

DEPARTAMENT DE TREBALL

RESOLUCIÓ

TRE/2636/2007, d'11 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació per a l'any 2007, del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües del Ter-Llobregat, per als anys 2006-2008 (codi de conveni 7900782).

Vist el text per a l'any 2007, del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües del Ter-Llobregat, pel qual es prorroga el conveni dels anys 2004-2006, amb les modificacions que s'assenyala, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors, el 7 i 30 de maig de 2007 i el 8 de juny de 2007, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; i l'article 170.1.e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües del Ter-Llobregat, per a l'any 2007 (Codi de conveni 7900782) al Registre de convenis de la Direcció general de Relacions Laborals.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 11 de juny de 2007

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI
col·lectiu de treball de l'empresa Aigües Ter-Llobregat per a l'any 2007

CAPÍTOL I
Disposicions generals

Article 1
Àmbit personal

Aquest conveni és d'aplicació al personal que, amb relació jurídica laboral, presta o presta serveis en l'empresa pública de la Generalitat de Catalunya denominada Aigües Ter Llobregat.

Article 2
Àmbit funcional

Les normes contingudes en aquest Conveni afecten i són d'aplicació als centres de treball d'Aigües Ter Llobregat.

Article 3
Àmbit territorial

L'àmbit territorial del present Conveni és el de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

Article 4
Àmbit temporal

Aquest Conveni tindrà vigència a l'endemà de la seva publicació en el DOGC i fins el 31 de desembre del 2007, amb efectes econòmics retroactius a 1 de gener de 2007.

Article 5
Prorroga i denúncia

Aquest Conveni s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia en temps i forma amb un termini de preavis de dos mesos respecte a la data en què finalitzi la seva vigència. Quant a la negociació, podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts.

Un cop denunciat, es procedirà a constituir una Comissió negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part receptora haurà de respondre a la proposta de la negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari o pla de negociació.

En qualsevol cas la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

Article 6
Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el present Conveni formen un tot orgànic indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjunta. En cas que l'Autoritat Laboral, en l'exercici de les seves facultats, no homologués alguna de les seves clàusules o articles, o que fos anul·lat total o parcialment per la Jurisdicció Laboral, ambdues parts negociaran la totalitat o parcialitat anul·lada, i la resta del Conveni quedarà en vigor. En aquest supòsit, i fins a l'elaboració d'un nou text, s'aplicarà la normativa convencional anterior.

Article 7
Clàusula de garantia

Les parts del Conveni es comprometen formalment a no sol·licitar ni adherir-se a cap altre Conveni, qualsevol que sigui el seu àmbit d'aplicació, durant tota la vigència del que es ara es subscriu.

Si durant la vigència del present Conveni es produís, per reestructuració administrativa o transferència de la gestió, algun canvi de la dependència de l'empresa, l'esmentada modificació no afectarà al que s'ha pactat en aquest Conveni col·lectiu, que tindrà la consideració de norma mínima.

Article 8
Compensació, absorció i garanties personals

En matèria de compensació i absorció serà d'aplicació allò que disposin les normes legals d'aplicació al cas concret, sense perjudici del que s'estableixi amb caràcter específic en el present Conveni.

Les condicions i retribucions que s'estableixen en aquest Conveni amb caràcter mínim compensaran i absorbiran qualsevol altres existents en el moment de la seva entrada en vigor o que s'estableixin en el futur, independentment de la seva naturalesa o origen.

Es respectaran les percepcions econòmiques

b) Organitzar i dur a terme, si escau, cursos de suport per a l'acollida i l'aprenentatge de la llengua catalana, amb una durada mínima de 150 hores, destinats a l'alumnat indicat, amb els requisits establerts en l'apartat següent.

c) El personal que imparteix aquests cursos ha de tenir la titulació de mestre o llicenciat i ha de disposar del certificat de nivell C de català, previst en l'Ordre PRE/228/2004, de 21 de juny, sobre els títols, diplomes i certificats equivalents als certificats de coneixement de català de la Secretaria de Política Lingüística.

—6 Justificació

6.1 Un cop hagi finalitzat el curs escolar i en tot cas, abans de l'11 de juliol de 2008, els centres justificaran la subvenció atorgada pel Departament d'Educació mitjançant l'aportació de la documentació següent:

a) Còpia compulsada de les nòmines i documents TC1 i TC2 del personal contractat pel propi centre per dur a terme l'acollida i l'aprenentatge de la llengua catalana.

b) En el cas que aquest servei es contracti amb empreses, caldrà aportar una còpia compulsada de les corresponents factures i còpia compulsada dels documents acreditatius del pagament d'aquestes.

6.2 Es considera despesa subvencionable la despesa realitzada i pagada abans de la finalització del període de justificació establert.

—7 Pagament

Un cop notificada la concessió de la subvenció, el Departament d'Educació tramitarà el pagament d'una bestreta, equivalent a una quarta part de la subvenció, i que anirà a càrrec del pressupost de l'any 2006, prorrogat per al 2007.

La tramitació del pagament de la resta de l'import atorgat, s'efectuarà, a càrrec del pressupost del 2008, quan els centres beneficiaris hagin presentat la corresponent justificació.

A aquest efectes, el Departament d'Educació tramitarà els pagaments de l'import de la subvenció al titular del centre beneficiari, mitjançant la domiciliació bancària que aquest tingui establerta per al seu concert educatiu.

—8 Revocació de la subvenció

La subvenció concedida es podrà revocar, quan s'acrediti algun dels supòsits establerts a la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions, i en el capítol IX del Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, i especialment, en el cas de l'incompliment dels requisits establerts en la base 2.d) i 2.e), amb l'informe previ de la Inspecció d'Educació.

—9 Informació

Els beneficiaris estaran obligats a facilitar tota la informació requerida per la Intervenció General de la Generalitat, la Sindicatura de Comptes o altres òrgans competents, d'acord amb el Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, abans esmentat.

(07.200.044)



particulars que en el seu conjunt siguin més beneficioses que les fixades en el present Conveni, mantenint-se estrictament ad personam.

La interpretació del que disposa aquest article correspon a la Comissió Paritària, sense perjudici de la competència dels Organismes administratius o contenciosos en la matèria.

Article 9

Comissió paritària

Es constituirà, d'acord amb l'apartat d) de l'article 85 de l'Estatut dels treballadors una comissió paritària per a la interpretació, vigilància i estudi del Conveni, que estarà formada per representants de l'empresa i representants dels treballadors en la mateixa proporció. Els membres de la comissió paritària que representin als treballadors seran designats pel comitè d'empresa.

Aquesta Comissió estarà facultada per a interpretar els termes del Conveni sempre que sigui necessari per a la seva correcta aplicació d'acord amb els criteris establerts per a la interpretació de les normes jurídiques. Així mateix, la Comissió exercirà les funcions següents:

- Participar en la determinació dels programes de formació que s'hagin de desenvolupar.
- Estudiar les reclamacions sobre reclassificació professional i adscripció definitiva de grups i categories professionals.
- Emissió d'informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre interpretació del que s'ha pactat.
- Determinació dels supòsits d'aplicació de l'article 44 del present Conveni.
- Fixació de les desviacions de l'IPC interanual per a cada exercici, si escau.
- Totes les altres qüestions que li siguin encomanades per aquest Conveni.

Els acords de la Comissió tindran plena eficàcia en l'àmbit d'aquest Conveni i s'adoptaran per unanimitat i es faran públics en tots els centres de treball. Els acords es traslladaran així mateix a les parts interessades en el termini màxim de 15 dies.

Els membres de la Comissió disposaran del temps suficient per a l'exercici de les funcions que li encomana aquest article.

Article 10

Comitè d'empresa

El Comitè d'empresa té atribuïdes com a funcions bàsiques les recollides en la legislació general, i més concretament les definides en l'Estatut dels treballadors, així com aquelles que expressament li siguin atribuïdes en l'articulat del present Conveni.

CAPÍTOL 2

Organització del treball

Article 11

Organització del treball

L'organització del treball és facultat de l'empresa i la seva aplicació pràctica correspon als titulars dels comandaments dels diferents Departaments o Serveis, sense perjudici dels drets i facultats d'audiència i informació reconeguts als treballadors en els articles 40, 41 i 64.1 de la Llei 8/80, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors

i resta de normativa vigent, en relació amb els seus representants legals.

En relació amb la organització del treball, els representants legals dels treballadors tindran els drets i obligacions següents:

- Estudiar les condicions de treball en els diferents centres i serveis.
- Proposar totes aquelles idees que siguin beneficioses per a l'organització del treball i la seva racionalització.
- Traslladar a la Comissió Paritària els suggeriments que en aquest sentit li siguin comunicats pels seus representants.

Article 12

Treballs de superior o inferior categoria

Quan les necessitats del servei ho exigeixin l'empresa podrà encomanar als treballadors l'exercici de funcions corresponents a categories professionals superiors o inferiors a la que tinguin en cada cas. Aquestes decisions tindran les limitacions i produiran els efectes previstos en l'Estatut dels treballadors sempre que concorrin les circumstàncies i requisits que es fixen en el mateix. En tot cas la realització de treballs de categoria superior donarà lloc al dret del treballador a percebre la diferència entre la retribució del seu lloc de treball i la que pertocaria per la funció que efectivament desenvolupa.

En el supòsit de desenvolupar treballs d'inferior categoria, aquesta situació no podrà perllongar-se més enllà del temps imprescindible per a reparar la situació especial que la va motivar.

La designació d'un treballador per a prestar el seu servei en règim de tornicitat, sigui oberta o tancada, tal i com es defineix en aquest Conveni no tindrà per si mateixa la consideració de desenvolupament de treballs de superior o inferior categoria, sense perjudici de l'aplicació de les normes establertes per al treball en règim de torns.

Article 13

Classificació professional

13.1 La classificació professional té per objecte la determinació, ordenació i definició de les diferents categories professionals que puguin ésser assignades als treballadors d'acord amb les tasques i funcions que efectivament desenvolupin.

13.2 En matèria de classificació professional cal atènyer-se al que disposen els articles 22, 23 i 24 de l'Estatut dels treballadors, i allò pactat en aquest Conveni.

13.3 En virtut de la tasca a realitzar i de la idoneïtat de la persona, quan no es cregui necessària l'exigència de titulació, el contracte ha de determinar el grup en el qual s'ha d'integrar la persona contractada, d'acord amb el coneixement i experiència necessaris en relació a les funcions a desenvolupar.

S'estableixen els grups professionals següents, segons el nivell de titulació, coneixements o experiència exigits per al seu ingrés:

Grup 1

A 1: Titulats de grau superior amb comandament.

A 2: Titulats de grau superior sense comandament i de grau mig amb comandament.

B 1: Titulats de grau mig i assimilats a grau mig amb comandament.

B 2: Assimilats a grau mig.

Grup 2. Personal administratiu.

C 1: Tècnic administratiu: es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de formació professional de grau mitjà que a més de les tasques desenvolupades per l'Auxiliar Tècnic Administratiu, desenvolupa treballs administratius amb plena responsabilitat, com redactar escrits i documents que requereixin coneixements tècnics o jurídics, organitzar i gestionar arxius, tramitar documentació de l'empresa davant dels Organismes Oficials, etc. Ha de posseir coneixements profunds de les eines ofimàtiques habituals de l'empresa, incloent la utilització habitual de sistemes informàtics integrats (PROF'S, AS-400, etc.), podent haver de controlar i administrar el funcionament de diversos ordinadors interconnectats així com del seu programari. Pot tenir al seu càrrec un conjunt d'administratius, als quals haurà d'organitzar i supervisar les feines.

Se li requerirà la titulació que acrediti que posseeix coneixements de català parlat i escrit equivalents al nivell D de la Junta Permanent de Català.

També s'inclouen persones amb un alt grau d'especialització i responsabilitat en determinades matèries específiques. En aquestes especialitats s'inclouen secretaris de amb domini de diversos idiomes estrangers, comptables, arxivistes i d'altres.

C 2: Auxiliar tècnic administratiu: Es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació professional de grau mitjà que desenvolupa treballs administratius de diverses especialitats (comptabilitat, contractació, administració de personal, etc.). Ha de posseir coneixements profunds de les eines ofimàtiques habituals de l'empresa, incloent la utilització habitual de sistemes informàtics integrats (PROF'S, AS-400, etc.).

Se li exigiran coneixements de:

Nocions de Comptabilitat general i pública. Nocions sobre el sistema fiscal.

Organització de l'Estat, de l'Administració i tècniques de simplificació del treball administratiu.

Nocions de dret administratiu i laboral.

Manaments, valoracions i assegurances.

Informàtica a nivell d'usuari.

Se li requerirà la titulació que acrediti que posseeix coneixements de català parlat i escrit equivalents al nivell C de la Junta Permanent de Català.

C 3: Oficial de la administratiu: Es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació professional de grau mitjà que desenvolupa treballs administratius d'una especialitat. Ha de posseir coneixements profunds de les eines ofimàtiques habituals de l'empresa, incloent la utilització habitual de sistemes informàtics integrats (PROF'S, AS-400, etc.).

Se li requerirà la titulació que acrediti que posseeix coneixements de català parlat i escrit equivalents al nivell C de la Junta Permanent de Català.

D 1: Oficial de 2a administratiu: Es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació professional de grau mitjà que tenint els coneixements d'auxiliar administratiu realitza, amb iniciativa, responsabilitat

restringida i subordinada, treballs de caràcter secundari que només demanen coneixements generals de la tasca administrativa. Ha de posseir coneixements a nivell d'usuari de les eines ofimàtiques habituals de l'empresa, incloent la utilització habitual de sistemes informàtics integrats (PROF'S, AS-400, etc.).

Se li requerirà la titulació que acrediti que posseeix coneixements de català parlat i escrit equivalents al nivell C de la Junta Permanent de Català.

El nivell vindrà definit entre altres per: escriure al dictat en taquigrafia cent (100) paraules per minut, traduint-les directament i correctament a màquina en sis (6) minuts. Realitza igualment amb tota correcció treballs de mecanografia emprant un tractament de textos i donant al dictat 300 pulsacions per minut i 250 en còpia.

D 2: Auxiliar administratiu: Es el treballador que amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació professional de grau mitjà realitza tasques administratives de caràcter general, com són mecanografia d'escrits, correspondència, arxiu i classificació de fitxers i documents, inscripció d'anotacions en llibres i registres, atenció de trucades i visites a nivell de recepció. Ha de posseir coneixements a nivell d'usuari de les eines ofimàtiques habituals de l'empresa.

Se li requerirà coneixements de català parlat i escrit equivalents al nivell C de la Junta Permanent de Català.

Caldrà que prengui al dictat 30 paraules per minut, traduint-les directament i correcta a màquina en sis minuts, realitzant amb tota correcció treballs de mecanografia amb tractament de textos, escriure al dictat 210 pulsacions per minut o 200 en tasca de còpia.

D 3: Auxiliar administratiu: Es el treballador que realitza tasques administratives de nivell elemental (recepció, atenció de trucades, encàrrecs, etc). Se li requerirà coneixements de català parlat i escrit equivalents al nivell C de la Junta Permanent de Català.

Grup 3. Informàtics, delineants i personal de suport

C 1: Projectista: Es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació professional de grau mitjà que, dins d'una especialitat, projecta idees personalment, segons les dades i/o condicions tècniques exigides per l'empresa o per la naturalesa de les obres. Ha d'estar capacitada per dirigir muntatges, aixecar plànols topogràfics dels emplaçaments de les obres i replantejar-les, aplicant al seu treball tècniques informàtiques (CAD o similar).

A més dels coneixements exigits a un delineant de 1a, caldrà que posseeixi els següents:

- Aritmètica, àlgebra, geometria, trigonometria a nivell de Batxillerat.
- Dibuix de perspectives i cartogràfic.
- Nocions de legislació relatives a la construcció i obres públiques.
- Utilització habitual de les eines ofimàtiques de l'empresa.
- Coneixements bàsics de topografia a nivell teòric i pràctic.
- Coneixements de Sistemes Gràfics de Gestió.

Se li requerirà coneixements de català parlat i escrit equivalents al nivell C de la Junta Permanent de Català.

C 1. Tècnic, informàtic, d'automatització o de control: Es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació professional de grau mitjà amb capacitat per a especificar i dissenyar instal·lacions d'automatització o de control dins dels estàndards d'ATLL. Així mateix ha de dirigir, supervisar, modificar i mantenir instal·lacions d'automatització amb PLC'S o mitjançant el sistema SCADA. També han de poder interpretar, mantenir i modificar els programes respectius dels PLC's i del sistema SCADA.

Se li requerirà coneixements de català parlat i escrit equivalents al nivell C de la Junta Permanent de Català.

C 2. Delineant de 1a: Es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació professional de grau mitjà que, sota les ordres d'un superior, realitza el desenvolupament gràfic de projectes de qualsevol classe, realitza i interpreta plànols i treballs anàlegs, aplicant tècniques d'ordinador (CAD o similar). Ha d'utilitzar les eines ofimàtiques habituals de l'empresa. Haurà de organitzar i custodiar arxius de documentació tècnica.

Se li requerirà coneixements de català parlat i escrit equivalents al nivell C de la Junta Permanent de Català.

C 3. Auxiliar, tècnic informàtic, d'automatització o de control: Es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació professional de grau mitjà que sota, les ordres d'un superior ha de realitzar les tasques de modificació de programes dels PLC'S o de configuració del sistema SCADA, fent la detecció d'avaries i la reposició d'equips i instal·lacions. Realitza el manteniment i actualització de la informació continguda en els sistemes automatitzats de l'empresa, tant de plànols i altres documents tècnics com de programes dels PLC'S o del sistema SCADA, aplicant tècniques d'ordinador (CAD o similar).

C 3. Magatzemer: Es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació professional de grau mitjà que, sota les ordres d'un superior, realitza les funcions de gestió, control, lliurament, supervisió i recepció de mercaderies dels magatzems de l'empresa. Ha d'utilitzar les eines ofimàtiques habituals de l'empresa. Haurà de organitzar i custodiar els arxius de documentació relativa als magatzems i fer complir les normes i procediments del sistema de gestió de la qualitat.

D 1. Delineant de 2a: Es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació professional de grau mitjà que pot realitzar plànols de conjunt, calcar, fer croquis i fer amidaments o de detall precisats i acotats, així com treballs de passar a net croquis de peces aïllades o elements senzills, podent emprar tècniques d'ordinador (CAD o similar). Ha d'utilitzar les eines ofimàtiques habituals de l'empresa.

D 1. Oficial de magatzem. És el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació professional de grau mitjà que realitza tasques de gestió i control dels aprovisionaments i magatzem, sota la dependència i supervisió del magatzemer o altre superior jeràrquic. Se li requerirà la capacitat per a desplaçar-se de forma habitual dins de l'àmbit d'actuació de l'empresa.

D 3. Auxiliar de magatzem. Es el treballador que realitza tasques de nivell elemental en l'àmbit dels aprovisionaments i magatzems de l'empresa (recepció de mercaderies, ordre i neteja, encàrrecs, enviaments, etc). Se li requerirà la capacitat per a desplaçar-se de forma habitual dins de l'àmbit d'actuació de l'empresa.

Grup 4. Laboratori

C 1. Analista instrumentista de 1a: Treballador que amb titulació de Formació professional de grau mitjà posseeix els coneixements tècnics suficients i els aplica a la realització de tots els assaigs de les diverses especialitats. Està capacitada per discernir i executar totes les tècniques i procediments analítics amb ple coneixement dels aparells i instruments necessaris per al desenvolupament dels anàlisis de la presa de mostres fins a la interpretació dels resultats.

C 2. Analista instrumentista de 2a: Treballador amb titulació de Formació professional de grau mitjà que a més dels coneixements de l'Analista la posseeix els suficients per realitzar amb plena capacitat tot tipus d'assaigs analítics, llevat dels indicats en el darrer paràgraf de les definicions de categories del present grup, que es fan servir al laboratori, amb domini d'aparells i instruments necessaris per desenvolupar les anàlisis des de la presa de mostres fins a la presentació dels resultats.

C 3. Analista de 1a: Treballador amb titulació de Formació professional de grau mitjà, que a més de les tasques pròpies de l'auxiliar de laboratori, prepara tot tipus de reactius necessaris per a les anàlisis. Així mateix ha de poder controlar les característiques organolèptiques del riu, així com els punts d'abocaments coneguts, prenent mostres i podent realitzar els anàlisis bàsics d'aquestes mostres. També realitzarà els estudis recompte habituals dels controls mitjançant indicadors biòtics. Per la realització d'aquestes tasques l'empresa facilitarà els mitjans materials necessaris per a efectuar periòdicament recorreguts fluvials o en l'entorn de la llera.

D 1. Auxiliar de laboratori: treballador que, amb titulació de titulació de Formació professional de grau mitjà i coneixements suficients, realitza amb plena satisfacció tot tipus d'assaigs elementals des de la presa i conservació de mostres fins l'obtenció de resultats. Es dedica a tota mena d'ajuts a la resta de l'equip de laboratori.

Grup 5. personal de producció, manteniment, distribució, plantes, Obres, tallers, actuacions en les instal·lacions i d'exploració en general.

C 1. Encarregat general: És el treballador amb titulació de Batxillerat o de Formació professional de grau mitjà que posseeix els coneixements generals d'encarregat d'obra, tallers, d'actuacions en les instal·lacions i, sota les ordres immediates del tècnic superior o mig, té personal a les seves ordres. Adopta les decisions oportunes i el manament i execució de les tasques. Posseeix coneixement suficient per realitzar les ordres rebudes dels seus superiors i és responsable del manteniment dels mitjans materials i de la disciplina del seu personal. Se li requerirà la capacitat per a desplaçar-se de forma habitual dins de l'àmbit d'actuació de l'empresa.

C 1. Operador de centre de control: Es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació professional de grau mitjà que serà el principal responsable del funcionament

i actuacions de control a totes les instal·lacions al seu càrrec, coordinant a la vegada les actuacions de tot el seu equip, i controlant les activitats de la resta d'ATLL, o altres empreses o persones que intervinguin o interfereixin en l'àmbit controlat.

C 2. Tècnic especialista: És el treballador amb titulació de Batxillerat o de Formació professional de grau mitjà que seguint les directrius rebudes, està encarregat d'ordenar i controlar tot tipus d'actuacions a les instal·lacions. Se li requerirà la capacitat per a desplaçar-se de forma habitual dins de l'àmbit d'actuació de l'empresa.

C 3. Especialista d'ofici: És el treballador amb titulació de Formació professional de grau mitjà que posseeix especialitat en algunes de les operacions o funcions del seu ofici que, per la seva complexitat requereixen una competència singular o complementària. Se li requerirà la capacitat per a desplaçar-se de forma habitual dins de l'àmbit d'actuació de l'empresa.

C 3. Oficial d'ETAP: És el treballador amb titulació a nivell de Formació professional de grau mitjà que estarà a les ordres de l'operador d'Explotació, i serà el seu substitut en el que es refereix a control de les instal·lacions al seu càrrec no havent de prendre normalment iniciatives referent a les ordres d'actuació però sí essent el vehicle per a que l'operador les prengui quan es trobi absent del centre de control. S'encarregarà de la reparació d'avaries de ràpida reparació. Efectuarà quantes funcions d'operació sobre els elements manuals de la planta li siguin encomanats. Participarà en les tasques destinades a mantenir la bona presència de les instal·lacions tenint comandament directe sobre l'auxiliar d'explotació.

D 1. Oficial d'ofici de 1a: És el treballador amb titulació de Formació professional de grau mitjà que posseeix qualitats professionals i coneixements i experiència en el desenvolupament del seu ofici. Se li requerirà la capacitat per a desplaçar-se de forma habitual dins de l'àmbit d'actuació de l'empresa.

D 2. Oficial d'ofici de 2a: És el treballador amb titulació de Formació professional de grau mitjà que realitza els treballs específics del seu ofici. Se li requerirà la capacitat per a desplaçar-se de forma habitual dins de l'àmbit d'actuació de l'empresa.

D 2. Auxiliar D'ETAP: És el treballador amb titulació de Formació professional de grau mitjà que estarà encarregat i serà el principal responsable dels treballs de neteja i de la bona presència de les instal·lacions, que estant a les ordres dels seus superiors, ajudarà quan aquests ho requereixin en qualsevol punt de les instal·lacions al seu càrrec. Pot tenir encomanades, així mateix, tasques generals de vigilància i recepció de persones i materials i de control d'accessos, així com la presa de mostres i realització d'anàlisis elementals.

D 3. Oficial d'ofici de 3a: És l'operari que, amb coneixements generals de l'ofici adquirits per aprenentatge ajudi als oficials de la i de 2a, realitzant treballs generals. Se li requerirà la capacitat per a desplaçar-se de forma habitual dins de l'àmbit d'actuació de l'empresa.

E 1. Peó especialitzat: És aquell operari, que a més d'efectuar treballs de peó té capa-

citat necessària per realitzar aquelles funcions concretes i determinades que sense constituir pròpiament un ofici exigeixen certa pràctica, especialitat o atenció. Se li requerirà la capacitat per a desplaçar-se de forma habitual dins de l'àmbit d'actuació de l'empresa.

E 2. Peó.

CAPÍTOL 3

Adscripció i mobilitat del personal

Article 14

Situació d'incompatibilitat

Són de plena aplicació, al personal comprès dintre de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, les normes contingudes en la legislació sobre incompatibilitats del personal al servei de l'Administració Pública, de manera particular, la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, la Llei 53/1984, de 26 de desembre, i el Decret 98/1985, d'11 d'abril, i també les normes de desenvolupament dictades al respecte.

Article 15

Contractació temporal

Quan les necessitats de funcionament de l'empresa ho requereixin es procedirà a la contractació de personal en règim temporal d'acord amb les modalitats i exigències que preveu la legislació laboral aplicable en cada moment.

Article 16

Provisió de vacants, contractació i nou ingrés

16.1 Normes de caràcter general

1a) Les vacants de personal en l'àmbit d'aplicació del present Conveni es proveiran de conformitat amb la prelación i els procediments següents:

- A) Reingrés d'excedents voluntaris
- B) Torn de trasllat
- C) Torn d'ascensos (promoció interna)
- D) Torn lliure (nou ingrés)

2a) La direcció de l'empresa podrà exceptuar de l'aplicació d'aquesta prelación determinats llocs de treball per raó de les seves especials característiques de responsabilitat, comandament o titulació requerida. En aquests supòsits el procediment de provisió es limitarà al torn lliure d'acord amb les normes de selecció que siguin fixades per a cada cas.

3a) La promoció interna i el nou ingrés del personal s'efectuaran indistintament a criteri de l'empresa per concurs de mèrits, proves específiques o sistemes que comprenguin ambdues modalitats. La Comissió paritària podrà determinar excepcions degudament justificades en relació a algun requisit objectiu per a la ocupació de determinats llocs de treball, en els processos de torn de trasllat, promoció interna i reclassificació professional.

4a) Exceptuant les previsions contingudes en el paràgraf 2n precedent, en tots els altres casos es preveurà la participació dels representants dels treballadors en els processos de selecció o avaluació.

16.2 Procediment de les convocatòries

Llevat del que preveu la norma segona precedent, les vacants existents o que es produei-

xin en l'empresa seran objecte de convocatòria pública interna en el si de l'empresa. Aquesta convocatòria indicarà la denominació i funcions de la vacant a cobrir, els requisits a reunir pels aspirants, els mèrits de qualificació i, en el seu cas o per fases successives del procés, les proves a realitzar, la composició de l'òrgan qualificador i qualsevol altres previsions que garanteixin l'estricta compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

L'òrgan qualificador comptarà amb un membre designat pel Comitè d'empresa i serà l'encarregat de vetllar pel desenvolupament correcte del procés de selecció i dotació de vacants. Li correspondrà, així mateix de resoldre totes les incidències que es poguessin produir en el decurs d'aquell procés.

16.3 Desenvolupament de la provisió

1. Els treballadors en excedència que hagin demanat el seu reingrés de conformitat amb les normes que regulen aquesta situació tindran preferència a l'hora d'ocupar les vacants convocades de llocs de treball de categoria igual o similar. En cas de concurrència de sol·licituds per a reingrés en la mateixa vacant l'òrgan qualificador la resoldrà d'acord amb els criteris de més gran idoneïtat pel lloc de treball, antiguitat del treballador, i temps transcorregut en situació d'excedència.

2. La presentació i examen de les sol·licituds en torn de trasllat es realitzaran necessàriament abans de la convocatòria per al torn d'ascens.

El trasllat voluntari podrà concedir-se únicament al personal per a vacants del mateix grup i categoria preferentment amb contracte indefinit

Obtingut el trasllat no podrà sol·licitar-se un de nou fins transcorregut dos anys de treball efectiu en el lloc ocupat. La mateixa limitació podrà establir-se per als treballadors en supòsits de mobilitat geogràfica previstos en aquests Convenis.

3. La promoció interna o torn d'ascens restarà oberta a tots els treballadors, preferentment amb contracte indefinit, que acreditin reunir totes les condicions exigides per la vacant a cobrir així com una antiguitat mínima en el seu lloc de treball o categoria de dos anys.

4. Les vacants no cobertes pels sistemes de reingrés, torn de trasllat i torn d'ascens precedents seran proveïdes per personal de nou ingrés.

16.4 Període de prova

El personal de nou ingrés al qual se li hagi formalitzat un contracte laboral ha de superar, en cas de que hi figurei expressament en el contracte, els terminis de prova següents:

treballadors adscrits al Grup A i B: 6 mesos
treballadors adscrits al Grup C i D: 1 mes
treballadors adscrits al Grup E: 2 setmanes

Durant aquest termini el treballador té els mateixos drets i obligacions que els treballadors fixes en plantilla del mateix grup i categoria professional i durant aquest període poden rescindir la relació de treball qualsevol de les parts.

Quan l'empresa estimi que el treballador no ha superat el període de prova ha d'informar de la seva decisió als representants dels treballadors.

Els treballadors que accedeixin a la condició de fix i que anteriorment hagin ocupat llocs de les mateixes característiques per mitjà de contracte

temporal, se'ls computa el temps treballat a efectes de compliment del període de prova.

Els treballadors que per disminució de la seva capacitat laboral siguin susceptibles de reocupació estan exempts del període de prova, encara que es pot determinar un període d'adaptació al nou lloc de treball. En els casos de trasllat o ascens per promoció interna s'està exempt del període de prova esmentat.

16.5 Criteris de valoració en els concursos de trasllat, promoció interna i nou ingrés.

En establir-se les convocatòries respectives es fixaran per L'Òrgan Qualificador els criteris de valoració a aplicar en cada cas. Com a mínim la convocatòria haurà de referir-se a:

- circumstàncies personals
- mèrits acadèmics o professionals
- experiència professional
- valoració de les proves en el cas que s'estableixin.

Article 17

Mobilitat funcional

La mobilitat funcional dintre de l'empresa no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per l'exercici de la prestació laboral, i per l'adscripció al mateix grup professional.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al mateix grup professional o categories equivalents, només serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que la justifiquin, i durant el temps estrictament necessari.

La mobilitat funcional dintre de l'empresa s'ha de realitzar sense perjudici econòmic o professional del treballador afectat, i requerirà informe previ del Comitè d'empresa.

No tindrà consideració de mobilitat funcional, per si mateixa, la designació d'un treballador per a prestar el seu servei en règim de tornicitat, sigui oberta o tancada, tal i com es defineix en aquest Conveni.

Article 18

Mobilitat geogràfica

18.1 Desplaçaments provisionals

Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o per noves contractacions referides a l'activitat empresarial que ho justifiquin, els treballadors poden ser desplaçats temporalment a un centre de treball de la empresa per tal de prestar els seus serveis, previ informe del comitè d'empresa, amb dret a l'abonament de les despeses de desplaçament i manutenció.

El treballador haurà de ser informat del desplaçament amb una antelació suficient a la data de la seva efectivitat que no podrà ser inferior a cinc dies laborables en el cas de desplaçaments superiors als tres mesos.

Els desplaçaments amb una durada superior a dotze mesos en un període de tres anys, es consideraran, a tots els efectes, trasllats definitius.

18.2 Trasllat definitiu

Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o per noves contractacions referides a l'activitat empresarial que ho justifiquin, els treballadors poden ser traslladats definitivament a un centre de treball de la empresa per tal de prestar els seus serveis, previ informe del comitè d'empresa.

La decisió del trasllat haurà de notificar-se al treballador i als seus representants legals, amb una antelació mínima de 30 dies naturals a la data efectiva del trasllat.

Notificada la decisió de trasllat, el treballador tindrà dret a optar entre el trasllat, amb la percepció de les compensacions a que es fa referència en el paràgraf següent, o a la extinció del seu contracte, d'acord amb allò establert a l'Estatut dels treballadors.

La mobilitat geogràfica dintre de l'empresa s'ha de realitzar sense perjudici econòmic o professional del treballador afectat, i requerirà informe previ del Comitè d'empresa.

18.3 Indemnitzacions per trasllats

Pels trasllats definitius de treballadors s'estableixen alternativament les següents compensacions econòmiques:

- 6.010,12 € a tant alçat.
- La percepció, de forma negociada, de les despeses derivades dels desplaçaments i la manutenció.

El treballador tindrà dret a optar pel tipus d'indemnització a percebre, quan el trasllat del treballador impliqui canvi de residència. En la resta de casos, la elecció serà, prèvia negociació amb l'interessat, potestativa de l'empresa.

La Comissió paritària podrà establir criteris objectius de càlcul de les despeses a abonar per aquests conceptes que siguin d'aplicació homogènia a tots els treballadors. L'aplicació específica d'aquests criteris correspondrà, en tot cas, a l'empresa.

S'exceptuen del dret d'indemnització els supòsits de trasllat en que aquest sigui imposat com a sanció per decisió de l'òrgan o autoritat competent.

El dret a les indemnitzacions previstes en aquest article prescriurà en complir-se el termini d'un any a comptar des de la data del naixement d'aquell dret.

CAPÍTOL 4

Ordenació de la jornada de treball

Article 19

Jornada de treball

19.1 La jornada laboral ordinària en tots els centres de treball es prestarà de dilluns a divendres i en règim de jornada partida, llevat del que es disposa en l'apartat següent. Per les especials característiques del servei que presta ATLL, resten exceptuats d'aquest règim el personal adscrit al règim de tornicitat, be sigui oberta o tancada, així com el personal adscrit al règim de guàrdies mentre estiguin en aqueixa situació.

19.2 Durant el període comprès entre el dia 16 de juny i el 15 de setembre ambdós inclosos, la jornada de treball es realitzarà de forma continuada. Per necessitats del servei podrà establir-se excepcions d'aquest règim per a llocs de treball determinats, amb fixació de les compensacions que pertoquin. Així mateix, el dit període estarà sotmès a les variacions que resultin de l'aprovació del calendari anual a què es fa referència en l'article següent.

19.3 Per les interrupcions de presència en el lloc de treball en l'inici, al final o en el decurs de la jornada que no obeeixin a circumstàncies

ja previstes en aquest Conveni, els treballadors tindran dret a sol·licitar el gaudiment de permisos personals retribuïts a recuperar.

El gaudiment d'aquests permisos donarà lloc a l'obligació de recuperar el temps de l'interrupció preferentment dins de la mateixa setmana i, en tot cas, dins del mateix mes. S'exceptua la pausa de 20 minuts en la jornada de treball, computable com a treball efectiu que podran gaudir els treballadors únicament durant el període de jornada continua indicat en l'apartat segon precedent.

Els treballadors només podran gaudir d'aquest permís un cop hagin esgotat el còmput d'hores d'assumptes propis a que fa referència l'apartat f) de l'article 23 d'aquest Conveni.

Article 20

Calendari

20.1 El calendari laboral es fixarà per part de la empresa, previ acord de la Comissió paritària abans del 31 de desembre de l'any anterior al de la seva aplicació, essent publicat als taulells d'anuncis de tots els centres de treball.

El calendari laboral comprendrà els dies de treball efectius, l'horari de treball en règim de jornada partida i/o continuada, els dies festius, els descansos setmanals i altres dies inhàbils, d'acord amb les necessitats del servei i la distribució anual d'hores efectives de treball.

20.2 S'estableixen per a tot el personal de l'empresa en règim ordinari de prestació de serveis, un total de 1650 hores efectives de treball anuals.

Article 21

Horari

S'estableix com a horari general d'empresa d'obligat compliment per a tots els treballadors, a excepció del personal en règim de tornicitat, be sigui oberta o tancada, el següent:

Tots els centres de treball:

Dilluns a dijous:

Entrada matí: 8:15 a 9:15

Sortida matí: 13:45 a 14:00

Entrada tarda: 14:45 a 16:00

Sortida tarda: 17:00 en davant

Jornada efectiva diària: 8 hores

Divendres:

Entrada matí: 8:15 a 9:15

Sortida matí: 13:45 en davant

Jornada efectiva diària: 5 hores i 30 minuts

S'estableix com a horari especial d'estiu per l'horari general d'empresa en el període comprès entre el 16 de juny i el 15 de setembre, ambdós inclosos, d'acord amb allò que estableix l'article 19.2 precedent, el següent:

Tots els centres de treball

Dilluns a divendres:

Entrada matí: 7:45 a 8:15

Sortida matí: 14:45 endavant

Jornada efectiva diària: 7 hores

Durant aquest període d'horari especial s'estableix una pausa per esmorzar de vint (20) minuts que computarà com a treball efectiu. Els treballadors podran ampliar la duració de la pausa fins a trenta (30) minuts, essent la diferència de temps al seu càrrec. En tot cas, la jornada efectiva de treball es computarà diàriament amb les normes de regulació i compliment que estableix l'empresa

L'empresa podrà establir que determinats llocs de treball, per les seves especials característiques i necessitats de prestació del servei (p.e.: treball en parelles, prevenció de riscos laborals, atenció al públic, etc.), no gaudeixin de les flexibilitats d'entrada i sortida detallades o bé aquestes tinguin un abast diferent. Anualment, l'empresa aprovarà el llistat i condicions dels llocs de treball afectats, prèvia consulta a la Comissió paritària.

Així mateix, el personal adscrit al règim de tornicitat, be sigui oberta o tancada, amb jornades de treball superiors a sis (6) hores, tindran dret a una pausa per àpat en les mateixes condicions detallades en el paràgraf precedent.

L'empresa podrà establir normes internes de regulació del gaudiment de la pausa per esmorzar adreçades a garantir la correcta prestació del servei públic o a l'acompliment de normes de caràcter general o singular prèvia consulta a la Comissió paritària.

Article 22

Vacances

Les vacances anuals retribuïdes són de 24 dies laborables per cada any, comptat de l'1 de gener al 31 de desembre. Si el temps de servei fos inferior a un any, la durada de les vacances serà proporcional al temps treballat dintre de cada any natural.

Es considera període normal de vacances el comprès des de l'1 de juliol fins al 30 de setembre.

Els treballadors podran demanar la divisió de les vacances anuals, amb una antelació no inferior a 2 mesos de l'inici del seu període ordinari de gaudiment, que haurà d'ésser autoritzada per l'empresa, en funció de les necessitats del servei. En aquest cas, la suma total dels períodes de gaudiment de vacances que resultin, no serà superior a 24 dies laborables per any natural.

La empresa realitzarà la planificació anual de les vacances d'acord amb les sol·licituds presentades pels treballadors i amb la col·laboració dels seus representants. Les sol·licituds hauran de presentar-se abans del 31 de març de cada any i la decisió de l'empresa s'haurà de notificar als treballadors el 30 d'abril següent. En qualsevol cas, els treballadors tenen dret a conèixer les dates de gaudiment de les vacances amb una antelació mínima de dos mesos.

En el supòsit de que l'empresa, per necessitats del servei i prèvia consulta als representants dels treballadors, obligués al gaudiment de les vacances fora del període normal establert en aquest article, el nombre de dies laborables de vacances s'ampliarà fins a 30.

En cas de desacord en el període de gaudiment de les vacances, s'estarà a allò que disposa l'article 38.2 de l'Estatut dels treballadors.

Article 23

Permisos

23.1 Permisos retribuïts i no recuperables
Es concediran permisos retribuïts i no recuperables en els supòsits o per les finalitats següents, que hauran d'ésser en tot cas justificades:

a) Per raó de matrimoni el treballador tindrà dret a 15 dies naturals.

b) Pel naixement o adopció d'un fill, fins

a 5 dies laborables comptats des de la data de naixement o adopció.

c) Per la mort o malaltia greu d'un familiar o intervenció quirúrgica, fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat: 2 dies si el fet es produeix a la mateixa comarca o demarcació sanitària i fins a 4 si és una altra.

d) Per traslladar-se de domicili sense canvi de municipi: 1 dia. Si comporta trasllat a una altra localitat fins a 4 dies.

e) Per realitzar exàmens finals en centres oficials: 15 hores anuals.

f) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal: durant el temps indispensable per complir-los.

g) Per assumptes propis sense justificació: 30 hores anuals. El gaudiment d'aquestes hores de permís estarà subordinat a les necessitats del servei i es sotmetrà a la normativa que sigui fixada en matèria d'acumulació de permisos, antelació de sol·licituds i de resolució de la concurrència de peticions per diversos treballadors.

h) Per raó del matrimoni d'un familiar fins el primer grau de consanguinitat: el dia del casament si s'assisteix a la celebració.

i) Anualment la Comissió paritària fixarà un dia de descans retribuït i no recuperable per tots els treballadors de l'empresa.

El treballador amb un fill al seu càrrec de menys de 9 mesos tindrà dret a un permís d'una hora diària d'absència per atendre'l. Aquest període de temps pot ser dividit en dues fraccions o bé ser substituït per una reducció de la jornada en mitja hora. Si el pare i la mare són treballadors de la mateixa empresa només un d'ells podrà exercir aquest dret.

23.2 Permisos recuperables:

Els treballadors podran sol·licitar permís per a realitzar exàmens finals en centres oficials, durant els dies que tinguin lloc. La denegació de permís haurà de ser necessàriament motivada per l'empresa.

Les hores de permís que excedeixin el nombre establert a l'apartat 23.1 d) precedent, hauran de ser recuperades pel treballador d'acord amb els criteris establerts per l'empresa.

Article 24

Llicències

Es podrà concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball sempre que hi hagi un informe favorable del cap del Departament o Servei en el que el treballador presti serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'empresa, el treballador té dret a percebre totes les retribucions.

Es podran concedir llicències per assumptes propis sense cap retribució, la duració acumulada de les quals no podrà excedir en cap cas els tres mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència està subordinada a les necessitats del servei.

Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que s'estableixi legalment en aquesta matèria.

El treballador que, per raó de guarda legal, tingui cura directa d'un infant de menys de 6 anys o d'un disminuït psíquic, físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda, tindrà

dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions. La concessió de la reducció de la jornada per raó de la guarda legal és incompatible amb l'exercici de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

A partir de l'1 de gener del 2005, el treballador/a que, per raó de guarda legal, tingui cura directa d'un infant de menys de 6 anys o d'un disminuït psíquic, físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, percebut el 80% o el 60% de la retribució íntegra, respectivament. La concessió de la reducció de la jornada per raó de la guarda legal és incompatible amb l'exercici de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

Amb les mateixes condicions es podrà demanar la reducció de jornada per a atendre el cònjuge, el pare o la mare del treballador en cas d'incapacitat física o psíquica i sempre que convisquin amb ell. L'empresa concedirà o denegarà la llicència a la vista de la justificació suficient de la petició i escoltada la Comissió paritària.

Si els dos membres de la parella són treballadors de la mateixa empresa només un d'ells podrà exercir aquest dret.

Article 25

Suspensió del contracte de treball

Sens perjudici del que disposen els articles 45 i 48 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors tenen dret a la suspensió del seu contracte de treball en els supòsits següents:

25.1 Excedència voluntària: Pot ser sol·licitada pels treballadors amb una antiguitat mínima d'un any al servei de l'empresa. La durada d'aquesta situació no pot ser inferior a un any ni superior a cinc, sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat.

Els treballadors amb excedència voluntària conserven el dret preferent al reingrés, en les vacants d'igual o similar categoria dintre del mateix grup en què es produeixin, sempre que s'hagi manifestat per escrit el desig de reingressar abans de finalitzar el període d'excedència.

El dret a aquesta situació només podrà ser exercit pel mateix treballador una vegada transcorreguts 3 anys des de l'acabament de l'anterior excedència voluntària, llevat del supòsit que es sol·liciti per tenir cura d'un fill.

L'excedència voluntària es concedirà dins del termini màxim de 20 dies des de la seva sol·licitud.

25.2 Els treballadors tenen dret a un període d'excedència no superior a tres anys per tal de tenir cura de cada fill nascut o adoptat, a comptar des de la data del seu naixement o adopció. Durant el primer any, a partir de l'inici de cada situació d'excedència, el treballador té dret a la reserva del seu lloc de treball i que aquest període sigui computat a efectes d'antiguitat.

Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència que, si s'escau, donarà per finalitzat el que s'estava gaudint.

Quan el pare i la mare treballin en l'empresa només un d'ells pot gaudir d'aquest dret.

25.3 Excedència forçosa.

Dóna dret a la conservació del propi lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència; es concedeix per a la designació o elecció per a un càrrec públic o sindical que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, la funció, el domicili o per ser remunerats. El reingrés ha de ser sol·licitat dintre del mes següent al cessament del càrrec, i produirà la reincorporació de forma immediata.

25.4 Maternitat.

En el supòsit de part, el període de descans laboral té una duració de setze setmanes ininterrompudes ampliables per part múltiple fins a divuit setmanes. El període de suspensió es distribueix a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part, i pot fer ús d'aquestes el pare, per tenir cura del fill, en cas de defunció de la mare.

No obstant això, en cas que dels dos membres de la parella treballin en l'empresa, aquella a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar per què el pare gaudeixi de fins a 4 de les darreres setmanes de suspensió, sempre que siguin ininterrompudes i al final de l'esmentat període, i sempre que en el moment de la seva efectivitat, la incorporació al treball de la mare no suposi un risc per a la seva salut.

En el supòsit d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a l'elecció del treballador, be a partir de la decisió administrativa o judicial d'adopció, be a partir de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció. En cas que el pare i la mare treballin en l'empresa només un d'ells podrà exercir aquest dret.

25.5 Suspensió del contracte de treball per privació de llibertat.

Dóna dret a la reserva de la plaça pel temps necessari mentre no hi hagi sentència condemnatòria, incloses la detenció preventiva i la presó provisional.

25.6 Situació d'incompatibilitat.

El treballador que, com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats hagi d'optar per un lloc de treball del sector públic, quedarà en aquell del qual cessi en situació d'excedència voluntària en l'empresa, fins i tot en el cas que no hagi complert un any d'antiguitat en el servei, romandrà en aquesta situació un any, com a mínim, i conservarà indefinidament el dret preferent al reingrés en vacant d'igual o similar categoria a la seva, que existeixi o es produeixi en l'empresa.

Article 26

Preavis en el cessament voluntari

El treballador que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho a l'empresa amb l'antelació que segueix:

treballadors adscrits al Grup A: 1 mes
treballadors adscrits al Grup B: 1 mes
treballadors adscrits al Grup C: 1 mes
treballadors adscrits als Grups D i E: 2 setmanes

La notificació del cessament voluntari s'ha de realitzar per escrit, el qual ha de ser signat

pel treballador per duplicat, i se li retorna un exemplar amb l'acusament de rebuda.

La inobservança d'aquest preavis determina la pèrdua o descompte, en la seva liquidació final i de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat el preavis.

Article 27

Formació, perfeccionament i promoció professional

27.1 De conformitat amb el que preveu l'article 22 de l'Estatut dels treballadors i amb la finalitat de facilitar la formació i promoció professional, el personal afectat per aquest Conveni té dret que sigui facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics i professionals i l'accés a cursos de reconversió i capacitat professional, organitzats per l'empresa, tot això amb la participació dels treballadors.

27.2 Els treballadors que cursin amb regularitat estudis acadèmics o de formació professional i perfeccionament professional tindran preferència en l'elecció del torn de treball, si aquest és el règim establert.

Així mateix, tindran preferència per a l'elecció del torn de vacances anuals i per a l'adaptació de la jornada laboral ordinària de treball en cas d'assistència als cursos de formació professional, sempre que les necessitats i l'organització de treball ho permetin i sense que això comporti una reducció del nombre total d'hores de treball.

En qualsevol cas serà condició indispensable que el treballador acreditat degudament que cursa amb regularitat aquests estudis.

27.3 L'empresa podrà organitzar cursos de capacitat professional per a l'adaptació dels treballadors a les modificacions tècniques imposades per la normativa de rang superior sobre titulacions, com també cursos de reconversió professional quan per motius de reestructuració o mobilitat funcional s'asseguri d'aquesta manera l'estabilitat del treballador en la seva ocupació.

27.4 El treballador tindrà dret a absentar-se del lloc de treball el nombre d'hores necessàries per a l'assistència als cursos esmentats en l'apartat anterior. Aquest temps es computarà com de treball efectiu i en cap cas suposarà una minva de les seves retribucions.

27.5 La Comissió paritària constituïda de conformitat a l'article 9, estudiarà i planificarà cursos de capacitat i formació professional i determinarà les exigències acadèmiques i/o professionals dels treballadors que hagin de participar en aquests cursos.

Article 28

Seguretat i Salut Laboral i Prevenció de Riscos Laborals

28.1 El treballador té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i a una adequada política de Seguretat i Salut Laboral i Prevenció dels Riscos Laborals i el deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció del risc que s'adoptin legalment i reglamentària. Així mateix, té el dret a participar en la formulació de la política de prevenció del seu centre de treball i en el control de les mesures adoptades en el seu desenvolupament, mitjançant els seus representants legals i el Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

28.2 L'empresa està obligada a promoure, formular i aplicar una adequada política de Seguretat i Salut Laboral i Prevenció dels Riscos Laborals en els seus organismes i centres de treball, així com a facilitar la participació dels treballadors en aquesta política i garantir una formació pràctica i adequada dels treballadors que contracti o quan canviïn de lloc de treball o hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que ocasionin o puguin ocasionar riscos per al propi treballador, els seus companys i tercers.

28.3 El treballador està obligat a seguir els cursos i a realitzar les pràctiques que es duguin a terme dins la jornada de treball o en altres hores, amb descompte en aquest últim cas del temps invertit de la jornada laboral.

28.4 El Comitè de Seguretat i Salut Laboral és l'òrgan intern especialitzat de participació, que estarà format per representants de l'empresa i per representants dels treballadors i amb la participació dels tècnics responsables de l'empresa en aquesta matèria.

28.5 Les disposicions de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals així com les normes contingudes al Capítol II de l'Ordenança General de Seguretat i Higiene en el treball de 9 de març de 1971 i altra normativa vigent, han de ser respectades i constitueixen el mínim necessari d'aplicació, amb la finalitat de prevenir accidents i malalties professionals i d'aconseguir les millors condicions d'higiene i benestar en els centres o llocs de treball, on els treballadors realitzin les seves activitats.

28.6 Són obligacions genèriques per part de l'empresa les següents:

a) Complir les normes contingudes en les disposicions vigents, que en matèria de Seguretat i Salut Laboral, siguin de pertinent aplicació en els centres o llocs de treball, per raó de les activitats que s'hi realitzin.

b) Adoptar totes les mesures que calguin per a la més perfecta organització i plena eficàcia en prevenció dels riscos que puguin afectar la vida, la integritat i la salut dels treballadors.

c) Planificar, promoure i desplegar mesures i accions necessàries per aconseguir una adequada prevenció d'accidents laborals i malalties professionals, i assumir els costos econòmics que se'n puguin derivar.

d) Elaborar els plans periòdics que les disposicions vigents estableixin.

e) Fomentar i potenciar els serveis de medicina preventiva els quals posarà a disposició del seu personal amb caràcter gratuït, de manera que, com a mínim, cada dos anys puguin ser utilitzats.

Article 29

Jubilació obligatòria

Com a mesura de promoció de l'ocupació en l'àmbit de l'empresa, la jubilació dels treballadors serà obligatòria en complir els 65 anys d'edat, sens perjudici que tot treballador pugui mantenir-se en actiu fins a completar el període que resti de cotització a la Seguretat social. En aquest darrer supòsit l'edat de jubilació obligatòria serà la que tingui el treballador en la data en que s'hagi completat el període de cotització requerit.

CAPÍTOL 5

Prestacions especials

Article 30

Roba de treball

L'empresa ha de facilitar els uniformes i roba de treball que corresponguin segons les necessitats de cada unitat productiva a tot el personal que l'hagi de dur en la prestació dels seus serveis. Els treballadors resten obligats a la utilització diària de la roba de treball o uniforme lliurat per l'empresa.

Es lliurarà anualment durant la primera quinzena del mes de maig i la primera quinzena del mes d'octubre, un equipament complet o uniforme d'hivern i un equipament o uniforme d'estiu respectivament. La Comissió Paritària determinarà la roba de treball i equipament que han de ser utilitzats en cada lloc de treball, atenent en tot cas a les seves necessitats concretes i fixarà així mateix les dates de lliurament.

Article 31

Dietes i viatges

31.1 L'empresa abonarà als treballadors les despeses, que s'hagin d'efectuar com a conseqüència dels viatges i desplaçaments efectiu-ment realitzats per necessitats del treball. L'empresa exigirà la justificació de les despeses que s'hagin ocasionat per tals conceptes.

La fixació de les directrius respecte de les quanties màximes a abonar per aquests conceptes és facultat de la Comissió paritària.

31.2 Els treballadors tenen dret al rescabament de les despeses de manutenció originades pels desplaçaments fora del seu domicili. A tal efecte es fixa en 10,82 euros l'import a percebre cada vegada per aquest concepte.

31.3 Quan per necessitats del servei un treballador hagi de desplaçar-se amb el seu vehicle propi, tindrà dret a la percepció de 0,24 euros per quilòmetre recorregut, degudament justificat.

Article 32

Incapacitat laboral transitòria (ILT)

L'empresa abonarà la diferència entre la prestació que aboni la Seguretat social i el salari real, durant el temps que duri la Incapacitat laboral transitòria, bé sigui derivada de contingències comuns o d'accident de treball i malalties professionals.

Article 33

Bestretes

Els treballadors podran obtenir bestretes de les seves retribucions acreditades per un import no superior al doble de la retribució bruta mensual ordinària. Aquestes bestretes seran descomptades de la nòmina mensual durant un termini màxim de sis mesos i en tot cas dins del mateix exercici en que hagin estat atorgades.

Es limita el nombre de sol·licituds de bestretes a un màxim de dues per treballador i any natural.

Article 34

Jubilació anticipada

34.1 Podran sol·licitar la jubilació anticipada els treballadors més grans de seixanta (60) anys que reuneixin els requisits legals exigibles, d'acord amb el procediment, terminis i

condicions que estableixi la normativa vigent en cada moment.

34.2 En els casos de sol·licituds de jubilació anticipada als 64 anys d'edat, l'empresa s'obliga a formalitzar un contracte en el termes i condicions recollits en la legislació vigent en cada moment, pel temps que li falti al sol·licitant per complir els 65 anys d'edat. En tot cas, la sol·licitud del treballador s'haurà de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de 2 mesos abans de la data del compliment dels 64 anys.

34.3 Podran sol·licitar la jubilació parcial els treballadors més grans de seixanta (60) anys que reuneixin els requisits legals exigibles, d'acord amb el procediment, terminis i condicions que estableixi la normativa vigent en cada moment.

34.4 Aquest article no serà aplicable a tots aquells treballadors als quals, per disposició general futura, es declari extingida la relació laboral per raó d'edat.

CAPÍTOL 6

Regim disciplinari

Article 35

Faltes i sancions

35.1 Els treballadors poden ser sancionats per l'empresa, mitjançant la corresponent resolució, motivada per incompliment de les seves obligacions laborals i d'acord amb la gradació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest article.

35.2 Són faltes lleus les següents:

- a) La incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.
- b) L'endarreriment, la negligència i el descuit en el compliment de les seves tasques.
- c) La no comunicació amb la deguda antelació de la manca d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- d) La manca d'assistència al treball sense causa justificada d'un dia al mes.

e) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada fins a tres dies al mes.

f) El descuit en la conservació dels locals, material i documents dels serveis.

g) En general, l'incompliment dels deures per negligència o descuit.

h) Abandonament injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.

35.3 Són faltes greus les següents:

a) La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, inferiors i resta dels companys.

b) L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball o la negligència en el seu compliment de les quals es deriven o puguin derivar-se perjudicis greus pel servei.

c) La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.

d) La utilització fraudulenta o inadequada de qualsevol mitjà material de l'empresa (vehicles, telèfons, ordinadors, vals menjador, targetes d'accés, etc).

e) La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant més d'un dia al mes, que no constitueixi falta molt greu.

f) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de tres dies o menys de deu al mes.

g) L'abandonament del treball sense causa justificada que produeixi perjudici al servei.

h) La simulació de malaltia o accident.

i) La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència en el treball.

j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal, pactat o que resulti exigible per normes vigents.

k) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents de serveis.

l) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.

m) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en l'empresa.

n) La reincidència en la comissió d'una falta lleu encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.

o) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.

35.4 Són faltes molt greus les següents:

a) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades, i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolosos.

b) La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei.

c) El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.

d) La manca d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies al mes.

e) Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 10 dies o més dies al mes, o durant més de 20 dies al trimestre.

f) L'incompliment de les normes d'incompatibilitats quan donin lloc a situacions d'incompatibilitat.

g) La reincidència en faltes greus encara que siguin de distinta naturalesa dins un període de 6 mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.

h) L'ocultació de situacions d'incompatibilitats i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.

i) L'incompliment de les normes i mesures de Seguretat i Salut laboral establertes quan d'això es pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador, d'altres treballadors o de terceres persones.

35.5 Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes són les següents:

a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió de sou i ocupació fins a 2 dies.

Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

b) Per faltes greus:

Suspensió de sou i ocupació de 2 a 10 dies.

Suspensió del dret a concórrer a proves se-

lectives o concurs d'ascens per un període d'un a dos anys.

c) Per faltes molt greus:

Suspensió de sou i ocupació d'1 a 3 mesos.

Inhabilitació per a l'ascens per un període de dos a sis anys.

Trasllat forçós sense dret a indemnització.

Acomiadament.

Article 36

Procediment sancionador

Les sancions seran executives immediatament sense perjudici de la seva impugnació quan legalment procedeixi.

D'acord amb l'Estatut dels treballadors, serà necessària la instrucció d'expedient previ en la imposició de sancions a treballadors que tinguin càrrecs electius i de representació de personal o sindical. Així mateix, es garanteix per tots els treballadors l'existència d'un tràmit d'audiència previ a la incoació de l'expedient sancionador.

Les faltes lleus prescriuen als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies, a partir de la data en la qual l'empresa hagi tingut coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver estat comeses. Aquests terminis queden interromputs per qualsevol acte de l'empresa adreçat a la verificació de la infracció o a la imposició de la sanció aplicable, sempre que en quedi constància expressa.

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen als 60 dies, les imposades per faltes greus i lleus prescriuen als 30 dies. El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia des del moment de la seva notificació.

Els caps superiors que tolerin o encobreixin les faltes dels subordinats incorreran en responsabilitat i rebran la correcció i sanció que sigui procedent, tenint en compte la que se li posarà a l'autor, la intencionalitat, la pertorbació per al servei, atemptat a la dignitat de l'empresa i reiteració o reincidència de l'esmentada tolerància o encobriment.

Article 37

Consideració personal dels treballadors

37.1 Tot treballador pot donar compte per escrit, per si mateix o mitjançant els seus representants, dels actes que signifiquin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral.

37.2 L'empresa ha de protegir el seu personal en l'exercici de les seves funcions i ha d'atorgar-li la consideració social deguda a la seva jerarquia i a la dignitat del servei públic.

37.3 Els treballadors tenen dret a ser assistits i protegits per l'empresa davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúmnia, difamació i, en general, envers qualsevol atemptat contra les seves persones o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions

CAPÍTOL 7

Millores socials

Article 38

Assegurança col·lectiva

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

a) Mort, incapacitat permanent absoluta i total motivada per causes naturals, fins al límit de 65 anys d'edat: 18.030,36 euros, que s'abonaran als beneficiaris que lliurement designi el treballador assegurat.

b) Mort, incapacitat permanent absoluta i total motivada per accident, fins al límit de 65 anys d'edat: 36.060,73 euros, que s'abonaran als beneficiaris que lliurement designi el treballador assegurat

c) Mort, incapacitat permanent absoluta i total motivada per accident de trànsit, fins al límit de 65 anys d'edat: 54.091,09 euros, que s'abonaran als beneficiaris que lliurement designi el treballador assegurat.

La cobertura de la incapacitat permanent total serà efectiva a partir de l'1 de gener de 2005.

Els requisits i condicions als quals hauran de complir els treballadors que vulguin adherir-se a la pòlissa d'assegurança col·lectiva, seran els que l'empresa estableixi, d'acord amb les condicions generals del contracte subscrit amb la entitat asseguradora.

La vigència de la pòlissa coincidirà amb l'any natural.

Article 39

Vinculació a l'assegurança de vida

L'assegurança de vida a la qual es refereix l'apartat precedent, es vincula a la permanència de l'assegurat a l'empresa. El cessament en aquesta, per qualsevol motiu, dona origen a la baixa del treballador en la pòlissa d'assegurança, sense que, per tant, tingui dret a beneficiar-se de les condicions en ella establertes.

Al personal de nova incorporació se li oferirà l'adhesió voluntària a l'assegurança de vida dintre del primer mes des de la seva incorporació i d'acord amb les normes de tramitació i inscripció de la entitat asseguradora. En cas d'optar expressament per l'adhesió, l'empresa tramitarà la seva incorporació a la pòlissa en un termini no superior a dos mesos des de l'esmentada sol·licitud, d'acord amb els requisits i procediments que s'estableixin en el clausulat general de l'assegurança.

Article 40

Ajut escolar

Els treballadors amb fills al seu càrrec que acreditin, en les condicions exigides per l'empresa, la seva situació d'escolarització tindran dret a percebre les quantitats anuals detallades a la Taula d'Ajut Escolar, que figuren a l'Annex 3 als quadres de referència 3, 4 i 5 d'aquest document, amb els límits que a continuació es detallen:

a) L'edat dels fills dels treballadors amb dret a percebre l'ajut escolar no podrà superar els límits que per a cada nivell d'escolarització es detalla a continuació:

a) Llar d'infants: fins els 3 anys d'edat.

b) Parvulari: fins els 6 anys d'edat.

c) Educació primària: fins els 12 anys d'edat.

d) ESO: fins els 16 anys d'edat.

e) FP grau mitjà: fins els 18 anys d'edat.

f) Batxillerat: fins els 18 anys d'edat.

g) Educació especial: fins els 18 anys d'edat.

b) Si els dos membres de la parella són tre-

balladors de l'empresa, només un d'ells podrà tenir dret al cobrament.

c) L'empresa gestionarà en la seva globalitat tots els tràmits necessaris i donarà un informe final anual al Comitè d'empresa. Davant de qualsevol divergència que es pugui produir entre un treballador i l'empresa es donarà trasllat a la Comissió paritària per què resolgui.

d) El termini de presentació de sol·licituds d'ajut escolar finalitzarà l'últim dia hàbil del mes d'octubre de cada any.

Article 41

Pla de formació

L'empresa contribuirà al desenvolupament personal i professional dels treballadors mitjançant l'establiment de programes de formació adreçats a millorar la capacitat i competitivitat productiva dintre de la seva pròpia estructura.

Així mateix, s'establirà un Sistema d'Ajuts a la Formació anual que fomentarà, mitjançant la concessió d'ajuts econòmics i altres avantatges indirectes, la obtenció de títols acadèmics relacionats amb les exigències i característiques pròpies de l'activitat de l'empresa. Les condicions generals de l'esmentat Sistema d'Ajuts a la Formació es recolliran en un document formal aprovat per la Comissió Paritària i es donarà l'oportuna difusió del seu contingut al conjunt de treballadors de l'empresa.

La Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu fixarà anualment el pressupost global que l'empresa es compromet a aportar, per l'any de referència, en concepte d'ajuts directes al Sistema d'Ajuts a la Formació. Els romanents de pressupost no esgotats dintre de l'exercici de referència no passaran a formar part del pressupost d'exercicis posteriors. L'empresa aportarà al Pla de Formació un pressupost global de 3.500.- euros anuals.

La concessió i renovació dels ajuts econòmics directes atorgats als beneficiaris del Sistema d'Ajuts a la Formació, restaran subjectes a les normes d'aprofitament que la Comissió Delegada de Formació estableixi al respecte.

Article 42

Premi de vinculació a l'empresa

S'estableix un premi de vinculació a l'empresa per tal de premiar la permanència ininterrompuda dels treballadors en la mateixa, d'acord amb els següents barems:

20 anys: 601,01 euros.

25 anys: 901,52 euros.

30 anys: 1.202,02 euros.

El premi de vinculació s'abonarà en la nòmina del mes següent de la data en què es compleixi el venciment dels anys de permanència detallats en el paràgraf precedent.

A partir de l'1 de gener de 2006, s'estableixen els següents valors econòmics:

20 anys: 750 euros.

25 anys: 1.000 euros.

30 anys: 1.250 euros.

Article 43

Premi per naixement o adopció d'un fill

A partir de l'1 de gener de 2006, s'estableix un premi per naixement o adopció d'un fill amb l'objectiu de col·laborar econòmicament en les despeses que aquest fet porta aparellades. Les

quanties que es fixen s'abonaran a tant alçat en un sol pagament en la nòmina de al mes següent en que es produeixi el naixement o l'adopció. Si els dos membres de la parella són treballadors de la mateixa empresa només un d'ells podrà exercir aquest dret.

Quanties per nivell de categoria

- Nivell A: 200 euros.
- Nivell B: 250 euros.
- Nivell C: 300 euros.
- Nivell D: 400 euros.
- Nivell E: 500 euros.

Article 44

Ajut alimentari

44.1 Amb l'objectiu de compensar les despeses de manutenció específiques que porta aparellada la prestació del servei en règim de jornada partida, s'estableix un ajut alimentari en forma de val menjador amb les condicions i quanties que es detallen:

Import del val menjador (per a tots els grups i categories professionals):

Any 2004: 4,0 euros per dia amb dret a cobrament.

Any 2005: 4,5 euros per dia amb dret a cobrament.

Any 2006: 5,5 euros per dia amb dret a cobrament

Les ajudes establertes pel 2004 seran d'aplicació a partir de l'1 d'octubre de 2004 i sempre que s'hagi produït la preceptiva aprovació del text del conveni per l'autoritat laboral.

El val menjador es percebrà per dia complet efectivament treballat en jornada partida, a mes vençut i sempre i quan no s'hagi produït rescabament de despeses pel mateix concepte i per qualsevol mecanisme (dieta, abonament d'àpat, dinar de treball, etc). L'empresa establirà els oportuns procediments i condicions per la sol·licitud, tramitació i lliurament dels vals menjador, d'acord amb les pràctiques habituals existents.

Així mateix, l'empresa determinarà les condicions de gaudiment dels vals menjadors pel que respecta al seu abast personal i temporal, donant la oportuna difusió d'aqueixes a tot el personal.

CAPÍTOL 8

Condicions econòmiques

Article 45

Normes generals

La reordenació dels conceptes retributius i dels fulls acreditatius de la recepció de salaris haurà d'adaptar-se adequadament a la Llei 11/1994, de 19 de maig i a la resta de normativa aplicable.

L'empresa abonarà els salaris meritats en períodes mensuals. Així mateix, estendrà els rebuts de salaris en els models oficialment aprovats, amb l'especificació de les retencions practicades, prestacions de la Seguretat social, així com les bases per les quals es cotitza. L'empresa haurà de fer entrega als treballadors d'un duplicat del rebut de salari.

Article 46

Retribucions bàsiques

L'estructura de les retribucions bàsiques s'ajustarà als conceptes següents:

Sou base: Es la part de la retribució mensual del treballador fixada en funció del grup i categoria professional al qual pertany. La seva quantia per l'exercici 2004 és l'especificada a la taula salarial que figura com a annex núm. 1 d'aquest document al quadre de referència núm. 1

Plus Conveni: Aquest complement és d'aplicació a tot el personal de l'empresa, tenint com a principal objectiu compensar el rendiment de cada treballador dins del seu lloc de treball. L'esmentat complement s'abonarà durant l'any 2004 d'acord amb les quanties fixades a la taula esmentada que figura a l'annex núm. 1 d'aquest document al quadre de referència núm. 1.

Article 47

Antiguitat

El personal fix de plantilla ha de percebre els triennis d'acord amb la taula recollida al l'annex núm. 1 d'aquest document al quadre de referència núm. 1.

Aquest complement personal s'abonarà per cada tres anys de prestació de serveis complerts.

El complement personal d'antiguitat s'abonarà a partir del primer dia del mes següent de la data en què es compleixi el venciment del trienni corresponent.

Al personal transferit se li reconeix l'antiguitat de l'Administració de procedència.

Article 48

Pagues extraordinàries

El personal de l'empresa percebrà quatre pagues extraordinàries a l'any, els mesos de març, juny, setembre i desembre, i es meritiran per trimestres complerts. Els períodes inferiors al trimestre es retribuiran de forma proporcional al temps efectivament treballat.

La quantia de cadascuna d'aquestes pagues per l'exercici 2004 es fixa en 27 unitats diàries de salari sobre els conceptes corresponents al sou base, plus conveni, l'antiguitat i, si escau, el complement personal.

La quantia de cadascuna d'aquestes pagues per l'exercici 2005 es fixa en 28 unitats diàries de salari sobre els conceptes corresponents al sou base, plus conveni, l'antiguitat i, si escau, el complement personal.

La quantia de cadascuna d'aquestes pagues per l'exercici 2006 es fixa en 29 unitats diàries de salari sobre els conceptes corresponents al sou base, plus conveni, l'antiguitat i, si escau, el complement personal.

Article 49

Plus de nocturnitat

Els treballadors que de forma continuada, periòdica o ocasional prestin el seu servei en el període horari comprès entre les 22 i les 6 hores tindran dret a la percepció d'un plus de la seva retribució equivalent al 25% dels sou base respectiu. En el cas de coincidir únicament una part de la jornada amb el període indicat, el plus s'abonarà d'acord amb els següents criteris:

a) Si la coincidència és igual o superior a la meitat de la jornada, el treballador tindrà dret a la percepció íntegra del plus.

b) Si la coincidència és menor de la meitat de la jornada, tan sols percebrà el plus sobre les hores treballades en període nocturn.

Article 50

Règim de treball a torns

50.1 Tornicitat tancada: Els treballadors que per la naturalesa del treball que desenvolupin, per necessitats del servei o per expressa previsió contractual hagin de treballar habitualment en torns rotatius durant les 24 hores del dia, inclosos festius i diumenges, tindran la consideració de treballadors en règim de tornicitat tancada.

50.2 Tornicitat oberta: els treballadors que per la naturalesa del treball que desenvolupin, per necessitats del servei o per expressa previsió contractual hagin de treballar habitualment en torns rotatius que incloguin la prestació de serveis ordinària en diumenges i festius, o en horari alternatiu de matí o de tarda, tindran la consideració de treballadors en règim de tornicitat oberta.

50.3 Calendari: anualment, i abans del 31 de desembre de l'any anterior al que es refereixi el calendari, l'empresa, previ acord de la comissió paritària, fixarà el calendari del personal en règim de tornicitat, publicant-lo en els taulers d'anuncis de tots els centres de treball.

Així mateix, es podrà aprovar un calendari de torns amb durada superior a un any.

50.4 Sistema de reserves: el sistema de reserves te per objecte establir de forma automàtica les substitucions de treballadors en règim de tornicitat, en casos d'absència justificada (baixes, permisos i formació).

Dins del sistema de tornicitat tancada de l'empresa, s'estableixen dos sistemes alternatius de substitució: la substitució mitjançant personal específic en règim de guàrdia (corretorns) i la substitució vertical

50.5 El sistema de substitucions cobrirà de forma efectiva els 365 dies de l'any i serà d'aplicació en règim individual per a cada un dels llocs de treball que adscriu al règim de tornicitat tancada. L'esforç d'estar localitzable i disponible per a efectuar les substitucions que es requereixin motivades per baixes, permisos i formació, es repartirà entre les 6 persones que formen un torn complet de cada lloc de treball (12 en el cas d'anar per parelles).

En cas de substitucions motivades per baixes, permisos i formació de llarga durada, l'empresa establirà mecanismes addicionals que garanteixin que el sistema de reserves esmentat no s'hagi d'aplicar en un període superior a 6 (sis) setmanes consecutives.

Això representa tenir sempre en situació de guàrdia de corretorn a 8 persones de forma permanent, el que suposa que el sistema de substitucions estarà suportat per un total de 54 persones. De forma subsidiària es manté el règim de substitució vertical (sistema de reserves) descrit a l'article 47.4 precedent i/o la perllongació de jornada obligatòria.

Substitució vertical:

a. Davant la impossibilitat de fer efectiva la substitució mitjançant el sistema de reserves, operarà la substitució vertical que afectarà a la totalitat de llocs de treball en règim de tornicitat tancada.

b. En tot cas, un treballador/a no podrà abandonar el seu torn fins que no hagi arribat el seu substitut o substituïda

50.6 Limitacions en el gaudiment de permisos.

Les vacances es gaudiran d'acord amb el calendari específic de cada lloc de treball, i les modificacions del mateix per causes justificades requeriran autorització expressa per part de l'empresa.

Els treballadors adscrits al règim de tornicitat resten exclosos de l'aplicació de l'apartat f) de l'article 23 del present conveni. En els supòsits de gaudiment dels permisos continguts a la resta d'apartats de l'article 23, la percepció del plus de tornicitat es modificarà en funció de l'aplicació de la fórmula polinòmica a que es fa referència en l'apartat següent.

S'estableix la condició sobre la comunicació a l'empresa amb 5 dies hàbils d'antelació en els permisos previstos en les lletres a), c), e), i g) i, sempre que sigui possible en els de la lletra d), així com en les funcions sindicals.

Article 51

Plus de tornicitat

51.1 Càlcul del Plus

$$SBT = SB \times KT$$

SBT (Salari base de torns) = SB (salari base) x KT (Constant multiplicativa del plus de tornicitat)

$$KT = KH \times T \times PRFD \times PLFD + PRFN \times PLFN + PRLN \times PLLN + PRLD \times 1$$

KH: Constant de proporcionalitat de les hores anuals treballades respecte a les hores anuals del calendari d'empresa.

KH = hores totals treballades en un règim de torns a l'any / Hores totals del calendari d'empresa a l'any

T: Plus general de tornicitat (coeficient multiplicatiu expressat en 1 + tant per 1).

*Compren la compensació de tots els inconvenients del torn no expressats en altres paràmetres de la fórmula.

PRFD: Proporció del treball en dies festius i hores diürnes

*Expressat en tant per 1

PRFN: Proporció del treball en dies festius i hores nocturnes

PRLN: Proporció del treball en dies laborables i hores nocturnes

PRLD: Proporció del treball en dies laborables i hores diürnes

PRHE: Proporció d'hores en excés respecte el còmput anual d'hores generals d'empresa.

Lògicament PRFD + PRFN + PRLN + PRLD + PRHE = 1

PLFD: Plus d'aplicació als treballs festius diürns expressats com 1 més tant per 1 del plus aplicable a aquesta part de treball:

$$(1 + (\% \text{ PLUS}/100))$$

PLFN: plus d'aplicació als treballs festius nocturns

PLLN: plus d'aplicació als treballs laborables nocturns

PLEH: plus d'aplicació als treballs realitzats per excés d'hores diürnes respecte del total d'hores generals d'empresa.

51.2 Coeficients

$$PLFD = 1,30$$

$$PLFN = 1,70$$

$$PLLN = 1,535$$

$$PLEH = 1,15$$

$$T = 1,17$$

Article 52

Complement de penositat, toxicitat i perillositat

S'estableix un plus variable de penositat, toxicitat i perillositat associat al desenvolupament de determinades tasques específiques determinades per la Comissió paritària consistent en dos (2) euros per unitat de treball i d'acord amb el següents criteris:

a) Pels treballs rutinaris que s'efectuïn pel personal d'explotació de forma habitual amb una periodicitat no inferior a la setmanal, es considerarà que una unitat de treball correspon a dues hores de treball i llurs fraccions per defecte.

Quan excepcionalment el temps de treball superi les dues hores, la retribució es complementarà en dos (2) euros per cada hora addicional. Així mateix, el cobrament d'aquest plus com a conseqüència de l'execució d'aquestes tasques es limita a una vegada per persona i dia.

b) Pels treballs desenvolupats pel personal d'explotació que no siguin de caràcter habitual, es considerarà que una unitat de treball correspon a una hora de treball i llurs fraccions per defecte.

A partir de l'1 de gener del 2005, la quantia del plus de penositat, toxicitat i perillositat serà de 2,20.- euros per unitat de treball.

A partir de l'1 de gener del 2006, la quantia del plus de penositat, toxicitat i perillositat serà de 2,42.- euros per unitat de treball.

Article 53

Sistema de guàrdies

53.1 Per tal d'assegurar la disponibilitat de personal adscrit a cada una de les tipologies de guàrdies en el número òptim que l'empresa considera necessari per a garantir la correcta rotació de tots els membres, s'estableixen dos nivells diferents de personal d'adscripció al règim de guàrdies:

a) Personal adscrit per raó del càrrec: llocs de treball que tenen com a una de les seves funcions habituals la prestació de les funcions pròpies de la tipologia de guàrdia que li són encomanades.

b) Personal adscrit per raó d'habilitació: persones que resten adscrites al sistema de guàrdies d'acord amb el procediment d'habilitació que la empresa aprovi. L'habilitació atorgada per l'empresa tindrà sempre un caràcter temporal i haurà de ser renovada periòdicament. La inclusió de personal d'aquest grup només es produirà en cas de necessitat de completar numèricament els grups de guàrdies que no s'hagin pogut cobrir amb personal del grup anteriorment detallat.

En relació als calendaris de cadascuna de les tipologies de guàrdies serà d'aplicació, com a criteri general, allò establert en l'article 20 del Conveni col·lectiu vigent en relació a les competències de la Comissió paritària per aprovar els calendaris de treball anuals, d'acord amb les propostes i criteris organitzatius de l'empresa.

53.2 En relació al contingut, condicions i obligacions dels treballadors en règim de guàrdia es distingeixen tres modalitats:

a. Guàrdies de localització i assistència: estaran en situació de guàrdia de localització i assistència els treballadors que per necessitats del servei hagin d'estar localitzables per part de l'empresa, des de la finalització de la jornada ordinària de treball del dilluns, fins el

començament de la jornada ordinària del dilluns següent, de manera que se'ls pugui reclamar la seva presència en el seu lloc de treball o en qualsevol altre lloc de treball que circumstàncies especials, com emergències, avaries o necessitats del servei ho requereixin. A tal efecte, l'empresa proporcionarà als treballadors que es trobin en aquesta situació els mitjans materials i tècnics necessaris per tal de facilitar la seva tasca.

b. En consideració a la diferent naturalesa i contingut tècnic, es diferencien les següents tipologies:

Guàrdia d'execucions

Guàrdia de manteniment

Guàrdia auxiliar de manteniment

Guàrdia de procés

Guàrdia de PLC's

Guàrdia de Sistemes i comunicacions

c. Guàrdies de localització, assistència i substitució (corretorns): estaran en situació de guàrdia de localització, assistència i substitució (corretorns) els treballadors inclosos en el sistema de reserves descrit en l'article 50 precedent que davant l'absència justificada del treballador en règim de tornicitat tancada hagin d'estar localitzables per part de l'empresa de forma permanent de dilluns a diumenge, d'acord amb el calendari de rotació que s'estableixi anualment, de forma que se'ls pugui reclamar la seva presència per tal d'efectuar la substitució corresponent durant el temps que es perllongui l'absència, d'acord amb el calendari i condicions del treballador substituït. A tal efecte, l'empresa proporcionarà als treballadors que es trobin en aquesta situació els mitjans materials i tècnics necessaris per tal de facilitar la seva tasca

d. Guàrdies de prestació definida: estaran en situació de guàrdia de prestació definida els treballadors que per necessitats del servei hagin de prestar els seus serveis de forma periòdica i planificada fora de l'horari general d'empresa, en dies festius o caps de setmana així com estar localitzables per part de l'empresa, des de la finalització de la jornada ordinària de treball del dilluns, fins el començament de la jornada ordinària del dilluns següent, de manera que se'ls pugui reclamar la seva presència en el seu lloc de treball o en qualsevol altre lloc de treball que circumstàncies especials, com emergències o avaries, ho requereixin.

A tal efecte, l'empresa proporcionarà als treballadors que es trobin en aquesta situació els mitjans materials i tècnics necessaris per tal de facilitar la seva tasca. En consideració a la diferent naturalesa i contingut tècnic, es diferencien les següents tipologies:

Guàrdia de laboratori: Aquesta guàrdia té per objecte el disposar de personal per l'acompliment de la legislació vigent sobre la qualitat de les aigües destinades al consum humà, mitjançant la realització dels dissabtes, diumenges i festius intersetmanal de les anàlisis mínimes i normals incloses en la reglamentació sanitària vigent en cada moment, així com les lectures microbiològiques corresponents a les mostres dels dies anteriors i que es troben a les estufes d'incubació, d'acord amb el següent horari:

Entrada flexible de 8 a 9 h. Sortida: 13.30 -14.30h.

Horari de treball efectiu obligatori: 5,5 hores diàries.

53.3 Plus de guàrdia: és aquell concepte variable que tindran dret a percebre els treballadors que trobant-se en la situació de guàrdia descrita als apartats anteriors, acreditin fefaentment que ha estat efectivament realitzada.

La retribució del plus de guàrdia està determinada en funció de cada un dels tipus establerts en els apartats precedents. La seva quantia pels exercicis 2004, 2005 i 2006 és l'especificada a la taula salarial que figura com a annex núm. 4 d'aquest document al quadre de referència núm. 6.

L'abonament d'aquest concepte s'efectuarà en la nòmina del mes següent en que s'hagi acabat i acreditat la situació de guàrdia.

Article 54

Hores extraordinàries

54.1 Amb la finalitat de seguir una política social solidària i dintre dels límits del present Conveni, es tendirà a la reducció al mínim imprescindible en la realització d'hores extraordinàries.

54.2 Hores estructurals: es considera que les hores extraordinàries en l'àmbit d'aquest conveni, donat el caràcter del servei públic que es presta, es realitzen per circumstàncies de caràcter estructural derivades de la pròpia naturalesa de l'activitat de què es tracta, de manera que tenen el caràcter d'estructurals, d'acord amb el que defineix l'Ordre d'1 de març de 1983.

54.3 Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball que, degudament autoritzada, es realitzi sobre la duració màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest Conveni.

La retribució de les hores extraordinàries està determinada en funció de la categoria professi-

onal i la seva quantia es la que es recull a l'annex 2, quadre de referència nº 2 d'aquest Conveni.

54.4 Hores extraordinàries nocturnes: Tindran la consideració d'hores nocturnes les que es realitzin entre les 22 i les 6 hores, i s'abonaran d'acord amb la taula esmentada en el paràgraf precedent.

Les hores extraordinàries en període nocturn només es poden realitzar en els casos següents:

a) Per tal de prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris o urgents.

b) Les que puguin derivar-se d'irregularitats en el relleu de torns per causes no imputables a l'empresa.

54.5 Hores extraordinàries festives: L'import de les hores extraordinàries festives és el corresponent a l'hora extraordinària de caràcter ordinari amb un 75% d'increment.

54.6 Hores extraordinàries festives nocturnes: L'import de les hores extraordinàries festives nocturnes és el corresponent a les hores extraordinàries nocturnes amb un 75% d'increment.

Articles 55, 56 i 57 queden sense efecte.

ANNEX 1

Taules salarials 2007

CA=Categoria; SB=Sou base;PC=Plus conveni; TR=Trienni

CA	SB	PC	TR
A1	2.098,63	252,12	40,10

CA	SB	PC	TR
A2	1.946,40	252,12	40,10
B1	1.820,02	204,08	36,37
B2	1.725,22	204,08	36,37
C1	1.522,20	157,74	32,64
C2	1.429,81	157,74	32,64
C3	1.362,00	157,74	32,64
D1	1.281,88	128,55	28,91
D2	1.238,75	128,55	28,91
D3	1.170,94	128,55	28,91
E1	1.134,01	122,70	25,17
E2	1.108,24	122,70	25,17

Quadre de guàrdies 2007

GLA=Guàrdies de localització i assistència; IDG=Import diari per guàrdia (en euros)

GLA	IDG
Guàrdia de Sistemes i comunicacions	45,45
Guàrdia d'execucions.....	57,20
Guàrdia de manteniment	48,35
Guàrdia auxiliar de manteniment	40,86
Guàrdia de procés	42,56
Guàrdia de PLC's	45,45
Guàrdia d'Operació	45,45
<i>Guàrdies de prestació definida</i>	
Guàrdia d'anàlisi de laboratori	138,78 €
<i>Guàrdies de localització, assistència i substitució</i>	
Sistema de torns (corretorns).....	28,33 €

Complement per penositat, toxicitat i perillositat: 2,47 €/unitat.

Hores extres laborables diürnes

Categor.	s/antig.	1 tri.	2 tri.	3 tri.	4 tri.	5 tri.	6 tri.	7 tri.	8 tri.	9 tri.	10 tri.	11 tri.	12 tri.	13 tri.
A1	15,92	16,39	16,88	17,34	17,82	18,29	18,77	19,24	19,71	20,19	20,66	21,13	21,61	22,09
A2	14,79	15,27	15,74	16,21	16,68	17,16	17,62	18,11	18,56	19,04	19,50	19,99	20,47	20,95
B1	13,25	13,68	14,12	14,56	14,98	15,42	15,85	16,29	16,71	17,16	17,58	18,02	18,46	18,90
B2	12,86	13,31	13,73	14,17	14,61	15,03	15,46	15,90	16,34	16,77	17,21	17,64	18,07	18,51
C1	12,78	13,17	13,56	13,94	14,32	14,70	15,09	15,46	15,85	16,23	16,62	17,00	17,39	17,78
C2	11,60	11,97	12,37	12,75	13,13	13,52	13,89	14,28	14,67	15,05	15,43	15,82	16,20	16,59
C3	10,83	11,21	11,60	11,97	12,37	12,75	13,13	13,50	13,89	14,28	14,66	15,03	15,42	15,81
D1	10,59	10,92	11,26	11,60	11,93	12,27	12,62	12,95	13,30	13,64	13,97	14,31	14,65	14,98
D2	9,90	10,24	10,58	10,91	11,25	11,59	11,92	12,26	12,60	12,94	13,29	13,63	13,96	14,30
D3	9,21	9,56	9,90	10,24	10,57	10,90	11,24	11,58	11,91	12,25	12,59	12,93	13,27	13,61
E1	9,06	9,35	9,66	9,96	10,25	10,56	10,85	11,16	11,45	11,76	12,06	12,36	12,67	12,97
E2	8,86	9,16	9,46	9,76	10,06	10,36	10,66	10,97	11,26	11,57	11,86	12,16	12,46	12,77

Hores extres laborables nocturnes

Categor.	s/antig.	1 tri.	2 tri.	3 tri.	4 tri.	5 tri.	6 tri.	7 tri.	8 tri.	9 tri.	10 tri.	11 tri.	12 tri.	13 tri.
A1	19,92	20,50	21,08	21,68	22,27	22,86	23,45	24,05	24,63	25,23	25,82	26,41	27,00	27,59
A2	18,49	19,08	19,68	20,27	20,86	21,45	22,04	22,61	23,21	23,80	24,39	24,98	25,57	26,16
B1	16,55	17,11	17,64	18,19	18,74	19,28	19,81	20,36	20,90	21,45	21,98	22,52	23,06	23,60
B2	16,08	16,63	17,17	17,71	18,25	18,80	19,34	19,88	20,41	20,96	21,51	22,05	22,59	23,13
C1	15,97	16,46	16,94	17,42	17,90	18,38	18,85	19,34	19,81	20,29	20,77	21,25	21,73	22,21
C2	14,49	14,98	15,46	15,94	16,42	16,90	17,38	17,86	18,34	18,82	19,29	19,77	20,25	20,73
C3	13,53	14,01	14,49	14,97	15,45	15,92	16,40	16,89	17,37	17,85	18,32	18,80	19,28	19,76
D1	13,24	13,66	14,08	14,50	14,92	15,35	15,77	16,20	16,62	17,04	17,46	17,89	18,32	18,75
D2	12,38	12,79	13,21	13,65	14,07	14,48	14,91	15,33	15,76	16,18	16,61	17,01	17,44	17,87
D3	11,52	11,93	12,37	12,79	13,21	13,64	14,06	14,48	14,90	15,32	15,75	16,17	16,60	17,02
E1	11,31	11,68	12,07	12,43	12,81	13,18	13,56	13,94	14,31	14,68	15,07	15,43	15,81	16,19
E2	11,09	11,46	11,83	12,21	12,58	12,95	13,33	13,71	14,08	14,45	14,83	15,21	15,59	15,96

Categor.= Categoria; s/antig.= s/antiguitat; tri.= trienni

Hores extres festives diürnes

Categor.	s/antig.	1 tri.	2 tri.	3 tri.	4 tri.	5 tri.	6 tri.	7 tri.	8 tri.	9 tri.	10 tri.	11 tri.	12 tri.	13 tri.
A1.....	27,88	28,70	29,52	30,36	31,18	32,01	32,83	33,67	34,48	35,31	36,15	36,96	37,79	38,62
A2.....	25,89	26,71	27,54	28,37	29,19	30,02	30,86	31,67	32,51	33,33	34,15	34,98	35,80	36,63
B1.....	23,17	23,95	24,69	25,46	26,22	26,98	27,74	28,50	29,26	30,02	30,77	31,54	32,30	33,07
B2.....	22,52	23,27	24,04	24,79	25,56	26,32	27,08	27,84	28,59	29,36	30,11	30,88	31,64	32,41
C1.....	22,37	23,05	23,73	24,39	25,05	25,72	26,40	27,08	27,74	28,41	29,08	29,75	30,44	31,12
C2.....	20,30	20,98	21,64	22,31	22,99	23,66	24,33	24,99	25,66	26,34	27,00	27,68	28,37	29,05
C3.....	18,94	19,62	20,30	20,96	21,62	22,30	22,98	23,65	24,32	24,98	25,65	26,33	27,01	27,69
D1.....	18,52	19,13	19,72	20,31	20,90	21,49	22,08	22,68	23,26	23,85	24,44	25,04	25,63	26,22
D2.....	17,31	17,91	18,50	19,10	19,69	20,29	20,88	21,47	22,06	22,64	23,24	23,83	24,42	25,01
D3.....	16,13	16,71	17,31	17,90	18,49	19,09	19,69	20,28	20,87	21,46	22,05	22,62	23,22	23,81
E1.....	15,85	16,36	16,89	17,41	17,93	18,46	18,98	19,50	20,04	20,56	21,07	21,60	22,13	22,66
E2.....	15,52	16,03	16,55	17,10	17,62	18,14	18,66	19,19	19,72	20,25	20,75	21,29	21,82	22,35

Hores extres festives nocturnes

Categor.	s/antig.	1 tri.	2 tri.	3 tri.	4 tri.	5 tri.	6 tri.	7 tri.	8 tri.	9 tri.	10 tri.	11 tri.	12 tri.	13 tri.
A1.....	34,84	35,88	36,91	37,94	38,98	40,00	41,03	42,08	43,11	44,14	45,19	46,21	47,24	48,27
A2.....	32,35	33,39	34,43	35,46	36,50	37,53	38,56	39,60	40,63	41,66	42,69	43,72	44,75	45,78
B1.....	28,98	29,93	30,89	31,83	32,78	33,73	34,68	35,63	36,58	37,53	38,47	39,42	40,37	41,32
B2.....	28,14	29,09	30,05	30,99	31,94	32,88	33,84	34,78	35,73	36,68	37,64	38,58	39,53	40,47
C1.....	27,94	28,82	29,65	30,49	31,32	32,17	33,01	33,84	34,68	35,52	36,34	37,19	38,04	38,88
C2.....	25,36	26,21	27,06	27,90	28,73	29,57	30,40	31,24	32,09	32,92	33,75	34,60	35,45	36,29
C3.....	23,68	24,52	25,36	26,20	27,05	27,88	28,71	29,56	30,39	31,23	32,07	32,91	33,75	34,60
D1.....	23,15	23,90	24,64	25,38	26,13	26,86	27,60	28,34	29,08	29,81	30,56	31,29	32,04	32,78
D2.....	21,64	22,40	23,13	23,87	24,62	25,35	26,08	26,83	27,57	28,32	29,05	29,78	30,53	31,27
D3.....	20,16	20,90	21,63	22,39	23,12	23,85	24,60	25,33	26,07	26,82	27,56	28,31	29,05	29,79
E1.....	19,80	20,44	21,11	21,77	22,43	23,08	23,74	24,39	25,04	25,69	26,36	27,01	27,66	28,32
E2.....	19,41	20,04	20,70	21,35	22,01	22,68	23,33	23,99	24,64	25,30	25,95	26,60	27,25	27,91

Categor.= Categoria; s/antig.= s/antiguitat; tri.= trienni

(07.172.019)

DEPARTAMENT D'INNOVACIÓ, UNIVERSITATS I EMPRESA

ORDRE

IUE/301/2007, de 9 d'agost, per la qual es modifica l'Ordre IUE/189/2007, de 29 de maig, de convocatòria per a la concessió d'incentius en l'àmbit del Pla de desenvolupament turístic, i es convoquen nous incentius.

Aquesta Ordre obre la segona convocatòria per a la concessió d'incentius en l'àmbit del Pla de desenvolupament turístic, tot completant l'Ordre IUE/189/2007, de 29 de maig, sobre la convocatòria per a la concessió d'incentius en l'àmbit del Pla de desenvolupament turístic. Si l'Ordre IUE/189/2007 de 29 de maig contenia set bases de programa o línies d'ajut específiques, l'Ordre que ara es publica obre la convocatòria per les restants tres bases de programa destinades a empreses i entitats turístiques, fins arribar al total de les deu línies d'ajut específiques que contemplava des d'un inici el Pla de desenvolupament turístic 2007. Atesa la naturalesa de les actuacions incentivables, la resolució d'aquesta Ordre ha requerit que els pressupostos de la Generalitat de Catalunya per a l'exercici 2007 (Llei 4/2007, de 4 de juliol, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2007), entressin en vigor.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya, en l'article 171.f), en relació amb el 114, assenyala que correspon a la Generalitat de Catalunya, a través dels seus òrgans competents, la fixació dels criteris, la regulació de les condicions i l'execució i el control de les línies públiques de suport i de promoció del turisme.

El Pla estratègic del turisme a Catalunya 2005-2010 té com a objectiu el convertir Catalunya en destinació líder i referent mundial del sector turístic. Proposa al conjunt dels agents i operadors del mercat un model turístic competitiu, sostenible i de qualitat a partir de l'equilibri territorial, la identitat cultural, la diversificació de l'oferta i l'orientació a la demanda, la desestacionalització i la innovació, per tal de fer del turisme una activitat generadora de riquesa i d'ocupació al servei de la ciutadania que respecti el patrimoni històric, arquitectònic, cultural i paisatgístic del país.

El Pla de desenvolupament turístic (PLA-DETUR) del Departament d'Innovació, Universitats i Empresa és una eina al servei dels agents turístics que desenvolupa una part de les línies d'actuació definides en el Pla Estratègic de Turisme a Catalunya 2005-2010.

El PLA-DETUR és un instrument concebut per contribuir a l'assoliment dels objectius fixats pel Pla estratègic del turisme a Catalunya 2005-2010 mitjançant la potenciació del sector turístic, la millora de l'atractivitat de les destinacions catalanes, la creació de nous productes turístics, l'impuls de la iniciativa privada, així com el foment de la desestacionalització, la diversificació de l'oferta i la qualitat. En aquest sentit, el PLA-DETUR posa al servei dels diferents agents públics i privats del sector turístic català un conjunt de programes d'incentius individuals i col·lectius per afavorir que les empreses i les

destinacions turístiques catalanes millorin la seva competitivitat.

Per garantir que els incentius es concedeixen amb criteris de publicitat i de lliure concurrència i d'acord amb el que estableixen els preceptes de caràcter bàsic de la Llei 38/2003 de 17 de novembre, general de subvencions i el Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre per el qual s'aprova el text refós de la Llei de Finances Públiques de la Generalitat de Catalunya,

ORDENO:

Article 1 Convocatòria

Obrir la convocatòria per a la concessió d'incentius dels programes del Pla de desenvolupament turístic de Catalunya.

Article 2 Contingut de les bases reguladores

2.1 Aprovar les bases dels programes que regiran aquesta convocatòria, les quals figuren en l'annex d'aquesta Ordre.

2.2 A les bases annexes es regulen, entre d'altres, els aspectes següents:

- el termini per presentar la documentació;
- el procediment de concessió;
- els òrgans competents per a la instrucció i resolució de les sol·licituds d'incentius, i el termini per a la seva conclusió;
- els criteris objectius d'atorgament de l'incentiu;

el mitjà de notificació de la resolució i si aquesta posa fi a la via administrativa amb indicació dels recursos que s'hi poden interposar i els òrgans davant els quals s'han de plantejar.

2.3 Les bases reguladores venen compostes per les determinacions comunes a tots els programes o línies d'ajut (annex 1) i les específiques, pròpies de cadascuna d'elles, anomenades "bases de programa" (annex 2).

Article 3 Òrgan resolutori

El director general de Turisme és l'òrgan competent per resoldre les sol·licituds d'atorgament d'incentius que hagin estat presentades.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Tal i com preveu a aquest efecte l'apartat "1.1-Pressupost" de l'annex 1 de l'Ordre IUE/189/2007, de 29 de maig, sobre la convocatòria per a la concessió d'incentius en l'àmbit del Pla de desenvolupament turístic, les partides del pressupost del Departament a càrrec dels incentius de la convocatòria corresponent a l'Ordre IUE/189/2007, de 29 de maig, s'incrementen amb les quantitats assignades a l'efecte en els pressupostos de la Generalitat de Catalunya per a l'exercici 2007, aprovats pel Parlament de Catalunya mitjançant la Llei 4/2007, del 4 de juliol.

Així, la dotació econòmica dels incentius de la convocatòria corresponent a l'Ordre IUE/189/2007, de 29 de maig, sobre la convoca-

tòria per a la concessió d'incentius en l'àmbit del Pla de desenvolupament turístic seran a càrrec de les partides següents IU02D/4604300/6520 (bases específiques del programa 6, amb una quantitat màxima prevista de 700.000 euros); IU02D/7604300/6520 (bases específiques de programes 5 a 7, amb una quantitat màxima prevista de 4.000.000 euros); IUE03D/7704303/6520 (bases específiques de programa 1 a 4, amb una quantitat màxima prevista de 2.276.327 euros) del pressupost de la Secretaria de Comerç i Turisme, amb la quantitat màxima prevista de 6.976.327 euros.

DISPOSICIÓ FINAL

Aquesta Ordre entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 9 d'agost de 2007

JOSEP HUGUET I BIOSCA
Conseller del Departament
d'Innovació, Universitats i Empresa

ANNEX 1

Bases

1.1 Pressupost.

La dotació econòmica dels incentius objecte d'aquesta convocatòria seran a càrrec de les partides següents IU02D/4704300/652 (bases específiques del programa 8, 9 i 10, per a empreses privades, amb una quantitat màxima prevista de 500.000 euros i IUE02D/4820001/652 (base de programa 10, per a entitats sense ànim de lucre, amb una quantitat màxima prevista de 6.000 euros) del pressupost de l'exercici 2007 de la Secretaria de Comerç i Turisme, amb la quantitat màxima prevista de 506.000 euros.

1.2 Abast.

a) Les empreses o entitats que sol·liciten l'ajut o incentiu en el marc dels programes que es detallen a continuació, hauran de tenir la seva seu social i els establiments beneficiaris dins del territori de Catalunya.

Als efectes d'aquests incentius, s'especifica la categoria de PIME (petites i mitjanes empreses) segons la Recomanació de la Comissió Europea de 6 de maig, sobre la definició de petites i mitjanes empreses (DOUE de 20 de maig de 2003) i es defineix el concepte Grup empresarial i cadena amb l'abast següent:

Mitjana empresa: ocupa menys de 250 persones i té un volum de negoci anual que no excedeix els 50 milions d'euros i un balanç general anual que no excedeix els 43 milions d'euros.

Petita empresa: ocupa menys de 50 persones i té un volum de negoci anual o un balanç general anual que no supera els 10 milions d'euros.

Grup empresarial: societat mercantil que posseïx accions d'altres societats, ja siguin del propi sector turístic o bé de sectors diferents; així com aquelles entitats mercantils constituïdes per diferents societats o empreses individuals que conserven la seva personalitat independent.