'edat de 64 anys i tinguin acreditada una antiguitat mínima a l'empresa de 5 anys percebran, dintre del rebut salarial del mateix mes en què compleixen l'edat, un import equivalent a una paga de salari base corresponent a la seva categoria laboral vigent en taules de Conveni. Aquest concepte es denominarà premi de vinculació als 64 anys.

En cas que el treballador, tenint acreditats 5 anys d'antiguitat a l'empresa, cessi en la prestació dels seus serveis per baixa voluntària, una vegada sobrepassada l'edat de 60 anys i abans de complir els 64 anys, cobrarà en la seva liquidació un premi de vinculació de la mateixa quantia que l'especificat en l'apartat anterior.

Regulació a partir de l'1 de gener de 2008

Tot empleat que tingui acreditada una antiguitat continuada de 20 o de 30 anys a l'empresa percebrà un premi, en reconeixement als serveis prestats.

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

$(\text{mensualitat del salari base que tingui reconegut} \times 16) / 12$

No obstant això, aquesta regulació serà definitiva a partir de l'1 de gener de l'any 2011.

Transitòriament, des de l'1 de gener de 2008 fins al 31 de desembre de 2010, el pagament dels premis de vinculació es realitzarà segons l'escalat següent:

Pagament de vinculació als 20 anys:

A la nòmina de gener de 2008, el percebran tots els treballadors que, amb data 31 de desembre de 2007, acreditin 25 anys d'antiguitat continuada a l'empresa i que

encara no l'hagin percebut. També el percebran els treballadors que, durant l'any 2007, hagin complert 23 i 24 anys d'antiguitat continuada a l'empresa.

Durant l'any 2008, el percebran els treballadors que compleixin 22 o 23 anys d'antiguitat continuada a l'empresa. Aquest import es percebrà en la mensualitat següent a la del compliment de l'antiguitat.

Durant l'any 2009, el percebran els treballadors que compleixin 21 o 22 anys d'antiguitat continuada a l'empresa. Aquest import es percebrà en la mensualitat següent a la del compliment de l'antiguitat.

Durant l'any 2010, el percebran els treballadors que compleixin 20 o 21 anys d'antiguitat continuada a l'empresa. Aquest import es percebrà en la mensualitat següent a la del compliment de l'antiguitat.

Pagament de vinculació als 30 anys:

A la nòmina de gener de 2008, el percebran tots els treballadors que, amb data 31 de desembre de 2007, acreditin 35 anys o més d'antiguitat continuada a l'empresa i que no hagin percebut el premi de vinculació als 64 anys.

Durant l'any 2008, el percebran els treballadors que compleixin 33, 34 o 35 anys d'antiguitat continuada a l'empresa. Aquest import es percebrà en la mensualitat següent a la del compliment de l'antiguitat.

Durant l'any 2009, el percebran els treballadors que compleixin 31, 32 o 33 anys d'antiguitat continuada a l'empresa. Aquest import es percebrà en la mensualitat següent a la del compliment de l'antiguitat.

Durant l'any 2010, el percebran els treballadors que compleixin 30 o 31 anys d'antiguitat continuada a l'empresa. Aquest import es percebrà en la mensualitat següent a la del compliment de l'antiguitat.

Article 50

Guàrdies

S'entén per guàrdia el temps que el treballador estigui disponible a les dependències de l'empresa fora de l'horari habitual de treball, i/o realitzant feines del servei com a conseqüència de l'esmentada guàrdia, en dissabtes, diumenges i/o festius intersetmanals.

Aquest article donarà compliment al que estableix l'article 37 del tercer Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

a) L'import de la guàrdia sense dret a dia descans compensatori serà:

Per a l'any 2007:

Capatassos, sotscapatassos, oficials 1a, oficials 2a, oficials 3a: 15,51 euros bruts/hora (import 2006) + revaloració art. 32 i 33 del Conveni.

Peó, peó especialista i especialistes: 13,39 euros/bruts hora (import 2006) + revaloració art. 32 i 33 del Conveni.

Els peons, peons especialista i especialistes que realitzin la guàrdia sols i/o responsables cobraran l'hora de guàrdia al mateix preu que els oficials.

A partir de l'1 de gener de 2008, les categories vigents fins al 31 de desembre de 2007 seran substituïdes pels nivells del grup professional operari, tal com es recull en el capítol 3 d'aquest Conveni. Per tant, l'agrupació que es fa en el paràgraf anterior, a partir de la data de la substitució, quedarà de la següent manera:

O1, O2 i O3 substituiran capatassos, sotscapatassos, oficials 1a, oficials 2a i oficials 3a.

O4 i O5 substituiran peó, peó especialista i especialistes.

Per a l'any 2008:

O1, O2 i O3: import 2007 + revaloració art. 32 i 33 del Conveni.

O4 i O5: import 2007 + revaloració art. 32 i 33 del Conveni.

Els O4 i O5 que realitzin la guàrdia sols i/o responsables cobraran l'hora de guàrdia al mateix preu que els O2 i O3.

Per als exercicis 2009 i 2010, els preus resultants de l'exercici anterior seran actualitzats segons la revaloració establerta en els articles 32 i 33 d'aquest Conveni.

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

b) El treballador que opti per realitzar un descans equivalent a les hores de guàrdia cobrarà l'hora al següent preu:

Per a l'any 2007:

Capatassos, sotscapatassos, oficials 1a, oficials 2a, oficials 3a: 6,16 euros/bruts hora (import 2006) + revaloració art. 32 i 33 del conveni.

Peó, peó especialista i especialistes: 5,32 euros/bruts hora (import 2006) + revaloració art. 32 i 33 del Conveni.

Per a l'any 2008:

O1, O2 i O3: import 2007 + revaloració art. 32 i 33 del Conveni

O4 i O5: import 2007 + revaloració art. 32 i 33 del Conveni.

Els O4 i O5 que realitzin la guàrdia sols i/o responsables cobraran l'hora de guàrdia al mateix preu que els O1, O2 i O3.

Per als exercicis 2009 i 2010, els preus resultants de l'exercici anterior seran actualitzats segons la revaloració establerta en els articles 32 i 33 d'aquest Conveni.

c) els treballadors que realitzin servei de guàrdia els dies 25 de desembre i/o 1 de gener percebran un plus de 30 euros per dia treballat.

Article 51

Reforç

S'entendrà per reforç el temps en què el treballador romangui en expectativa de possible atenció al servei, fora de l'horari habitual de treball, i pel període comprès des del final fins al començament de la jornada ordinària, de manera que pugui presentar-se al seu centre de treball o la instal·lació que se li indiqui en la major brevetat possible des del moment de l'avis per desenvolupar la feina que una avaria, emergència o altres necessitats del servei requereixin, i aquesta feina pugui realitzar-se fora del domicili de l'empresa. A fi de localitzar-lo ràpidament, l'empresa facilitarà els mitjans que consideri oportuns (cercapersones, telèfon portàtil, etc.).

A l'efecte del seu immediat desplaçament, en aquells casos en què sigui possible, l'operari que estigui de reforç podrà desplaçar-se al seu domicili amb el vehicle que l'empresa posi a la seva disposició mentre romangui realitzant aquest servei.

Aquest article donarà compliment a allò que estableix l'article 37 del tercer Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

Quan el nou sistema de reforços apliqui la regulació de l'article 52 "organització de les guàrdies i reforços", el treballador percebrà les següents quanties per la prestació d'aquest servei:

Any 2008: 15 euros bruts per setmana de reforç o 2,14 euros bruts per dia de reforç.

Any 2009: 20 euros bruts per setmana de reforç o 2,86 euros bruts per dia de reforç.

Any 2010: 25 euros bruts per setmana de reforç o 3,57 euros bruts per dia de reforç.

El treballador que no accepti integrar-se en el nou sistema organitzatiu de guàrdies i reforços descrit en l'article 52 d'aquest Conveni, no percebrà els imports per reforç establerts en aquest article.

Regulació transitòria:

a) Des de l'1 de gener de 2008, els treballadors que estiguin adscrits a sistemes de reforç que compleixin amb els requisits establerts en l'article 52, començaran a percebre els imports establerts anteriorment.

b) Durant l'any 2008, a mesura que els diversos sistemes de reforços es vagin adequant a la regulació establerta en l'article 52, els treballadors adscrits a aquests sistemes de reforç començaran a percebre els imports establerts anteriorment.

En aquests casos, es pagaran retroactivament des de l'1 de gener de 2008 tots els reforços realitzats.

c) Si passat l'any 2008, un sistema de reforç no complís amb els requisits establerts en l'article 52, per no ser organitzativament possible, els treballadors adscrits a aquest sistema de reforç començarien a percebre els imports establerts anteriorment. En aquests casos, es pagaran retroactivament des de l'1 de gener de 2008 tots els reforços realitzats.

Article 52

Organització de les guàrdies i reforços

Amb l'objectiu d'homogeneïtzar la prestació del servei de les guàrdies i les guàrdies domiciliàries, les dues parts acorden establir un marc de regulació que permeti millorar el servei que actualment es presta amb la consegüent millora d'alguns conceptes econòmics.

Punt 1: aquesta nova organització es portarà a terme durant l'any 2008, mitjançant la següent regulació:

1. La prestació del servei de la guàrdia i de reforç es realitzarà d'acord amb una organització zonal i geogràfica designada per la direcció de l'empresa, que permeti que diferents explotacions, pròximes les unes de les altres, puguin formar un servei de guàrdia i reforç entre ells, de manera compensada, amb la finalitat de donar una garantia més gran al servei i una millor adaptació en matèria de prevenció de riscos laborals.

2. La Direcció de l'empresa podrà modificar aquesta organització zonal i geogràfica en cas de canvis organitzatius, pèrdues o incorporació d'explotacions, sempre que aquestes modificacions no impliquin cap modificació substancial de les condicions de treball, de les regulades en l'article 41 de l'Estatut dels treballadors, ni suposin un canvi d'assignació de centre de treball per al treballador pel que fa a la normativa de la Seguretat Social. Si es produís qualsevol d'aquestes circumstàncies, s'obrirà un període d'informació i consulta amb el Comitè d'Empresa.

3. S'establirà un mínim de 7 hores de guàrdia i un màxim de 10 hores de guàrdia per a cada dia efectiu de guàrdia.

4. El calendari de guàrdies i reforços s'efectuarà anualment de manera que cada treballador, dintre del seu grup, realitzi un nombre equivalent de guàrdies i reforços al dels altres membres del grup.

5. El sistema de guàrdia i de reforç estarà format per dos o més treballadors en funció de les necessitats del servei.

6. A petició del Comitè d'Empresa, la Direcció podrà lliurar un llistat d'incidències per sistemes de guàrdies i guàrdies domiciliàries.

7. Si la durada de la sortida en reforç és inferior a 2 hores, es percebran a la nòmina dues hores extra al preu establert en l'article 44 del Conveni. En cas que el temps de la sortida sigui superior, es percebrà el temps invertit. Es considerarà temps invertit el que transcorre des de la sortida del treballador una vegada rebut l'avís fins a la finalització de l'actuació i el corresponent tancament de la incidència.

8. El treballador que surti de guàrdia romandrà de reforç fins que comenci la guàrdia següent, la qual tindrà en tots dos casos una freqüència setmanal. L'empresa no obligarà cap treballador a realitzar una guàrdia o un reforç dues o més setmanes consecutives.

Punt 2: en contraprestació a aquesta nova regulació, s'estableixen les següents mesures:

1. La retribució del reforç estipulada en l'article 51 complementarà la compensació del reforç que s'estableix en l'article 39 del plus de disponibilitat.

2. Les hores extres derivades de la prolongació de la guàrdia es deixaran de percebre a preu de guàrdia i es percebran segons el que estipula l'article 44 del Conveni.

3. El plus de disponibilitat anirà reduint progressivament la bossa d'hores extra a compte d'aquest plus de disponibilitat, fins a eliminar-lo (article 40 del Conveni 2004-2006).

4. El plus de disponibilitat anirà reduint progressivament els trams intermedis en relació amb els 4 primers anys d'antiguitat fins assolir un únic tram previ que es percebrà durant el primer any d'ingrés a l'empresa (article 40 del Conveni 2004-2006).

5. Es millora el nombre d'hores de guàrdia efectives en aquells sistemes que, fins a l'any 2007, realitzaven menys de 7 hores.

6. S'unifica la percepció de 2 hores extres per sortida en reforç.

Article 53

Bossa de vacances

L'import de la bossa de vacances queda fixat, per a l'exercici 2007, en 400 euros bruts anuals (import 2006) + revaloració art. 32 i 33 del Conveni.

Per als exercicis 2008, 2009 i 2010, els preus resultants per a l'exercici 2007 seran actualitzats per aplicació dels articles 32 i 33 d'aquest Conveni, prenent com a base els preus vigents l'any anterior.

L'import de la bossa de vacances s'abonarà a la nòmina del mes de juliol. La seva meritació serà anual, de l'1 d'agost al 31 de juliol.

Article 54

Bonificació rebuts d'aigua

Regulació vigent fins al 31 de desembre de 2007:

Als empleats en actiu de l'empresa que hagin superat el període de prova se'ls abonarà en la nòmina com a retribució consum aigua l'equivalent de 16 metres cúbics mensuals d'aigua de la tarifa oficial del lloc on resideixin, i també tots els conceptes que consten en la factura dins l'apartat d'aigua.

Com a conseqüència de l'anterior, cada empleat abonarà directament a la companyia subministradora d'aigua l'import del seu rebut, i no percebrà per part de l'empresa cap altra compensació.

Per a aquelles famílies en què convisquin en el mateix habitatge més de quatre membres, amb la prèvia acreditació corresponent, es beneficiaran d'un increment de 4 metres cúbics mensuals per persona des del cinquè membre.

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

A partir de l'1 de gener de 2008, la bonificació que es recull en aquest article quedarà anul·lada i sense efecte, i serà compensada de la següent manera:

1. A les taules salarials de l'any 2008, l'import del salari base per a tots els grups professionals i nivells es veurà incrementat en 6,74 euros bruts al mes (import 2006) + revaloració articles 32 i 33 del conveni.

2. A tots els treballadors que, durant l'any 2007, percebien una quantia superior a 10 euros mensuals per bonificació de rebuts d'aigua, se'ls consolidarà en el seu complement personal mensual el diferencial entre el que percebia i els 10 euros.

CAPÍTOL 6

Préstecs

Article 55

Préstecs

L'empresa, per a l'adquisició o construcció del primer habitatge, concedirà préstecs amb un límit màxim de 6.000 euros en cada ocasió.

Així mateix, i per a obligacions diverses, concedirà préstecs amb un límit màxim de 3.000 euros en cada ocasió.

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

Article 56

Condicions per a la concessió de préstecs

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

1. Ser personal de plantilla fix.
2. No tenir quantitats pendents per a l'amortització d'altres préstecs que poguessin haver estat concedits amb anterioritat a l'empleat que els sol·liciti.
3. El saldo que en cada moment es degui a l'empresa, pels diversos préstecs concedits, no serà superior a 100.000 euros.
4. El préstec per a l'adquisició de primer habitatge només podrà ser concedit una sola vegada a l'empleat sol·licitant, excepte en cas de trasllat, com s'indica en l'apartat tercer de l'article anterior.

Article 57

Concessió de préstecs

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

Els préstecs per a obligacions diverses requeriran informe de la representació dels treballadors legalment constituïda a l'empresa, i es concediran si aquest informe és positiu, sempre que es compleixin les condicions per a la concessió disposades en l'article anterior.

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

Article 58

Interessos, terminis i forma d'amortització

Els préstecs meritran un interès anual de l'euribor a un any (valor amb data 1 de gener de l'any corresponent).

El període màxim d'amortització dels préstecs serà de sis anys per als d'adquisició del primer habitatge, i de tres anys per als restants.

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

CAPÍTOL 7

Règim assistencial

Article 59

Concepte de règim assistencial

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

Article 60

Règim jurídic

El règim assistencial es regirà per les normes següents:

1. Text refós de la llei general de la Seguretat Social (reial decret legislatiu 1/1994 de 20 de juny)
2. Els articles del present Conveni col·lectiu continguts en aquest capítol.

Article 61

Millora de les prestacions per incapacitat temporal

En cas d'incapacitat temporal (IT) degudament acreditada per la Seguretat Social derivada de malaltia comuna o professional, o bé d'accident, sigui aquest laboral o no, l'empresa abonarà al treballador que es trobi en aquesta situació la diferència que

hi hagi entre el total del seu salari real fix (sense conceptes variables) i la prestació que li correspongui, per aquesta contingència, de la Seguretat Social.

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

En el cas que sorgissin dubtes sobre un possible abús en aquesta situació d'IT per part d'algun treballador, l'empresa sol·licitarà de la representació dels treballadors legalment constituïda en l'empresa un informe estimatiu sobre aquesta situació. Si l'esmentat informe corrobora els dubtes sorgits, l'empresa podrà decidir si és procedent l'abonament, en aquesta situació, de la totalitat dels salaris reals fixos al treballador afectat o el que estipula la legislació vigent.

Article 62

Assegurança de vida col·lectiva

L'empresa mantindrà contractat, al seu cost, una assegurança de vida que cobreixi les següents contingències:

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

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

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

Invalidesa permanent total derivada de malaltia o accident, ja sigui laboral o no o de trànsit, fins al límit de 65 anys d'edat: 6.000 euros, que s'abonaran al treballador en declarar-se l'esmentada invalidesa.

Aquestes quantitats entraran en vigor a partir de la data de vigència de la corresponent pòlissa d'assegurances, la qual se subscriurà amb data d'efectes 1 de gener de 2008.

Els empleats, a càrrec seu, podran millorar aquestes prestacions.

Article 63

Vinculació a l'assegurança de vida

L'assegurança de vida a què es refereix l'article precedent es vincula a la permanència de l'assegurat en l'empresa. El cessament en l'empresa, per qualsevol motiu, donarà lloc a la baixa del treballador en la pòlissa d'aquesta assegurança, sense que per tant l'empleat conservi cap dret a percebre l'import del capital garantit al seu dia.

Article 64

Invalidesa parcial per a la professió habitual

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

Article 65

Pròrroga d'incapacitat temporal

Si un empleat passa a la situació de pròrroga d'incapacitat temporal i posteriorment no es declara la invalidesa definitiva per alta mèdica, reingressarà a l'empresa, entenent aquest període com a suspensió del contracte i computant l'antiguitat a tots els efectes.

Article 66

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

Quan un empleat es trobi en l'esmentada situació, la Direcció de l'empresa podrà optar per la seva readaptació professional, procedint de la següent manera:

D'acord amb el que preveu la Llei de Seguretat Social i disposicions reguladores de la prestació d'invalidesa, l'empleat podrà sol·licitar una pensió vitalícia a la Seguretat Social.

Immediatament que es produeixi el reconeixement de la invalidesa permanent total per a la professió habitual del treballador, per part de la Seguretat Social, el servei mèdic de l'empresa reconeixerà el treballador i elaborarà un informe en què, segons la capacitat residual que s'apreciï en el treballador, informará la Direcció sobre el perfil dels llocs de treball que pugui desenvolupar l'empleat.

El Comitè d'Empresa estarà assabentat de l'informe d'aptitud emès pel servei mèdic i, a la vista de les places disponibles en aquest moment o les que es puguin produir, informará la direcció indicant la plaça concreta que l'empleat pugui desenvolupar.

A la vista de la proposta del servei mèdic d'empresa i de l'informe del Comitè d'Empresa, la direcció optarà o no pel que fa a la readaptació professional, i en cas afirmatiu assignarà a l'empleat el grup professional i nivell corresponent al lloc de treball que ocuparà, i correspondran a l'esmentat empleat els havers que fixi el Conveni col·lectiu, com si es tractés de l'alta inicial d'un treballador, amb excepció del premi d'antiguitat, que percebrà d'acord amb els anys de servei efectius des del seu ingrés inicial.

Article 67

Millora de l'acció protectora de la Seguretat Social

En produir-se la mort d'un empleat en actiu, l'empresa aportarà la quantitat de 1.000 euros, que seran lliurats al beneficiari/s de l'empleat.

Article 68

Ajuda per fills disminuïts

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

Si algun treballador de l'empresa tingués a càrrec seu fills disminuïts físics o psíquics, percebrà com a ajuda econòmica per a la seva atenció la quantitat de 160 euros bruts (per a tota la vigència del conveni) en cadascuna de les pagues ordinàries per cada fill amb disminució igual o superior al 30%. L'esmentada disminució haurà de ser degudament acreditada mitjançant el certificat corresponent.

Article 69

Jubilació anticipada als 64 anys

Caldrà atènyer-se al que disposa el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol, en la mesura que aquesta disposició legal es trobi vigent i la resta de disposicions legals vigents.

Article 70

Jubilació parcial i contracte de relleu

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

CAPÍTOL 8

Prevenició de riscos laborals i vigilància de la salut dels treballadors

Article 71

Prevenició de riscos laborals i vigilància de la salut dels treballadors

D'acord amb la política de seguretat i salut laboral establerta per Sorea, és un element clau per aconseguir la implementació d'un sistema òptim de gestió de la

prevenció de riscos laborals la implicació de tots els treballadors de l'empresa en totes les seves funcions i responsabilitats.

En matèria de prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut dels treballadors, caldrà atènyer-se al que disposa l'Estatut dels treballadors i serà d'aplicació el que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals (Llei 31/1995, de 8 de novembre), actualitzada i desenvolupada per la Llei 54/2003, de 12 de desembre, i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, així com la normativa legal específica de PRL que es vagi aprovant en el futur amb caràcter estatal o autonòmic. Es consideraran les recomanacions que emanin d'organismes especialitzats en la matèria.

També seran d'obligat compliment totes les normes de prevenció de riscos laborals, procediments i instruccions de treball interns que creï el servei de prevenció mancomunat de l'empresa, així com les que s'aprovin en un futur i les possibles modificacions d'aquestes.

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

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

I per a l'avaluació de la salut dels treballadors nocturns tal com estableix l'art. 36.4 de l'Estatut dels treballadors.

La informació mèdica derivada de la vigilància de la salut de cada treballador estarà disponible per al propi treballador, els serveis mèdics responsables de la seva salut i l'autoritat sanitària. L'empresa no informarà del contingut concret de les proves mèdiques o del seu resultat sense el consentiment exprés i fefaent del treballador. D'acord amb la legislació vigent, l'empresa només podrà tenir coneixement de la revisió en els següents termes: aptitud o adequació del treballador al seu lloc de treball o funció i la necessitat d'introduir o de millorar les mesures de protecció o d'adequació de les tasques del lloc de treball, en relació amb les limitacions en l'aptitud del treballador.

CAPÍTOL 9

Trasllats

Article 72

Trasllat de personal

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

El trasllat del personal es podrà realitzar:

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

Quan el trasllat, amb la prèvia acceptació de l'empresa, s'efectui a sol·licitud de l'interessat, l'empresa podrà modificar-li el salari d'acord amb el lloc de treball de la seva nova destinació, i sense que el traslladat tingui dret a cap indemnització per la despesa que li origini el canvi de residència.

Si el trasllat s'efectua per mutu acord entre l'empresa i el treballador, caldrà atènyer-se al que convinguin ambdues parts.

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

El treballador tindrà dret que se li abonin les despeses de trasllat forçós, tant les pròpies com les dels seus familiars i estris, i percebrà a més una gratificació equivalent a dues mensualitats de salari base més antiguitat.

En cas de trasllat forçós, l'empresa estarà obligada a facilitar, a càrrec seu, un habitatge adequat al treballador a la seva nova destinació.

Article 73

Permutes

Els treballadors amb destinació a centres de treball diferents, pertanyents a l'empresa, amb grup professional i nivell equivalents, podran concertar la permuta dels seus respectius llocs, a reserva del que la direcció de l'empresa decideixi en cada cas, tenint en compte les necessitats del servei, l'aptitud de tots dos permutants per a les noves destinacions i altres circumstàncies que pugui apreciar.

Si es consuma la permuta, els treballadors acceptaran les modificacions de salari a què pugui donar lloc el canvi i no tindran dret a cap indemnització per aquest trasllat.

CAPÍTOL 10

Funcions i garanties dels representants dels treballadors

Article 74

Òrgans de representació

Drets sindicals

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

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

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

Els treballadors afiliats a un sindicat podran celebrar reunions, notificant-ho prèviament a l'empresa, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de feina i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.

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

Article 75

Òrgans de representació-Comitè d'Empresa

El Comitè d'Empresa tindrà les competències que garanteix l'article 64 i 65 de l'Estatut dels treballadors.

Article 76

Assemblees

El Comitè d'Empresa podrà celebrar assemblees als centres de treball dins la jornada laboral amb el límit d'hores acordat en l'article 16 del Conveni.

Acabada la jornada laboral, els treballadors podran reunir-se a les dependències de l'empresa a convocatòria dels representants legals dels treballadors.

Per realitzar aquestes assemblees, els representants dels treballadors hauran de comunicar-ho a la Direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 24 hores, indicant l'ordre del dia, l'horari i els centres on se celebraran, a l'efecte de la seva conformitat i perquè pugui avisar els responsables d'explotació dels centres indicats i poder disposar del local corresponent.

Article 77

Acumulació d'hores sindicals

Els representants dels treballadors, delegats sindicals inclosos, podran cedir o acumular les seves hores sindicals en un altre representant o en altres representants en còmput trimestral. Aquesta cessió o acumulació d'hores sindicals haurà de ser notificada a l'empresa indicant els noms dels beneficiaris i els cedents.

Article 78*Despeses del Comitè d'Empresa*

L'empresa, atesa l'amplitud territorial en què actualment té distribuïts els seus centres de treball, pagarà les despeses ocasionades pels desplaçaments, si escau, als membres del Comitè d'Empresa que hagin de traslladar-se per assistir a les reunions pròpies del Comitè. El pagament d'aquestes despeses serà com a màxim sis vegades l'any.

CAPÍTOL 11*Plans d'igualtat i violència de gènere***Article 79***Pla d'igualtat*

Durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, a l'empara de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la Direcció de l'empresa i els representants dels treballadors negociaran l'establiment d'un pla d'igualtat que permeti, després d'haver efectuat un diagnòstic de la situació a l'empresa, aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Aquest pla d'igualtat fixarà objectius concrets d'igualtat per aconseguir, les estratègies i pràctiques a seguir per assolir-los i l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels resultats obtinguts. A aquest efecte, l'empresa facilitarà la informació a la representació legal dels treballadors.

Les matèries que pot emfasitzar l'accent aquest pla d'igualtat són, entre altres, les següents: selecció (accés a la feina), classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball (per afavorir la conciliació entre la vida laboral, personal i familiar) i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Article 80*Violència de gènere i assetjament*

Pel que fa a això, caldrà atènyer-se a tot allò que disposa la Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, així com a la legislació i disposició en matèria d'assetjament sexual i moral.

Article 81*Gènere neutre*

Totes les referències que el text del Conveni fa als "treballadors", "empleats", "fills", "interessats" i altres referències aparentment fetes al gènere masculí, a l'efecte de simplificar més la redacció del text, s'entén que es fan a un gènere neutre, és a dir, també afecten al gènere femení, llevat d'aquells casos en què, per imperatiu legal, corresponguin a la dona treballadora.

CAPÍTOL 12*Clàusules finals***Article 82***Difusió del conveni*

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

Article 83*Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació*

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

L'esmentada comissió es regirà per les normes legals vigents en cada moment respecte a aquesta.

Se sotmetran a aquesta comissió tots els dubtes que pugui produir la interpretació i aplicació del present Conveni col·lectiu, i la comissió es pronunciarà sense perjudici dels recursos que puguin correspondre.

Article 84

Vinculació a la totalitat

Si l'autoritat laboral competent, en virtut del que disposa l'Estatut dels treballadors, entén que el present Conveni col·lectiu o alguna de les seves clàusules conculca la legalitat vigent o lesiona greument els interessos de tercers, i adopta les mesures pertinents, o per qualsevol altra causa l'Administració pública o els tribunals competents ordenen la rectificació del present Conveni col·lectiu o de part d'aquest, quedarà sense efecte la totalitat, i s'haurà de sotmetre novament a la comissió deliberadora per a l'adaptació i reajustament dels acords, de manera que se suprimeixin, s'eliminin o es variïn els motius de la denegació de l'homologació.

Article 85

Clàusula d'absorció

Els havers anuals fixos pactats en el present Conveni col·lectiu, valorats en el seu còmput anual, absorbiran automàticament, fins on arribin, tot augment de salari o percepcions directament o indirectament salarials que es puguin establir, durant la vigència d'aquest, per disposició legal o reglamentària.

Article 86

Prelació de normes

Aquest Conveni prevaldrà sobre les disposicions reguladores del salari i altres disposicions de caràcter laboral, i constituirà una font jurídica en sentit propi i de dret necessari, amb força legal d'obligatorietat, sempre que aquestes disposicions no resultin més favorables, apreciades en el seu conjunt, per al treballador, i les normes d'aquest Conveni no vulnerin preceptes de dret necessari absolut.

Article 87

Clàusula transitòria

Els endarreriments que s'hagin pogut produir des de la vigència del present Conveni col·lectiu hauran de fer-se efectius en la nòmina al mes següent en què se signi, independentment de la seva publicació en el DOGC.

ANNEX 1

Taules definitives any 2006 (taula salarial final 2006: 3,2% = ipc 2,7 + 0,5)

C: categoria; SBFM: salari base final mes; PCFM: plus conveni final mes; SBRFA: salari brut final anual

C	SBFM	PCFM	SBRFA
<i>Grup professional 1</i>			
Porter, ordenança, vigilant, sereno	756,99	158,01	15.370,56
Personal neteja.....	748,76	158,01	15.224,07
Especialistes	770,77	158,01	15.615,84
Peons especialistes	759,75	158,01	15.419,69
Peons.....	748,76	158,01	15.224,07

C	SBFM	PCFM	SBREA
<i>Grup professional 2</i>			
Conserge.....	828,67	158,01	16.646,46
Lector, cobrador, aux. caixa, magatzemer, aux. tècnic, aux. laboratori.....	798,36	158,01	16.106,95
Aux. admtiu., calcador, telefonista	756,99	158,01	15.370,56
Oficial segona administratiu	867,19	158,01	17.332,12
Oficial primera admt., delineant	963,55	158,01	19.047,33
Encarregat: cobradors, lectors, magatzem	867,19	158,01	17.332,12
Sotscapatàs	898,94	158,01	17.897,27
Oficial primera obrer.....	861,69	158,01	17.234,22
Oficial segona obrer.....	824,22	158,01	16.567,25
Oficial tercera	798,36	158,01	16.106,95
<i>Grup professional 3</i>			
Cap de delegació, sotscap de secció, analista d'aplicacions.....	1.068,87	158,01	20.922,02
Delineants projectistes, encarregat de secció, topògraf de primera.....	1.074,05	158,01	21.014,23
Capatàs, encarregat de taller, muntador mecànic,electricista, analista de laboratori	963,55	158,01	19.047,33
<i>Grup professional 4</i>			
Titulats de grau mitjà, caps de servei, caps de secció	1.164,87	158,01	22.630,82
<i>Grup professional 5</i>			
Titulats grau superior amb comandament.....	1.356,79	158,01	26.047,00
TGS, TGM amb comandament, caps de grup...	1.260,76	158,01	24.337,67

ANNEX 2

Quadre de migració automàtica de categories a grups professionals i nivells i la seva evolució per als anys 2008–2009

A partir año 2008

Nivell	GP titulat i tècnic (T)
T1	TGS amb comandament
T2a*	TGS TGM amb comandament Cap de grup
T2b*	TGM Caps de servei
T3	Delineants/Projectistes Topògrafs de primera
T4	Analistes de laboratori Delineant
T5	Auxiliar tècnic Auxiliar laboratori

(*) En el nivell T2 es mantenen 2 nivells salarials

Any 2008

N: nivell; GPA: GP administratiu (A); DSB: Diferències salari base segons taules 2006 (euros/any)

N	GPA	DSB
A1	Caps de secció	
A2a	Encarregat de secció	
A2b	Cap delegació	46,10
	Sotscap de secció	46,10
	Analista d'aplicació	46,10
A3	Oficial primera adm.	
A4	Oficial segona adm. Encarregat cobradors	
A5a	Cobradors Auxiliars caixa Conserges	
A5b	Auxiliar administratiu	368,19
	Telefonistes	368,19

Any 2008

N: nivell; GPO: GP Operario (O); DSB: Diferències salari base segons taules 2006 (euros/any)

N	GPO	DSB
O1	Capatàs Encarregat taller Montador mecànic Electricista	
O2a	Sotscapatàs Encarregat lectors Encarregat magatzem	
O2b	Oficial primera obrer	48,95
O3a	Oficial segona obrer	
O3b	Oficial tercera obrer	230,15
	Lectors	230,15
	Magatzemer	230,15
O4	Especialista Peó especialista	98,17
O5	Porter Ordenança Vigilant Sereno Personal neteja Peó	

Any 2009

N: nivell; GPA: GP administratiu (A); DSB: Diferències salari base taules 2006 (euros/any)

N	GPA	DSB
A1	Cap de secció	
A2	Encarregat de secció	
	Cap delegació	46,10
	Sotscap de secció	46,10
	Analista d'aplicació	46,10

N	GPA	DSB
A3	Oficial primera adm.	
A4	Oficial segona adm. Encarregat cobradors	
A5	Auxiliar administratiu	368,19
	Telefonista	368,19
	Cobrador	
	Auxiliar caixa	
	Conserge	

Any 2009

N: nivell; GPO: GP Operari (O); DSB: Diferències salari base segons taules 2006 (euros/any)

N	GPO	DSB
O1	Capatàs	
	Encarregat de taller	
	Montador mecànic	
	Electricista	
O2	Sotscapataç	
	Encarregat lectors	
	Encarregat magatzems	
	Oficial primera obrer	48,95
O3	Oficial segona obrer	
	Oficial tercera obrer	230,15
	Lectors	230,15
	Magatzemer	230,15
O4	Especialista	
	Peó especialista	98,17
O5	Porter	
	Ordenança	
	Vigilant	
	Sereno	
	Personal neteja	
	Peó	

ANNEX 3

Mapa de llocs de treball: assignació a grup professional i nivell

Direccions de zona										
Encarregat	Funcionari de control	Operari/a de planta	Operari/a de planta	Operari/a de planta	Operari/a de planta	Lector	Megalar	Inspector (subordinatament i inicial i operari)	Persones de control	Persones de control
G-I										
G-II										
G-III										
G-IV										
G-V										

Direccions de zona										
Cap de departament	Cap de oficina	Alcalde de oficina	Administrador	Administrador	Administrador	Administrador	Administrador	Administrador	Administrador	Administrador
A-I										
A-II										
A-III										
A-IV										
A-V										

Direccions de zona										
Cap de departament	Cap de oficina	Cap de oficina	Cap de oficina	Cap de oficina	Cap de oficina	Cap de oficina	Cap de oficina	Cap de oficina	Cap de oficina	Cap de oficina
T-I										
T-II										
T-III										
T-IV										
T-V										

SC DIME-Sector										
Personal de oficina	Cap de departament	Cap de oficina	Personal de oficina	Personal de oficina	Personal de oficina	Personal de oficina	Personal de oficina	Personal de oficina	Personal de oficina	Personal de oficina
T-I										
T-II										
T-III										
T-IV										
T-V										

SC DIME-Sector										
Personal de oficina	Cap de departament	Cap de oficina	Personal de oficina	Personal de oficina	Personal de oficina	Personal de oficina	Personal de oficina	Personal de oficina	Personal de oficina	Personal de oficina
T-I										
T-II										
T-III										
T-IV										
T-V										

* Si no dades de obrecció oficial.

PER A LA COBERTURA DE VACANTS, CALDRA APLICAR LA REGULACIÓ QUE ESTABLEIX L'ARTÍCUL 15 DEL CONVENI.

DEPARTAMENT DE MEDI AMBIENT I HABITATGE

RESOLUCIÓ

MAH/2091/2008, de 25 de juny, per la qual s'obre la convocatòria d'ajuts per a actuacions de rehabilitació d'habitatges i edificis d'habitatges situats en àrees de rehabilitació integral corresponents als Programes de 2006 i 2007, i se n'aproven les bases reguladores.

L'article 50 del Reial decret 801/2005, d'1 de juliol, pel qual s'aprova el Pla estatal 2005-2008 per afavorir l'accés dels ciutadans a l'habitatge, defineix el concepte d'àrees de rehabilitació integral com els teixits urbans, zones d'aquests teixits urbans o barris en procés de degradació física, social o ambiental així declarats per la comunitat autònoma i acollits als ajuts econòmics corresponents mitjançant acord de la comissió bilateral de seguiment i amb la participació dels ajuntaments corresponents.

En data 28 de desembre de 2005, la Generalitat de Catalunya i el Ministeri d'Habitatge van signar el Conveni per a l'aplicació del Pla estatal 2005-2008, establint les actuacions que s'han de protegir en aquest període, entre les quals s'hi troben les àrees de rehabilitació integrada i les actuacions de rehabilitació en centres històrics i urbans.

En la clàusula segona, apartat 3.1 del Conveni esmentat, es va preveure que el finançament específic corresponent a les àrees esmentades, així com les fórmules concretes de gestió i seguiment, es determinarien, en cada cas, en acords subscrits pel Ministeri d'Habitatge, la Generalitat de Catalunya i l'ajuntament corresponent, en l'àmbit de la comissió bilateral prevista en la clàusula cinquena, apartat 5, del mateix Conveni.

Amb data 4 de desembre de 2006 es van subscriure els acords de finançament corresponents al Programa 2006 per part de la Comissió Bilateral de Seguiment; i en data 6 de novembre de 2007 els acords de finançament relatius al Programa 2007.

Aquests acords fan referència a les àrees i àmbits d'actuació de la ciutat de Barcelona següents: nucli antic del barri de Sants, nucli antic del barri d'Horta, un sector del barri de la Prosperitat, el nucli antic del barri de Sant Andreu, un sector del barri del Clot, el nucli antic del barri del Poblenou, el barri del Poble-sec, el nucli antic del barri de Gràcia, i el districte de Ciutat Vella; i també al nucli antic de la ciutat de Manresa.

Mitjançant el Decret 53/2007, de 6 de març, d'estructuració de la Secretaria d'Habitatge del Departament de Medi Ambient i Habitatge, s'ha creat la Direcció General de Qualitat de l'Edificació i Rehabilitació de l'Habitatge, a la qual, d'acord amb l'article 8.1, li correspon executar i fer el seguiment i el control de la política de rehabilitació d'habitatges, de programes específics de rehabilitació d'habitatges en barris i nuclis històrics, i de mobilització del parc vacant existent.

Per tot això exposat, i d'acord amb el capítol 9 del Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, i amb les normes bàsiques de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions, i del seu Reglament, aprovat pel Reial decret 887/2006, de 21 de juliol, així com amb la resta de normativa vigent aplicable;

A proposta de la Direcció General de Qualitat de l'Edificació i Rehabilitació de l'Habitatge,

RESOLC:

—1 Fer pública la convocatòria per a l'atorgament d'ajuts per a actuacions de rehabilitació d'habitatges i d'edificis d'habitatges situats en àrees de rehabilitació integral corresponents als Programes de 2006 i 2007.