

RESOLUCIÓ

TRE/2931/2007, de 21 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mina Pública d'Aigües de Terrassa, SA, per a l'any 2007 (codi de conveni núm. 0814612).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mina Pública d'Aigües de Terrassa SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 12 de març de 2007, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mina Pública d'Aigües de Terrassa, SA, per a l'any 2007 (codi de conveni núm. 0814612) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 21 de maig de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Mina Pública d'Aigües de Terrassa, SA, per a l'any 2007

CAPÍTOL I

Àmbit d'aplicació

Article 1

Àmbit funcional

Les normes del present Conveni s'apliquen a tots els treballadors que presten els seus serveis en les activitats de captació, tractament, elevació, conducció i distribució d'aigua potable en qualsevol dels centres de treball de Mina Pública d'Aigües de Terrassa, SA, i que a data de signatura del present Conveni estaven afectats pel Conveni col·lectiu de treball de les empreses de captació, elevació, conducció,

tractament, distribució i depuració d'aigües i del seu personal de la província de Barcelona i el Pacte d'empresa de Mina Pública d'Aigües de Terrassa SA.

Els treballadors que prestin els seus serveis en d'altres activitats, com és el cas de la depuració d'aigües residuals, l'activitat d'assessorament i d'altres, es seguiran regint per les normes que els hi són d'aplicació en l'actualitat, restant expressament exclosos d'aquest Conveni.

Article 2

Àmbit personal

Aquest Conveni regeix per al personal al servei de l'empresa esmentada subjecte a relació laboral, inclosa dins l'àmbit d'aplicació de l'Estatut dels treballadors, que presti els seus serveis a qualsevol dels seus centres de treball durant la seva vigència, sigui quina sigui la seva modalitat de contractació.

Article 3

Àmbit territorial

Les disposicions que conté aquest Conveni regeixen en tots els centres de treball de la província de Barcelona.

Article 4

Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia en què sigui signat, però té efectes econòmics a partir de l'1 de gener de l'any 2007. La durada és d'1 any i regirà fins al 31 de desembre de l'any 2007. Aquest Conveni es prorrogarà fins a la signatura d'un nou Conveni i d'acord amb l'article 86 de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL 2

Organització de la feina i formació professional

Article 5

Norma general

L'organització tècnica i pràctica de la feina és facultat exclusiva de l'empresa, que, en fer-se ús, retrà compte als representants dels treballadors que han estat legalment constituïts a l'empresa d'acord amb el que estableixen les lleis.

L'empresa ha d'adaptar en cada moment els seus sistemes de producció a les circumstàncies tecnològiques, i ha de procurar, primordialment, de capacitar el personal de la seva plantilla per al desenvolupament i l'aplicació dels nous procediments, sense que puguin tenir cap influència en detriment dels drets adquirits o d'altra mena.

Pertoca a la Direcció de l'empresa d'assignar i canviar els llocs de treball i les destinacions, com també d'establir i modificar l'adscripció als horaris vigents, d'acord amb la legislació vigent.

Article 6

Plantilla

La plantilla ha de ser l'adequada en cada moment a l'explotació correcta del servei que l'empresa té encomanat.

Article 7

Prestació de la feina

Els factors d'enquadrament dels treballadors inclosos en els àmbits d'aplicació del present Conveni s'establiran d'acord amb l'article 10 del segon Conveni Col·lectiu estatal del sector.

El treballador té l'obligació de conèixer i acomplir les feines que calen per dur a terme correctament les tasques que li han estat encarregades; això, en l'àmbit del seu lloc de treball i del seu grup professional i àrea funcional.

El treballador, en cas que acompleixi habitualment tasques corresponents a grups o nivells salarials diferents, ha d'acomplir la que li comporti una remuneració millor; això no vol dir que hagi de deixar l'activitat de caràcter inferior i sempre d'acord amb el que diu l'article 13 del segon Conveni col·lectiu estatal del sector.

El paràgraf anterior no té efecte si el treballador acompleix algunes tasques corresponents a un grup o nivell professional superior al que es troba enquadrat i percep una compensació específica per la funció múltiple que acompleix.

Si el treballador realitza tasques d'un grup o nivell professional inferior, es registrarà pel que s'estableix a l'article 14 del segon Conveni col·lectiu estatal del sector.

Els treballs que es desenvolupin en horari nocturn es realitzarà per les persones que requereixi el servei.

Article 8

Rendiment

8.1 Les remuneracions que s'estableixen en aquest Conveni corresponen a un rendiment normal.

8.2 L'empresa pot mesurar les feines, tenint-ne en compte els factors, tant qualitius com quantitatius, per determinar el rendiment, i la fixació d'objectius. Pot també establir els incentius que cregui convenient.

8.3 La Direcció podrà endegar i aplicar els plans de millora productiva i la seva compensació econòmica que cregui convenient a cada moment, sempre però per a terminis de durada màxima anyal i aplicació a tota una secció o grup de treball, obligant-se a establir-ne en el futur per a les altres seccions de l'empresa abans de repetir en les que ja n'hagin gaudit. Aquests plans de millora productiva seran presentats a la representació dels treballadors abans d'entrar en vigor, la qual podrà aportar els suggeriments oportuns en relació a la seva organització i estructuració, no quant a la seva finalitat i compensació econòmica, les quals només podrà suggerir quan presenti un pla complet alternatiu o de nova creació per part seva, el qual serà degudament estudiat i valorat per la Direcció en relació a la seva viabilitat i oportunitat.

Article 9

Plena dedicació a la feina

En cas que concorrin condicions que facin possible l'execució simultània o successiva dins la jornada laboral de funcions corresponents a diversos llocs de treball d'un grup professional anàleg o inferior, aquestes funcions es poden encarregar a un sol treballador fins arribar a l'ocupació plena de la seva jornada, mesura necessària per obtenir una productivitat òptima de tot el personal.

Article 10

Exercici del comandament

El personal amb comandament i amb l'autoritat i la responsabilitat consegüents ha d'obtenir el rendiment i l'eficàcia del personal i del servei que té sota les seves ordres; ha d'exercir la seva autoritat d'una manera humana, educada i eficient. Són funcions inherents als comandaments de les empreses vetllar tant per la formació del personal que tenen sota les seves ordres per aconseguir d'eleva-ne el nivell tècnic i professional com per la seva seguretat.

Article 11

Deures laborals

Donat que la principal activitat de l'empresa és la prestació de serveis públics, dins dels deures generals de bona fe i diligència, els empleats tindran especial cura en comunicar de forma immediata els danys que puguin ocasionar durant el desenvolupament de la seva tasca professional, tant a béns de la pròpia empresa, com a tercers.

Article 12*Desenvolupament de la formació professional*

L'annex 2 regula els aspectes relacionats amb la formació professional, com entre d'altres qüestions, l'obligatorietat d'assistència a la formació, la seva compensació, i les condicions que donen dret a una gratificació especial.

Article 13*Roba de treball*

L'empresa facilitarà a cada productor la roba de treball més adient per a la tasca que realitza, d'acord amb el tipus de treball que per la secció o subsecció, categoria o especialitat desenvolupi habitualment. A l'annex 3 d'aquest Conveni es detallen tots els punts relatius al subministrament de la roba de treball.

CAPÍTOL 3*Classificació professional***Article 14***Classificació professional*

14.1 A l'efecte de la classificació professional, cal seguir els grups i les definicions establerts al segon Conveni col·lectiu estatal del sector.

14.2 A cadascun del grups professionals li correspon el nivell salarial que s'expressa en el quadre de l'annex número 1. La definició de les tasques de cada nivell salarial s'establiran d'acord amb el que es regula a l'article 11 del segon Conveni col·lectiu estatal del sector referit a l'apartat 1 anterior.

Article 15*Promoció professional*

Tot el personal subjecte a aquest Conveni té, en igualtat de condicions, drets de preferència per ocupar les vacants de personal de nivell o grup professional superior que tinguin lloc a l'empresa, excepte respecte dels llocs de treball de lliure designació de l'empresa.

Article 16*Promoció del personal del grup 1, àrea funcional tècnica, nivell 2*

Tot el personal del grup professional 1, Àrea Funcional Tècnica, nivell salarial 2 passarà al nivell salarial 1 del mateix grup professional i àrea funcional al cap de 3 anys complerts d'haver estat donat d'alta a l'empresa, sense que aquesta promoció es pugui aplicar al personal contractat per fer treballs de neteja.

Article 17*Cobertura de vacants*

Per a la cobertura de vacants del personal que no sigui de lliure designació de l'empresa, en el supòsit que hi hagi personal interessat, es farà una selecció prèvia entre aquest. Si no hi hagués personal interessat, o el que s'hagués presentat no reunís les condicions, es farà un concurs obert dintre del qual, en igualtat de condicions segons els resultats de les proves de selecció, tindran preferència els familiars fins a segon grau.

Article 18*Mobilitat geogràfica del personal*

S'estableixen les següents particularitats respecte del règim general d'aplicació:

a) A sol·licitud de l'interessat: es podrà modificar la remuneració d'acord amb el lloc de treball de la seva nova destinació.

b) Per imposició de l'empresa: conservarà el treballador el seu salari i qualsevol altre aspecte de la seva remuneració en el seu nou lloc. El treballador tindrà dret a que se li abonin les despeses del trasllat forçós, tant propis com dels seus familiars i efectes personals, percebent a més una gratificació equivalent a 3 mesos de salari. L'empresa haurà de facilitar habitatge al treballador en la seva nova destinació, sense que el seu lloguer pugui ser superior al 15% del seu salari base, l'excés serà a càrrec de l'empresa. Aquesta facultat tant sols la podrà exercir l'empresa respecte dels treballadors que portin menys de 10 anys a l'empresa i tant sols 2 vegades respecte de cada un d'ells.

c) Permutes: es podrà modificar la remuneració d'acord amb el lloc de treball de nova destinació de cada un dels permutants.

CAPÍTOL 4

Jornada, horari, hores extraordinàries, vacances, viatges, desplaçaments i malalties

Article 19

Jornada

La jornada laboral pactada pel sector per l'any 2007 és de 1.750 hores anuals per a tot el personal. La jornada laboral, tant en còmput setmanal com en còmput anual, s'entén de feina efectiva; consegüentment, la jornada no inclou les possibles pauses que, si s'escau, s'estableixin per a l'esmorzar o l'entrepà.

Pel que fa a la possible durada de la pausa que excedeixi els 15 minuts, es continua amb les pràctiques habituals, quedant oberta la opció de noves negociacions.

Article 20

Horaris

D'acord amb les necessitats del servei, els horaris vigents actualment als diversos centres de treball no es modifiquen.

Si les necessitats del servei aconsellen alguna variació amb caràcter general o per a un grup professional determinat, es farà d'acord amb l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Sempre que les necessitats del servei ho permetin, s'ha de mirar d'implantar la jornada continuada o de reduir la durada de la interrupció en els casos de jornada partida, sempre que aquesta modificació no comporti un augment de la plantilla, la desatenció del servei, ni un increment de costos per a l'empresa.

L'ajust anual dels horaris del personal es pactarà amb els representants dels treballadors, sempre tenint en compte que les necessitats del servei hauran de quedar degudament cobertes. Respecte al personal d'Abrera que per motiu d'estar sol en el lloc de treball, no pogués fer el descans establert a l'article 34.4 de l'Estatut dels treballadors, per causa de necessitats excepcionals del servei, es procurarà la seva substitució a fi i efecte que el pugui fer.

És facultat de la Direcció la determinació del nombre de persones que han de realitzar les guàrdies dels dissabtes a la tarda, diumenges i festius, així com quins d'aquests últims dies s'han de cobrir amb aquelles i segons cada secció afectada. Igualment procedirà en els casos dels dissabtes al matí en relació al personal administratiu, d'Oficina Tècnica i Laboratori als efectes de cobrir l'atenció al públic en relació a les avaries i problemes dels abonats al servei o determinades puntes de treball i feines importants ocasionals o periòdiques, el que comporta fixar el nombre d'aquestes jornades matinals que s'hauran de fer a l'any per part de cada empleat d'aquelles seccions, tendint però al mínim imprescindible en base a la jornada anyal. Tot això s'entén sens perjudici del que es disposa a l'article 41 de l'Estatut dels treballadors i articles 5, 20 i 21 d'aquest Conveni, als quals es subjectaran les parts lliurement sense cap tipus d'oposició ni activa ni passiva, d'una contra l'altra quan alguna faci ús dels drets que li confereixen per a assolir una finalitat justa i legal.

Article 21*Compliment de l'horari*

A l'inici de la jornada laboral, el personal ha de ser al seu lloc de treball totalment preparat per exercir la seva funció, i s'ha de quedar fins a l'hora de sortir.

També es requereix una autorització per desplaçar-se cap a una altra secció que no sigui la que el treballador té assignada.

Els representants sindicals gaudeixen de les garanties que la legislació estableix a l'efecte anterior.

Article 22*Feines de durada superior a la jornada laboral*

A aquest efecte, cal atènyer-se al que disposa l'article 31.1 i 31.2 del segon Conveni col·lectiu estatal del sector.

Article 23*Hores extraordinàries*

La prestació d'hores extraordinàries és regida pel que disposen l'article 33 del segon Conveni col·lectiu estatal del sector i l'article 35 de l'Estatut dels treballadors. Atès el caràcter de servei públic que té l'empresa afectes a aquest Conveni, en cas de concórrer-hi circumstàncies justificades que no permetin la suspensió d'una feina a l'hora d'acabar la jornada laboral, el treballador l'ha d'allargar fins a cloure la feina, podent l'empresa substituir-lo per un altre treballador; l'empresa, en aquest cas, ha de concedir un permís especial per tal que el treballador pugui menjar a les hores habituals, sigui a casa seva, sigui al lloc de treball o a les rodalies. La prestació de feina en hores extraordinàries té els límits fixats per la legislació vigent.

Article 24*Hores estructurals*

Dins el sistema productiu d'aquest Conveni, es consideren hores extraordinàries estructurals les següents:

a) Secció de Brigada de Taller:

Les que resulten de reparacions la suspensió de les quals pot provocar una anormalitat del servei, les que resulten d'absències imprevistes i les que es duen a terme a fi i efecte d'acabar una obra per evitar de desplaçar-s'hi el dia següent.

b) Secció de Lectors:

Les que resulten d'una acumulació punta d'avisos o reclamacions provocats per una avaria que afecta un sector de la població.

c) Secció d'Estacions de Bombament i feines de torn:

Les que resulten d'una avaria, d'una absència imprevista o d'un canvi de torn.

d) Secció de Contractació i Avisos:

Les que resulten d'una acumulació punta de feina provocada per avisos d'avaría o per lliurement d'habitatges.

Article 25*Hores complementàries*

a) D'acord amb el que es preveu en l'Estatut dels treballadors, el nombre d'hores complementàries en els contractes a temps parcial no podrà excedir, en cap cas, del 30% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.

En tot cas, la suma de les hores ordinàries i les complementàries no podrà excedir del límit legal definit perquè el contracte pugui ser considerat a temps parcial.

b) La distribució i forma de realització de les hores complementàries serà la pactada entre les parts en el contracte de treball. En absència de pacte regirà el que s'estableix a l'Estatut dels treballadors.

c) En tot el que no s'ha regulat en aquest article regirà el que s'estableix a l'Estatut dels treballadors.

Article 26

Guàrdies

L'empresa pot establir torns de guàrdia per als caps de setmana i per a les festes intersetmanals, que han de ser acomplerts obligatòriament pels treballadors adscrits al servei en que s'estableixi la guàrdia. Els treballadors que fan una guàrdia un cap de setmana o un dia festiu intersetmanal tenen dret a un descans equivalent dins la setmana següent i han de percebre la retribució expressada en aquest article com a compensació de la variació de la data de gaudi del descans.

La compensació esmentada en l'apartat anterior d'aquest article és la següent: el salari hora base per calcular l'hora extraordinària multiplicat pel nombre d'hores de guàrdia i pel coeficient 0,75.

Per al càlcul del valor econòmic de les hores guàrdia fetes en dissabtes tarda, diumenges i festius pel personal de la Secció de Serveis s'aplicarà el percentatge del 100% de l'import de l'hora base de cada empleat. Es d'aplicació a tot el personal un cop transcorregut el període de formació inicial.

Article 27

Dietes

27.1 Durant l'any 2007 el treballador que faci un desplaçament per necessitats de l'empresa i no pugui dinar o sopar a casa seva a l'hora acostumada, percebrà una dieta d'11,96 euros.

27.2 Les quantitats que es meriten per aquest concepte en tot cas cobreixen l'obligació que podria tenir l'empresa de proporcionar els referits àpats als treballadors i són independents de l'obligació de l'empresa de facilitar els mitjans de transport o de satisfer-ne l'import. En tot cas, la pernoctació derivada de qualsevol desplaçament serà a càrrec de l'empresa.

Es d'aplicació a tot el personal un cop transcorregut el període de formació inicial, una millora sobre aquest import de dieta, aplicant el percentatge del 120% sobre l'import base esmentat en el primer punt d'aquest mateix article.

27.3 Compensació doble en els treballs de la brigada d'obres fets en hores de dinar o sopar i en muntatges i/o reparacions especials de les tuberies amb Ø = 400 mm.: L'empresa abonarà, a més de les dietes corresponents, l'import real dels menjars que s'adquireixin als establiments pròxims, sense els extres de licors i tabac, així com retribuirà amb hores extres el temps dedicat a menjar quan es faci sobre la marxa i sense aturar la tasca de reparació o instal·lació que es realitzi en cada cas, fent torns per mantenir el desenvolupament del treball entre el personal que hi estigui destinat. En el cas que el treballador es traslladi al seu domicili per a menjar, en el termini màxim d'1 hora, també tindrà dret a la dieta extra. Aquesta compensació és d'aplicació a tot el personal un cop transcorregut el període de formació inicial. A l'annex 4 s'aclareix l'aplicació dels criteris de pagament de dietes i tiquets de menjar.

Article 28

Vacances

Les vacances anuals retribuïdes són de 30 dies naturals per a tot el personal de la plantilla, d'acord amb el que estableix la llei o la part proporcional al temps treballat durant l'any natural.

Amb independència dels dies que a la pràctica no treballi el personal de torn, degut a la pròpia idiosincràsia i organització rotativa dels torns, així com del nombre de dies naturals que legalment tinguin com a vacances, aquest personal podrà sol·licitar sempre el gaudir de 5 dies festius més a l'any que la resta de personal de l'empresa, complint però evidentment la jornada anyal que sigui vigent en cada moment. Amb l'actual estructuració dels torns ja no té sentit aquesta millora, però si en el futur es modifiquessin realitzant-se més dies de treball, aquesta extensió no podria ultrapassar el límit de respectar 35 dies naturals de vacances, a més dels

corresponents festius compensatoris. És d'aplicació a tot el personal un cop transcorregut el període de formació inicial.

Article 29

Gaudi de les vacances

29.1 L'empresa ha d'acordar els períodes de gaudi de les vacances dins els 3 primers mesos de cada any. A l'objecte que les vacances es gaudeixin al llarg de l'any s'haurà de sol·licitar la data en què es vulguin fer dins la segona quinzena del mes de desembre anterior. Sempre que les necessitats dels diferents serveis ho permetin, han de mirar d'atendre les peticions que en aquest sentit elevin els treballadors. Pel que fa a tot el que no preveu aquest article, cal atènyer-se a l'article 38 de l'Estatut dels treballadors.

Les vacances a què fa referència l'article 28 es tradueixen en 26 dies feiners, sobre la base de la setmana laboral actual de 6 dies. A la comunicació de sol·licitud de període de vacances per l'any següent, cal assenyalar un mínim de 20 dies naturals correlatius, i 4 dissabtes.

A l'efecte del còmput dels dies feiners, el dissabte, tant si es treballa com si no, es considera dia feiner, llevat que s'hi escaigui alguna festivitat recollida al calendari laboral que l'autoritat laboral competent publica anualment. En cas que hi hagi condicions més beneficioses en aquest capítol, cal mantenir-les "ad personam".

29.2 Regulació de les vacances del personal fix de l'empresa: a fi i efecte de poder atendre permanentment les necessitats del servei públic que l'empresa desenvolupa, el personal fix de l'empresa haurà de gaudir de les seves vacances de forma repartida i assegurant la presència activa d'un cert nombre d'empleats cada dia. Essent per això que les hauran de fer per torns dins el període de l'estiu comprès entre el dia 15 de juny i 15 de setembre, dins del qual s'estableixen com a dies més interessants per a fer-les els compresos entre l'1 de juliol i el 31 d'agost, per als que si fos necessari s'establirien rotacions entre el personal de cada secció, categoria o especialitat per a fer-les íntegrament o seguides en mes de 20 dies laborables, alternant els anys que sí amb els que no.

Hom es podrà reservar, fins a un màxim de 6 dies laborables incloent-hi 1 dissabte, per a realitzar-ne una part equivalent a 1 setmana, en un dels períodes compresos entre el 23 i el 31 de desembre o l'1 i 7 de gener, i dins la Setmana Santa o setmana següent a aquesta, havent d'escollir entre un dels 4 períodes i repartir-los entre els interessats, als efectes de mantenir un cert nombre de productors en actiu que garanteixi la correcta prestació del servei públic per part de l'empresa. Si fos necessari procedir a tal repartiment, el faria la Direcció amb el vistiplau de la representació dels treballadors.

29.3 Plus vacances fora de temporada: l'empresa abonarà, a tot el personal amb contracte indefinit amb més d'1 any d'antiguitat, la quantitat de 7,41 euros per dia laborable de vacances fet fora del període comprès entre els 3 esmentats, sempre que es facin un mínim de 15 dies naturals seguits i es sol·liciti fer-los dins de la segona quinzena del mes de desembre anterior. Aquest plus s'actualitzarà anualment amb l'IPC.

Les dates en què el personal eventual gaudirà de vacances seran fixades per la Direcció lliurament dins el període contractual vigent, procurant però que, els que tinguin contractes de durada igual o superior a 1 any, en gaudeixin una tercera part com a mínim dins el període estival ja referit, excepte renúncia expressa o tàcita de l'empleat. Aquest tipus de personal, tal com ja s'ha manifestat, no es podrà beneficiar del plus diari acordat en aquest Pacte. Tampoc serà d'aplicació als encarregats, capatàs i sotscapatàs, excepte en el cas de convenir a la Direcció que facin part de les vacances fora de temporada.

Article 30

Festivitat del Dissabte Sant

El Dissabte Sant de cada any és festiu, sens perjudici de la jornada anual acordada, amb caràcter de dia de vacances complementari, independentment dels dies de

gaudi de vacances reglamentàries a què fan referència els articles anteriors i sens perjudici tampoc dels tornos o les guàrdies necessaris amb vista al desenvolupament correcte del servei.

Les persones que treballin aquest dia podran optar o bé per percebre les hores extraordinàries o per 1 dia de vacances complementari.

Article 31

Festivitats tradicionals

31.1 Sense perjudici del compliment de la jornada pactada en còmput anual, en el cas que no es declari festius certs dies al calendari laboral que publica anualment l'autoritat competent, per mitjà d'aquest pacte es reconeix el caràcter no laborable de les festivitats següents:

- Dilluns de Pasqua
- Dilluns de Pentecosta
- 1 de juny (festa patronal).
- 24 de juny Sant Joan
- 26 de desembre Sant Esteve

31.2 Atès el caràcter de servei públic de l'empresa, i per tal de prestar l'atenció deguda al públic i al servei encomanat, la Direcció de l'empresa va acordar amb el Comitè d'Empresa el desplaçament de gaudir la festa de dilluns de Pentecosta i la festa patronal, quan no estiguin recollits com a festius en el calendari publicat per l'autoritat laboral corresponent, i de gaudir-les en dies lectius alternatius

31.3 Premi festa patronal: el dia laborable anterior a la celebració de la patrona del ram (en l'actualitat 1 de juny) l'empresa abonarà a tots els seus empleats i jubilats un premi especial consistent en una gratificació de 30 euros amb actualització voluntària per l'empresa superior a l'IPC. Aquest premi s'abonarà a la nòmina del mes de maig.

L'empresa seguirà finançant els actes que se celebrin amb motiu de la festa patronal, i en la forma en què es portava a terme.

Article 32

Baixes per malaltia comuna i accident no laboral

32.1 Si un treballador no pot assistir a la feina per raó de malaltia, ho ha de fer avinent dins les dues primeres hores de la seva jornada a la prefectura on és adscrit.

L'incompliment d'aquesta obligació, de la qual només en pot ser eximit per causes de força major degudament justificades, faculta l'empresa a considerar que l'absència a la feina és injustificada.

32.2 Si la durada de la malaltia és de més de 2 dies naturals, l'interessat ha de demanar la baixa al seu metge de capçalera i trametre-la immediatament al seu cap perquè la remeti al servei corresponent per a la seva tramitació. El fet de no presentar els informes de baixa fa considerar injustificada l'absència.

32.3 L'empresa, podrà verificar l'estat de malaltia o accident al·legat pel treballador per justificar la seva inassistència al treball, mitjançant reconeixement del personal sanitari de l'empresa. L'obstrucció a la feina del personal sanitari de l'empresa es considera falta molt greu.

32.4 Qualsevol falta d'assistència per motiu de malaltia o accidents no laboral de durada igual o superior a 2 dies haurà de justificar-se degudament, tramitant el corresponent comunicat de baixa mèdica o presentant justificat mèdic d'assistència a l'ambulatori (CAP) o del metge de guàrdia. Si es tramita la baixa mèdica, els dies de no-assistència s'entendran com a justificats i no s'hauran de recuperar les hores no treballades. Si es presenta justificat mèdic d'assistència del CAP o metge de guàrdia, també s'entendran com a justificades i no s'hauran de recuperar les hores no treballades, sempre que no es sobrepassi el límit de 3 dies/any. En els casos que no es justifiqui pels mitjans anteriors, l'empleat haurà de recuperar les hores no treballades, sempre que, dins d'1 any natural, l'empleat hagi estat en situació de

malaltia sense justificat més de 2 dies/any. El total de dies no recuperables per ambdós motius (justificats per volant del CAP o metge de guàrdia i no justificats) és de 5 dies/any natural.

Article 33

Llicències, permisos i excedències

33.1. Llicències: a banda dels supòsits establerts a l'Estatut dels treballadors, els empleats de l'empresa previ avís i justificació, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i temps següents:

- a) Per mort de cònjuge, parella de fet formalment constituïda o fills: 5 dies.
- b) Naixement de fill: 3 dies.
- c) Al supòsit de malaltia greu de l'article 37.3.b) de l'Estatut, s'hi afegeix la intervenció quirúrgica del cònjuge, parella de fet formalment constituïda o fills.
- d) Per mort de parents consanguinis o polítics d'un grau superior al segon: 1 dia.
- e) Per a assumptes propis: 2 dies/any, sempre que a judici de la Direcció sigui compatible amb l'organització dels serveis.
- f) Per atenció mèdica degudament justificada: 5 hores/any.
- g) Per exàmens: els treballadors que acreditin que estan matriculats en un centre públic o privat reconegut d'ensenyament, relacionat amb els treballs que realitza a l'empresa, tindrà dret a una llicència de la durada necessària per a concórrer als oportuns exàmens al centre corresponent, percebent el salari corresponent a la seva categoria.
- h) D'acord amb el que estableix l'article 23 de l'Estatut dels treballadors, l'empresa donarà els permisos necessaris per a la realització d'exàmens a aquells treballadors que estiguin cursant estudis. Aquest permís serà de mitja o d'una jornada completa en funció del lloc on s'hagi de realitzar l'esmentat examen.
- i) Així mateix els treballadors que certifiquin la realització de cursos acadèmics podran adaptar el seu horari laboral, sense variar el nombre d'hores de la jornada durant el període del curs.

33.2. També es podran sol·licitar 2 llicències especials a l'any sense dret a remuneració, de 10 dies naturals cadascuna, sempre potestativa de l'empresa la seva concessió. En tot cas, es podrà requerir al peticionari que acrediti la necessitat de la llicència.

33.3. Excedència voluntària: regirà el règim legal vigent amb les següents particularitats:

- a) Podrà ser per un termini no menor a 6 mesos.
- b) S'haurà de sol·licitar com a mínim amb 20 dies d'antelació.
- c) Quan es sol·liciti el reingrés dins dels límits legalment fixats i no hi hagi vacant en categoria igual o similar a la seva, però sí que n'hi hagués en categoria inferior, podrà ocupar-la amb el salari a ella assignat o esperar que es produeixi una vacant de la seva categoria.
- d) El temps d'excedència voluntària no serà computable a cap efecte, excepte que la legislació general aplicable al cas estableixi el contrari.
- e) L'excedència no es podrà demanar per a prestar els serveis en empresa que impliqui competència, excepte autorització per escrit.

Si el treballador infringís aquesta norma, s'entendrà que rescindeix voluntàriament el seu contracte i perdrà tots els seus drets.

CAPÍTOL 5

Règim econòmic

Article 34

Normes generals

Es considera que les retribucions de qualsevol caràcter pactades en aquest Conveni, establertes reglamentàriament o convingudes, sigui individualment, sigui en

grup, tenen en tot cas caràcter brut. L'impost general sobre la renda de les persones físiques, la quota obrera de cotització a la Seguretat Social i qualsevol altra càrrega que hi hagi o que, si s'escau, s'estableixi legalment sobre el salari, són a càrrec de l'empleat.

Per altra banda tots aquells conceptes retributius o socials que estiguin vinculats a determinades formes de prestació del treball, a funcions concretes del personal afectat, a canvis organitzatius sol·licitats per la representació dels treballadors o de la Direcció i que hagin tingut algun tipus de compensació per assolir-los, així com els que tinguin relació directa amb nivells, paràmetres i percentatges numèrics i terminis de temps fixats en la normativa vigent i siguin modificats o derogats en el futur, o també en drets del treballador i deures de l'empresa que deixin de ser obligatoris en el futur per la promulgació d'una norma d'aplicació i abast general o el seu desplegament, només es mantindran, mentre subsisteixin les causes o motius de la seva creació o atorgament.

Les normes següents contenen, d'una banda una retribució bàsica i, d'altra, uns conceptes retributius que es generen, amb independència del tipus de relació contractual (sigui treballador fix en plantilla o no) i per a tots els grups i nivells professionals previstos en el present Conveni, un cop superat el període de formació inicial de, com a màxim, 12 mesos, durant el qual i des del seu ingrés a l'empresa, el treballador assumeix i pren coneixement dels diferents processos productius específics per al nostre servei, així com dels procediments interns de qualitat, medi ambient, prevenció de riscos laborals i codi d'actuació que recull els principis pels que es regeix la cultura empresarial. Aquests conceptes salarials, que es vinculen a la superació per part del treballador de l'esmentat període inicial de formació en els processos productius i cultura empresarial, resten identificats en aquest sentit.

Article 35

Feina a temps parcial

Les retribucions a les quals fa referència l'article anterior són fixades d'acord amb la jornada laboral completa. El treballador que tingui establert un règim laboral de part de jornada ha de percebre les retribucions indicades proporcionalment a la jornada completa corresponent a la seva categoria laboral.

Article 36

Taula de retribucions

36.1 La taula de retribucions, que és el desglossament mensual de retribucions anual per nivell, i es compon dels conceptes retribuïdors següents:

Salari base.

Participació en beneficis corresponents al salari base.

Plus conveni.

36.2 A l'annex número 1 es detalla la taula definitiva de retribucions per a l'any 2007.

36.3 A fi i efecte d'aclarir qualsevol dubte, el total anual de la darrera columna de l'annex número 1 es calcula multiplicant el salari base per 17,8 i el plus de conveni per 12 i sumant el resultat de totes dues operacions.

Article 37

Nivells de retribució anual

37.1 Aquest nivell comprèn, en còmput anual, el salari base i la participació en beneficis que en resulta i el plus conveni.

37.2 Nivells anuals de retribució individual o havens fixos. És el resultat d'afegir el còmput anual del premi d'antiguitat i la participació en beneficis que en resulta, com també el complement personal i les millores voluntàries que, si s'escau, es tinguin reconeguts, al nivell anual de retribucions que correspon a un empleat d'acord amb el seu grup professional i nivell salarial.

Article 38

Antiguitat

El premi d'antiguitat, que té el caràcter de complement personal, d'acord amb el que disposen l'article 26 i la disposició addicional 4 de l'Estatut dels treballadors, es calcularà de la forma següent:

El premi es calcula sobre els salaris base fixats pel Conveni col·lectiu per a cada nivell salarial en la data de venciment de cada premi anual.

38.1 A partir de l'1 de gener de 2004 s'estableix un nou premi d'antiguitat, l'import anual del qual serà del 0,5% del salari base anual durant els primers 10 anys d'antiguitat a l'empresa i del 0,3% a partir de l'onzè any d'antiguitat a l'empresa. Tanmateix, el 0,3% es començarà a aplicar a partir de l'any 2014.

El premi d'antiguitat meritat cada any es manté fix pel que fa la quantia, i s'afegeix a l'import dels que s'han obtingut en anys anteriors; el premi es fixa, en vèncer l'any següent, sobre el salari base vigent el dia d'aquest venciment d'acord amb nivell salarial de cada treballador.

La data de venciment dels premis és de l'1 de gener i de l'1 de juliol de cada any, segons hagi estat l'ingrés a l'empresa en el primer o segon semestre de l'any anterior.

Quan el treballador hagi complert 65 anys no pot meritjar cap altre premi d'antiguitat i ha de romandre fix l'import del premi aconseguit fins a l'esmentada data.

Cal percebre el premi d'antiguitat en cada paga mensual i en les gratificacions extraordinàries.

38.2 Així mateix s'estableix un premi especial d'antiguitat per 20 anys de servei a l'empresa que consisteix que tots els treballadors tindran un premi per una sola vegada, que s'estableix en el 5% del salari base, al complir 20 anys de serveis a l'empresa, sense nota desfavorable, amb total independència dels augments que, en el seu cas, corresponguin en concepte d'antiguitat, i que es calcularà sobre els que percebi en el moment de la seva aplicació passant a engrossir, en el successiu els citats augments periòdics.

Article 39

Participació en beneficis

39.1 Aquest concepte té el caràcter de complement salarial, d'acord amb el que disposen l'article 26 i la disposició addicional 4 de l'Estatut dels treballadors.

39.2 Consisteix en el 15% del salari base mensual afegint-hi l'antiguitat consolidada i la nova antiguitat que el treballador acrediti; es percep en les 12 mensualitats ordinàries, però no pas en les extraordinàries.

Article 40

Plus de conveni

Atesa la necessitat d'augmentar tant com es pugui la productivitat a l'empresa d'una manera compatible amb la qualitat indispensable del servei, l'empresa es reserva el dret d'establir els sistemes de mesura i de control que calguin per obtenir el rendiment exigible en cada lloc de treball d'acord amb les seves característiques.

Com a compensació per aquest rendiment, s'estableix el complement salarial fix que, amb l'epígraf de plus de conveni, reflecteixen per a cada nivell salarial les taules que figuren a l'annex 1.

Article 41

Complement personal

És la retribució de caràcter fix que reconeix l'empresa a un treballador voluntàriament o com a pacte i amb caràcter individual.

Article 42

Plus per feina nocturna

42.1 Consisteix aquest plus en un complement de remuneració equivalent al 25% del salari base diari.

42.2 El plus per feina nocturna té el caràcter de complement salarial no consolidable, d'acord amb l'article 26.3 de l'Estatut dels treballadors i l'article 23 del segon Conveni col·lectiu estatal del sector.

42.3 És d'aplicació a tot el personal un cop transcorregut el període de formació inicial, en substitució del plus per feina nocturna un plus treball nocturn pel personal de torn que realitza part de la seva jornada entre les 22 i les 6 hores. Per al càlcul del seu valor econòmic s'aplicarà el mateix percentatge del 25%, però sobre la base següent: salari base + antiguitat + participació beneficis + plus voluntari.

42.4 Així mateix i també d'aplicació a tot el personal un cop transcorregut el període de formació inicial, es pagarà un plus treball diürn pel personal de torn que realitza part de la jornada entre les 6 i les 14 hores. Per al càlcul del seu valor econòmic s'aplicarà el mateix percentatge del 25% sobre la base següent: salari base + antiguitat + participació en beneficis + plus voluntari, però dividit per 7,11.

Article 43

Plus per feina tòxica

Els treballadors que duguin a terme feines que comportin l'exposició a productes tòxics, i que s'hagin avaluat com a riscos que no siguin eliminables mitjançant les mesures de prevenció establertes en la planificació de l'activitat preventiva de l'empresa, han de percebre aquest plus, la quantia del qual és el 20% del salari base i que té la mateixa consideració legal que l'anterior. En el cas que l'exposició al risc sigui ocasional, es percebrà proporcionalment al temps d'exposició al risc. El que ara es preveu es considera sens perjudici de les mesures de protecció general i individual que s'han de disposar per evitar accidents o malalties professionals.

S'abonarà per al personal de Planta de Tractament la quantitat corresponent a 3 hores per jornada treballada i per al de Central Elevadora i Centrals Terrassa la quantitat corresponent a 1 hora i mitja, és a dir, el resultat de dividir el 20% del salari base mensual, que estableix aquest mateix article, per les jornades treballades cada mes i per a cadascuna d'elles (considerant que són de 8 hores) la part corresponent a 3 hores i a 1 hora i mitja respectivament.

Article 44

Plus de feina de torn

44.1 Les feines que requereixen una activitat permanent durant les 24 hores del dia i els 365 dies de l'any tenen el caràcter de feines de torn. Per aquest motiu, s'hi estableixen torns de feina de 8 hores cadascun, i cal variar periòdicament el torn dels treballadors, que han de gaudir del descans setmanal en una data variable, amb el benentès que les hores treballades el diumenge o una festa intersetmanal no es qualifiquen d'extraordinàries, tret de les festivitats tradicionals que preveu l'article 31.

44.2 L'import del plus de feina torn serà com a mínim, el 15% dels havers fixos percebuts a cada mensualitat i a la paga extraordinària. Aquest plus substitueix qualsevol complement de retribució que l'empresa hagi establert específicament per a aquestes feines, sens perjudici del caràcter de garantia "ad personam" que es reconeix a favor dels empleats per als quals l'import d'aquest complement és superior al plus que estableix aquest pacte; això, exclusivament pel que fa a l'excés que, si s'escau, hi hagi entre totes 2 retribucions.

44.3 En el cas de les festivitats tradicionals, els treballadors de torn que les hagin de treballar han de percebre les hores treballades com a extraordinàries, o bé els han de compensar amb tants dies suplementaris de vacances com festes treballades hi hagi.

Llevat que abans de la data d'aquest Conveni ja s'hagi acordat un cert nombre de dies suplementaris de vacances per a aquest personal.

Qualsevol altre excés de jornada s'ha de compensar com a horari extraordinari.

El plus de torn compensa específicament la variació del descans setmanal, el treball en festes intersetmanals altres que les tradicionals de l'article 31 i la variació

d'horari. Cal excloure el plus per feina nocturna d'aquesta enumeració, que s'ha de percebre independentment.

44.4 Plus dia de Nadal i Cap d'Any: el personal de torn, el d'obra i el de serveis, que treballi o estigui de reserva des de les 22 hores del dia 24 de desembre a les 22 hores del dia de Nadal percebrà un plus especial de 48,32 euros bruts com a compensació del no poder gaudir d'una festa tant assenyalada. Igualment el percebran els que treballin o estiguin de reserva de les 22 hores del dia 31 de desembre a les 22 hores del dia 1 de Cap d'Any. Aquest plus s'actualitzarà anualment amb la mitjana aritmètica de les variacions dels 3 índexs tal com s'estableix a l'article 53.2 d'aquest Conveni.

Article 45

Gratificacions extraordinàries

Es percep una gratificació extraordinària cada trimestre natural, l'import de la qual és d'1 mes de salari base afegint-hi l'antiguitat i l'antiguitat consolidada. Aquestes gratificacions es fan efectives els dies 15 dels mesos de març, juny, setembre i desembre de cada any.

S'estableix la possibilitat que, mitjançant acord amb la representació dels treballadors a l'empresa o amb els propis treballadors, si aquella no existeix, es puguin prorratejar dins les mensualitats l'import de les gratificacions extraordinàries.

Article 46

Mitja paga nadalenca

El treballador percep com a quantitat neta (és a dir, un cop fetes les retencions per Seguretat Social i IRPF) una quantitat equivalent al 50% de l'import brut d'una paga extra normal. La paga extraordinària normal inclou, a data de signatura d'aquest Conveni, els següents conceptes: salari base, antiguitat i antiguitat consolidada, per al personal de torn inclou, a més, el plus de torn. Si en el futur, per conveni o altra norma d'obligat compliment, es modifiquessin els conceptes a incloure dins les gratificacions extraordinàries, o es traspasessin al salari base altres conceptes salarials, totalment o parcialment, i s'incrementa el seu import, en cap cas aquestes modificacions no implicaran l'augment de la quantia econòmica de la mitja paga, que es mantindrà en l'import en què es pagui en el moment en què es produïssin les esmentades modificacions. En aquests supòsits s'haurà d'adequar la redacció d'aquest article.

La percebrà tot el personal i als treballadors amb menys d'1 any d'antiguitat se'ls abonarà la part proporcional.

Article 47

Bossa de Nadal i bossa de vacances

Juntament amb les pagues de desembre i juny, cal percebre, l'any 2007, 2 bosses per al gaudi d'aquestes festes, l'import de les quals és de 288,86 euros cadascuna.

Article 48

Base de l'hora extraordinària

La base de l'hora extraordinària serà, per l'any 2007, el quocient que resulta de dividir per 1.750 el còmput anual del salari base, l'antiguitat, la participació en beneficis, el complement personal i el plus de conveni.

Article 49

Recàrrec i preu de les hores extraordinàries

49.1 Durant la vigència d'aquest Conveni s'aplicarà el valor de l'hora normal, excepte per les hores extraordinàries de festius i diumenges que tindran un recàrrec del 60% respecte el preu de l'hora ordinària.

49.2 Els empleats amb contracte vigent en data 18 de novembre de 1999 tenen consolidat, com a garantia "ad personam", els preus unitaris d'hora extra que tenien

en data 31 de desembre de 1999, sempre que aquests siguin més avantatjosos dels que resulten de l'aplicació dels articles 48 i 49 d'aquest Conveni. Per tal de donar una correcta interpretació a aquest pacte, s'aclareix que:

a) El preu d'hora extra en data 31.12.1999 per les hores fetes en dia no festiu, és el que s'obté per aplicació dels articles 42.1 i 43.1 del Conveni col·lectiu provincial del sector per els anys 1999, 2000 i 2001 a què es fa referència a la manifestació primera anterior.

b) El preu per a les hores que tenen la consideració de nocturnes i les extres fetes en dia festiu en data 31.12.1999, és el que s'obté per l'aplicació de l'article 42.1 del Conveni col·lectiu i els articles 20 i 21.1 del Pacte d'empresa de 4.12.1998.

c) En el moment en què el preu de l'hora extra de cada empleat dels referits calculada segons conveni sigui superior al que estableixen els apartats a) i b) anteriors, s'aplicarà el preu establert pel Conveni.

Article 50

Compensació per feines de categoria superior

En aquesta matèria cal atènyer-se al que disposi l'article 13 del segon Conveni col·lectiu estatal del sector.

Article 51

Cobrament de la nòmina

Les retribucions meritades pels treballadors s'han de satisfer mitjançant la transferència de l'import corresponent a l'entitat bancària o caixa d'estalvis que designi el treballador, llevat que opti pel taló bancari. Les retribucions es pagaran el penúltim dia de cada mes.

Article 52

Menyscapte de diners

L'any 2007 el personal que habitualment efectua cobraments i pagaments en metàl·lic percebrà la quantitat base de 100,44 euros a l'any.

a) Per als encarregats de caixa o personal amb responsabilitats similars: per al seu càlcul s'aplicarà el percentatge del 200% sobre la anterior quantitat base.

b) Per als auxiliars de caixa i cobradors o personal assignat a tasques contractació de l'Àrea Comercial que habitualment efectui cobraments de rebuts: s'aplicarà el percentatge del 150% de l'abans indicat.

Els percentatges a aplicar sobre la quantitat base són només d'aplicació a tot el personal un cop transcorregut el període de formació inicial.

Article 53

Incrementos econòmics per l'any 2007

53.1 Les taules salarials de l'annex número 1 són les que corresponen a l'any 2007 i han estat calculades augmentant un 3,75% les taules definitives vigents a 31 de desembre de 2006, en el Conveni col·lectiu de treball del sector de captació, elevació, conducció, tractament, distribució i depuració d'aigua de la província de Barcelona.

53.2 Per altra banda es regulen un conjunt de millores econòmiques sobre els nivells de les retribucions previstes a les taules salarials de l'annex 1. Aquests conceptes retributius detallats als articles del 54 al 61, porten especificat en cada cas la base de càlcul per la seva revisió i l'àmbit concret d'aplicació. L'actualització anual es revisarà de forma automàtica tan bon punt es conegui oficialment o públicament la base per al seu càlcul. En la majoria dels conceptes previstos en aquests articles, la base de càlcul serà la mitjana aritmètica de les variacions dels següents 3 índexs:

1. Valor percentual previst en l'índex de preus al consum anual publicat per l'Institut Nacional d'Estadística, o entitat que el pugui substituir en el futur. La revisió automàtica per a cada any en curs es farà inicialment a partir de les previsions oficials

establertes pel Govern en la Llei de pressupostos de l'Estat, i es procedeix a la seva correcció i rectificació, un cop es publiqui l'IPC definitiu per a aquell any.

2. Les variacions percentuals o factor que serveix de base per calcular les noves taules salarials de cada any a la columna "total anyal" dels futurs convenis de l'empresa.

3. Les variacions percentuals que aprovi l'autoritat competent per a la tarifa mitjana de l'aigua a Terrassa, o sigui el percentatge de variació que obtingui, en els nostres expedients de tarifes, la tarifa mitjana per a Terrassa o, en el supòsit de no sol·licitar en algun any revisió de tarifes, s'utilitzarà, com a índex de tarifes, l'IPC anterior rebaixat en mig punt si és menor de 5, en 1 punt si es troba entre 5 i 10 inclosos, en 1 punt i mig si és des del 10 al 15, i 2 punts quan sigui superior al 15%, i així successivament cada 5% més de l'IPC previst.

Aquest valor s'aplicarà a tots els imports unitaris en aquests articles, excepte en aquells que es reguli el seu increment d'altra manera segons la indicació que figura en cada cas, entrant en vigor i abonant-se a partir del mes següent al que es pugui calcular per tenir-se coneixement oficial o fer-se públic el percentatge o valors que representen.

Article 54

Plus d'assistència

Aquest plus serà d'aplicació a tot el personal un cop transcorregut el període de formació inicial. Consisteix, per als treballadors a jornada completa, en una quantitat de 17,37 euros bruts per dia treballat complet, o la meitat en jornada treballada inferior a 5 hores. Per als treballadors a jornada a temps parcial, es pagarà per dia treballat complet, la quantitat diària que resulti en proporció a la jornada per a la que han estat contractats, sense tenir en compte les hores complementàries. Aquest plus també compensa totes les futures modificacions horàries que es puguin establir d'acord amb l'article 20 d'aquest Conveni.

L'import establert per a aquest plus es revisarà anualment d'acord amb la mitjana aritmètica de les variacions dels 3 índexs tal com s'estableix a l'article 53.2.

Article 55

Plus rotació obres per al personal de brigada d'obres, excepte integrants de l'equip de grans avaries

S'estableix un plus rotació obres, per un import de 170,30 euros bruts/mes per l'any 2007, que percebrà el personal adscrit a la Secció d'Obres, excepte els integrants de l'equip de Grans Avaries. Aquest plus substitueix els imports que anteriorment havia percebut aquest personal d'Obres pels conceptes de nou plus voluntari assistència-2 (horari de tarda), Guàrdies i Reserves en diumenges i festius (excepte els dies assenyalats com a festius amb reserva al calendari).

L'import establert per a aquest plus es revisarà anualment d'acord amb la mitjana aritmètica de les variacions dels 3 índexs tal com s'estableix a l'article 53.2.

A l'annex 5 es concreten l'organització de la rotació de les parelles, calendaris anuals, vacances i sistema de cobertura d'absències per aquest col·lectiu de persones adscrit a la Secció d'Obres.

Article 56

Reserva en festius del personal d'obres

Consisteix en una forma de guàrdia sense presència activa a l'empresa però amb localització inexcusable en una adreça o telèfon. Als efectes d'aquest article, només seran considerats dies festius els següents: 1 de gener (Cap d'Any), 6 de gener (Reis), Dissabte Sant, Diumenge de Pasqua, 25 de desembre (Nadal) i 26 de desembre (Sant Esteve). Per a la seva compensació econòmica s'estableix la següent fórmula:

a) Retribució 4 hores extres festives pel personal de brigada en reserva en festiu si no és requerit per l'empresa durant el dia/dies de reserva per a treballar.

b) Retribució del total d'hores treballades com a extres festives més 3 hores que s'abonaran de la mateixa forma pel personal de brigada en reserva en festiu quan sigui requerit per l'empresa durant la reserva per a treballar.

Article 57

Plus disponibilitat per perllongació de la jornada diària legal

S'aplicarà al personal de les seccions d'Obra, Serveis i Personal de Torn, excepte el personal eventual amb contracte d'obra o servei que realitzi hores extres. Aquest plus es cobrarà per tot el personal de les referides seccions un cop transcorregut el període de formació inicial, a raó de 4,03 euros per cada dia en el que un empleat hagi de perllongar la seva jornada en més de 30 minuts als efectes d'acabar necessàriament feines en curs o fer-ne d'urgents que representin la realització de com a mínim 1 hora extra. En el supòsit de ser requerit un cop acabada la jornada i ja totalment fora de servei perquè es reincorpori al treball o sigui igualment requerit per treballar en dia festiu quan no estava previst fer-ho, amb motiu d'averies importants o reparacions urgents i, en general, problemes del servei públic que desenvolupa l'empresa, es cobrarà a raó de 7,99 euros a mes de les hores extres, siguin nocturnes, diürnes o festives que realitzi.

No es cobrarà aquest plus quan la perllongació de la jornada o realització d'hores extres en festius o dies en que no tocava treballar a requeriment dels superiors hagi estat planificada i anunciada prèviament, amb caràcter cert i ferm i amb 2 dies d'antelació sobre el que s'hagi de treballar.

L'import establert per a aquest plus es revisarà anualment d'acord amb la mitjana aritmètica de les variacions dels 3 índexs tal com s'estableix a l'article 53.2.

Article 58

Plus pacte d'empresa

La Direcció, sense que la vinculi gens de cara al futur quant a la repetició anyal obligatòria de fer el mateix, pesi a que en principi i si no es produeixen motius que ho impedeixin o desaconsellin, atorgarà, amb motiu de l'assoliment del present Conveni d'empresa i durant la seva vigència, una gratificació especial, a tots el treballadors fixos i als que tinguin contracte per durada determinada, sigui quina sigui la seva modalitat, per 1 any o més, sigui amb un sol contracte o amb pròrrogues de l'inicial, que estarà vinculada al resultat final econòmic de l'explotació dels serveis que presta l'empresa en cada exercici, comptabilitzat de la forma que es detalla a l'annex 6 d'aquest Conveni.

Article 59

Plus de conducció per a vehicles i motos

Es paga a tot el personal un cop transcorregut el període de formació inicial que diàriament condueix vehicles i/o motos d'aquesta, exceptuant els que tinguin la qualificació de xofers. L'import mensual és de 42,55 euros bruts per l'any 2007.

L'import establert per a aquest plus es revisarà anualment d'acord amb la mitjana aritmètica de les variacions dels 3 índexs tal com s'estableix a l'article 53.2.

Tanmateix en el cas d'IT per malaltia comuna o accident no laboral o llicències especials de durada superior a 30 dies es minorarà a la meitat l'import a percebre, i es suprimirà la seva percepció quan la durada de les situacions anteriors sigui superior a 60 dies.

Aquest plus compensa els riscos que pot comportar al treballador l'activitat de conductor i l'habitual tasca de revisió dels nivells d'oli, pressió dels pneumàtics i manteniment preventiu que quinzenalment han de fer els empleats que tinguin assignat habitualment un vehicle o moto en concret o el comparteixin normalment amb un altre empleat concret, excepte períodes de baixa o IT d'algun d'aquests empleats. L'esmentat control i manteniment preventiu es realitzarà abans d'iniciar-se la jornada laboral diària del dia que li correspongui cada quinzena. També es responsabilitza l'empleat conductor de comunicar, ràpidament al seu cap, qualsevol

avaria o problema mecànic que es presenti en el vehicle o moto que condueixi, prèviament a traslladar-lo, si s'escau, al taller habitual de l'empresa, fent constar per escrit les primeres impressions sobre les causes del cas. Igualment avisarà quan detecti o prevegi una futura anomalia possible.

Tot i aquestes obligacions de comunicació d'avaria, problema mecànic o avaria futura possible, queda exclosa qualsevol responsabilitat del treballador per aquests conceptes.

A l'annex 7 d'aquest Conveni es detallen aclariments respecte a elements relacionats amb la conducció de vehicles i motos.

Article 60

Plus retirada de carnet oficial per a conduir vehicles

Consisteix en una compensació econòmica de 187,22 euros al mes durant el 2007 a liquidar als possibles empleats que per faltes involuntàries comeses en la conducció de vehicles de l'empresa o el propi durant les funcions laborals, els hi sigui retirat judicialment o reglamentàriament el carnet. Aquesta compensació s'abonarà com a màxim per a un període de 12 mesos i si no és en cas de reincidència. En el cas del personal eventual es liquidarà mentre tingui contracte en vigor com a màxim.

L'import establert per a aquest plus es revisarà anualment d'acord amb l'IPC.

A l'annex 7 d'aquest Conveni es detallen aclariments respecte a elements relacionats amb la retirada del carnet oficial per a conduir vehicles.

Article 61

Plus perillositat per contagi

La Direcció, a petició raonada del Comitè de Seguretat i Salut que haurà de valorar qualsevol fet concret o circumstància específica que hagi motivat una conducta activa o passiva d'un empleat o alguns d'ells, refrenada pel seu encarregat o cap superior, abonarà per una sola vegada, en cada cas que proposi aquell Comitè, un plus especial al treballador exposat a un perill de contagi que serà, com a mínim de 22,20 euros i, com a màxim de 55,45 euros excepte en casos molt especials que qualifiqui com a tals el mateix Comitè amb el vistiplau del servei mèdic d'empresa.

La reincidència d'estar exposat a un perill d'aquest tipus, en un termini inferior a 3 mesos, motivarà duplicar l'import inicial atorgat pel cas idèntic anterior, amb una limitació de la quantia resultant que serà màxim de 88,69 euros

Amb independència d'abonar aquest tipus de plus, la Direcció procurarà amb tots els mitjans al seu abast, sanejar l'indret on s'hagi produït el fet o circumstància causant del perill de contagi o denunciar a l'autoritat competent allò que sigui imputable a terceres persones o elements estranys a l'empresa. La social, a través dels seus representants en aquell Comitè, podrà proposar actuacions i altres iniciatives tendents a eradicar les possibilitats de perill o reduir-ne el seu possible impacte en el personal que pugui trobar-se exposat aquest, així com les mesures preventives que siguin més adients.

L'actualització anyal del màxim i mínim es farà a través de la mitjana aritmètica de les variacions dels 3 índexs tal com s'estableix a l'article 53.2.

Article 62

Aigua gratuïta per al personal

L'empresa subministrarà i cobrirà totes les despeses i impostos o taxes aplicables al proveïment d'aigua que ella realitzi als seus empleats en l'habitatge habitual que cadascun d'ells sempre que els consums que realitzin siguin els normals per a un habitatge.

Per al personal que es proveeixi d'altres empreses només cobrirà l'import corresponent al subministrament d'aigua, sense sanejament ni taxes ni altres conceptes inclosos en els rebuts de l'aigua fins a un límit de 15 m³/mes. Es d'aplicació a tot el personal un cop transcorregut el període de formació inicial i a partir del següent

període de facturació des del dia que compleixi aquest requisit. Aquest benefici és també per al personal en plantilla que es jubili.

Article 63

Clàusula de desvinculació

En aquesta matèria s'aplicarà l'article 29 del segon Conveni col·lectiu estatal del sector.

CAPÍTOL 6

Règim assistencial

Article 64

Concepte de règim assistencial

El règim assistencial que es pacta en aquest Conveni col·lectiu és el conjunt de les mesures que complementen l'acció protectora que té el règim general de la Seguretat Social sobre els treballadors que presten el seu servei a l'empresa.

Article 65

Naturalesa del règim assistencial

El règim assistencial que es pacta en aquest Conveni té la naturalesa de millora voluntària de l'acció protectora de la Seguretat Social prevista a l'article 191 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny (BOE de 29 de juny de 1994).

Article 66

Incapacitat temporal

En cas d'incapacitat temporal conseqüència de malaltia comuna o accident no laboral, es garanteixen als treballadors adscrits a aquest Conveni el 100% dels salaris corresponents a la jornada ordinària, tingui la denominació que tingui.

En cas d'incapacitat laboral transitòria conseqüència d'accident laboral o malaltia professional, es garanteix el 100% del salari que el treballador percebi al moment de la baixa.

Per al seu càlcul, sigui quina sigui la seva causa, s'aplicarà el percentatge del 100% sobre el sou fix real diari, amb l'excepció exclusiva de la retribució que s'estableix per al plus d'assistència (article 54). Aquest plus d'assistència el cobraran també les persones que, com a conseqüència d'un accident de treball o malaltia professional, estiguin de baixa mèdica reconeguda per la corresponent mútua patronal d'accidents de treball. En aquesta situació el treballador percebrà l'import del plus d'assistència fins a un termini màxim de 40 dies laborables. El termini de 40 dies s'aplicarà per cadascun dels processos de baixa mèdica per accident de treball o malaltia professional que pugui tenir un treballador.

Article 67

Jubilació especial dels treballadors als 64 anys

L'empresa i el treballador poden pactar individualment la jubilació especial als 64 anys, d'acord amb la forma i les condicions que estableix el Reial decret 1194/1985, de 19 d'octubre.

Article 68

Readaptació del personal amb capacitat disminuïda

En els casos d'invalidesa total i permanent per a complir la professió habitual, si l'empresa renuncia a l'extinció del contracte per causes objectives i readapta el treballador per a una altra funció en la mesura que la seva capacitat, cal fer-ne una reclassificació professional i assignar-li el salari corresponent a les tasques que realment dugui a terme; l'empresa li pot suprimir el premi d'antiguitat meritat i la

retribució voluntària reconeguda fins a la incapacitat, sempre que la suma del nou salari afegint-hi la prestació periòdica reconeguda per la Seguretat Social sigui superior al que percebia per tots els conceptes abans de la incapacitat. No obstant això, a l'efecte passiu cal mantenir el còmput total d'anys treballats.

L'empresa garanteix el manteniment de drets al personal amb capacitat disminuïda, als treballadors que actualment es troben en aquesta situació per al seu treball habitual, sense que oficialment, consti cap declaració específica, que els hi mantindrà, com ho ha fet fins ara, el seu salari, categoria, complements fixos i antiguitat que tenien acreditats amb anterioritat als fets que l'han provocat o al moment en que s'ha manifestat i comprovat.

Per als casos que es produeixin en el futur regirà el que estableixi el primer paràgraf d'aquest article, sens perjudici que per a determinats casos la Direcció, a petició de la Social o per pròpia iniciativa, millori les condicions establertes reglamentàriament o mantingui i respecti tots o part dels drets de què gaudia un empleat abans de produir-se la malaurada circumstància.

Article 69

Ajudes per fills

60.1 Ajuda fills disminuïts: si algun treballador de l'empresa tingués al seu càrrec fills amb disminució física o psíquica, l'any 2007 percebrà com ajuda econòmica per a la seva atenció, la quantitat de 57,12 euros en cadascuna de les 12 mensualitats ordinàries per cadascun dels fills amb disminució igual o superior al 30%. Aquesta disminució ha de ser degudament acreditada mitjançant la certificació corresponent.

60.2 Ajuda escolar: L'empresa abonarà, 1 cop l'any i coincidint aproximadament amb l'inici del curs escolar, unes ajudes per a cobrir les despeses d'escolarització dels fills menors d'edat dels treballadors amb més d'1 any d'antiguitat, l'import total de les quals no podrà ultrapassar el de l'any precedent actualitzat amb el percentatge de mitjana resultant de l'increment bàsic d'aquest Conveni i del de la tarifa domèstica per aforament de 250 l/d a Terrassa, i es prorateja la nova quantitat global entre el nombre de fills que en puguin gaudir i en funció d'un escalat per edats que es relaciona a l'annex 8, juntament amb altres consideracions al respecte de l'aplicació d'aquestes ajudes, i s'incrementa l'import unitari en relació directa amb la major edat dels fills.

És d'aplicació a tot el personal un cop transcorregut el període de formació inicial i la base de càlcul serà la mitjana aritmètica de les variacions de 3 índexs especificats a l'article 53 d'aquest Conveni.

Article 70

Revisions mèdiques

L'empresa ha de garantir la vigilància periòdica de la salut dels treballadors d'acord amb la legislació vigent. En aquest sentit, han d'establir en la planificació de l'activitat preventiva de l'empresa les revisions mèdiques que siguin procedents en funció dels riscos inherents a cada lloc de treball. Aquestes revisions han de tenir lloc en hores laborables.

Article 71

Bestretes anuals

Independentment de les bestretes previstes en l'article 29 de l'Estatut dels treballadors, en cas de necessitat acreditada, els treballadors poden sol·licitar una bestreta l'import màxim de la qual és el 10% dels havens anuals fixos acreditats pel sol·licitant. Aquesta bestreta no pot meritjar interès, i el treballador l'ha de tornar en 12 pagaments mensuals, vencedors el dia 30 de cada mes a partir del mes següent a la data de concessió.

Per a la concessió d'aquestes bestretes, el treballador ha de disposar de l'informe favorable, que ha de ser vinculant, del Comitè d'Empresa o dels delegats

de personal. El saldo de les bestretes concedides pendents d'amortització no pot superar a cada centre de treball el 0,6% de la nòmina d'aquest centre referida a havers fixos; en cas d'arribar a aquest percentatge, no és obligatori que les empreses en facin la concessió, encara que el sol·licitant tingui l'informe favorable abans esmentat.

Tot i que les bestretes no meritin interès, es practicaran les retencions que legalment siguin d'aplicació per aquest concepte.

Article 72

Prestacions per naixement i sepeli

La prestació per naixement consisteix en el pagament de 60,10 euros per cada nou fill, amb la corresponent justificació.

La prestació per sepeli consisteix en el pagament de 60,10 euros a la mort d'un empleat en plantilla.

Article 73

Cotització a la Seguretat Social per contingències generals

L'import deduïble surt del càlcul del 2,55% de la base mínima de cotització de la Seguretat Social del treballador, que va a càrrec de l'empresa. És d'aplicació a tot el personal.

CAPÍTOL 9

Clàusules finals

Article 74

Vinculació a la totalitat

Si aquest Conveni no és registrat o si alguna de les seves clàusules és impugnada, com també si és modificat per l'Administració pública o el jutge amb caràcter general o individual, la totalitat del Conveni restarà sense eficàcia, i la Comissió Paritària n'ha d'examinar el contingut.

Article 75

Clàusula d'absorció i garantia "ad personam"

Les retribucions pactades en aquest Conveni no poden absorbir ni compensar els complements personals vigents en data 31 de desembre de 2006 establerts voluntàriament per l'empresa, tret que s'hagi fet consignar que són a compte dels increments del Conveni o que al moment de la concessió se n'hagi acordat expressament la possibilitat d'absorció.

Així mateix, el règim econòmic pactat en aquest Conveni valorat en còmput anual absorbeix automàticament qualsevol augment de retribucions, salari o percepcions directament o indirectament salarials que, si s'escau, s'estableixi durant la vigència del Conveni per mitjà d'una disposició legal o reglamentària.

Article 76

Derogacions

El present Conveni substitueix en els àmbits funcional, personal i geogràfic establerts per al mateix al Conveni col·lectiu de les empreses de captació, elevació, conducció, tractament, distribució i depuració d'aigua i el seu personal de la província de Barcelona pel 2006 i deroga Pacte d'empresa Mina Pública d'Aigües de Terrassa, SA, 2001-2005 amb les millores que recull, així com els següents acords parcials que s'han pres en els darrers anys:

a) Annex al Pacte de 2001 que modificava la redacció en l'apartat 7 de l'article 8 sobre el premi antiguitat per 20 anys de servei a l'empresa (signat el desembre de 2001).

b) El criteri en l'aplicació dels permisos i no assistències, que van més enllà dels legals previstos en l'Estatut dels treballadors i els convenis estatal i provincial de referència (comunicat el març de 2002).

c) L'acord de cobrament del plus assistència en situació d'incapacitat temporal com a conseqüència d'accident de treball amb un termini de màxim de 40 dies laborables (en vigor des de juliol de 2004 i signat a finals de setembre de 2004).

d) El criteri que els 26 dies laborables de vacances han de comunicar-se abans del 31 de desembre de l'any anterior, dels quals, 4 com a mínim han de ser dissabte (comunicat el desembre de 2004).

e) L'acord de modificació del Pacte pel que fa a la inclusió del plus rotació obres per al personal de brigada d'obres, excepte integrants de l'equip de grans avaries (signat i en vigor des de març de 2005).

f) L'acord de treballar els dies de festes tradicionals de la patrona (actualment dia 1 de juny) i la segona Pasqua quan no estiguin reflectits com a festius en el calendari publicat per l'autoritat laboral corresponent, i de gaudir-les en dies lectius alternatius (comunicat el març de 2006).

g) L'acord d'abonar 30 euros a tots els treballadors i jubilats com a premi patrona, consistent en una gratificació que s'abonarà a la nòmina del mes de maig i que és d'actualització voluntària per l'empresa superior a l'IPC, així com l'organització per part de l'empresa d'un sopar per a tots els treballadors el divendres següent a la festa tradicional de la patrona (comunicat el març de 2006).

h) Acord per la formació (signat el maig de 2006).

No obstant això, si la normativa legal és modificada durant la vigència del Conveni de manera que n'afecti les estipulacions, es considera modificat i adaptat a la nova normativa automàticament.

Article 77

Col·laboració entre la Direcció i el Comitè d'Empresa i delegat de personal

Atès que el manteniment de la pau social és un bé desitjable i que el diàleg necessari a aquest efecte ha de tenir lloc entre els òrgans representatius de totes dues parts en la relació laboral, o sigui direccions i la representació legal dels treballadors, totes dues parts reconeixen expressament les personalitats i les condicions respectives i manifesten la seva intenció en ferm de resoldre mitjançant la negociació totes les qüestions i diferències que, si s'escau, apareguin; tot això, donant el compliment més estricte a la legislació vigent.

La Direcció també es compromet a notificar al Comitè d'Empresa, amb caràcter previ i mitjançant un escrit raonat, la imposició de qualsevol mena de sanció per faltes laborals comeses pel personal que està sota el seu servei.

Article 78

Acumulació d'hores sindicals

Els membres dels comitès d'empresa i els delegats de personal poden acumular, individualment, per trimestres naturals, el crèdit d'hores sindicals mensuals que la llei determina.

Article 79

Garanties sindicals

Cal atènyer-se al que disposa l'Estatut dels treballadors i a la legislació vigent en la matèria.

Article 80

Canvi de titularitat de l'empresa

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

El cessionari està obligat a mantenir els salaris que es meriten fins al canvi de titularitat, en tots els havers fixos que es detallen en l'article 37.2 anterior.

En qualsevol cas s'aplicarà l'article 43 del segon Conveni col·lectiu estatal del sector.

Article 81

Clàusula de submissió als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i de l'empresa, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se, als efectes d'allò establert en els articles 63 i 154 del TRLPL.

Article 82

Denúncia del Conveni

La durada del Conveni és per 1 any (2007). La part que vulgui denunciar-lo, ho farà cursant la denúncia amb 3 mesos de temps com a mínim respecte a la data de venciment del termini per al qual ha estat pactat, i ho ha de fer avinent al Departament de Treball.

Article 83

Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació

Es crea una Comissió Paritària per a les qüestions que es deriven de l'aplicació del present Conveni, formada per 3 representants de la Direcció i 3 de la Social (inclòs el delegat d'Abrera). Aquesta Comissió es designarà anyalment per la Direcció de l'empresa i per la representació sindical.

Article 84

Contractació indefinida

En matèria de contractació indefinida serà d'aplicació l'establert a la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i la ocupació, o qualsevol altra norma vigent en aquest sentit.

Article 85

Contracte eventual

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

Mentre sigui vigent aquest Conveni, la Direcció podrà convenir formalitzar contractes laborals, en el cas dels eventuais de fins a 6 mesos, d'obra o servei, de formació o pràctiques i a temps parcial, amb una jornada setmanal i horari diari que possibiliti cobrir permanentment la prestació del servei públic que es realitza en les millors condicions possibles i òptim funcionament de les instal·lacions que el conformen, especialment en el seu control i manteniment, producció i distribució de cabals i atenció a l'usuari d'aquest. Les possibles jornades que s'introdueixin en aquest tipus de contracte hauran d'ajustar-se al que prevegi la normativa vigent en cada moment sobre horaris màxims, descans obligatori mínim etc., a l'ensem s'estructuraran d'una forma lògica i amb màxima homogeneïtat dins cada secció, grup de treball o tipus de feina que hagi de realitzar el personal afectat.

Article 86

Període de prova

Respecte al període de prova cal atènyer-se al que disposa el Conveni estatal del sector.

Article 87

Preavis en el supòsit de cessament voluntari del treballador

El preavis en el supòsit de cessament voluntari del treballador sense que hi hagi acord amb l'empresa serà de 2 mesos en el cas del personal de lliure designació i 15 dies per la resta.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1. El plus voluntari d'assistència pel personal de Brigada, Lectors, Aforadors i Magatzem: si bé aquest plus va quedar derogat en el seu moment, el mantindran tots els treballadors que en aquella data l'estaven percebent, com a condició més beneficiosa per a ells. Aquest plus es paga per dia treballat complet. Es manté en la seva quantia actual. No s'actualitza.

2. Ambdues parts acorden que, a mesura que sigui possible i alguna d'elles presenti propostes concretes, es negociaran la progressiva unificació dels plusos i conceptes que configuren l'actual sistema de remuneració, als efectes d'avançar en la seva simplificació. La representació dels treballadors podrà proposar modificacions parcials dels actualment vigents, o alternatives a aquests, que si la Direcció els considera factibles i més adients, es posaran en pràctica provisionalment durant un trimestre natural per a la, si s'escau, posterior aplicació habitual.

Així mateix, acorden també vetllar al màxim pel compliment de les normatives i recomanacions sectorials en temes de Seguretat i Salut, sempre a través dels canals legalment establerts.

ANNEX 1

Taula definitiva any 2007 (euros)

3,75%

G: grup professional; A: àrea funcional; N: nivell salarial; SB: salari base; PB: plus beneficis; PC: plus conveni; TA: total anual; TAB: total anual amb bosses

G	A	N	SB	PB	PC	TA	TAB
5		1	1.337,63	200,64	200,46	26.215,33	26.793,05
5		2	1.214,39	182,16	187,85	23.870,34	24.448,06
4		1	1.214,39	182,16	187,85	23.870,34	24.448,06
4		2	1.033,70	155,06	169,35	20.432,06	21.009,78
3	Adm. / tècnica	1	969,34	145,40	162,66	19.206,17	19.783,89
3	Tècnica	2	912,11	136,82	157,55	18.126,16	18.703,88
3	Tècnica	3	898,29	134,74	155,47	17.855,20	18.432,92
2	Adm. / tècnica	1	897,74	134,66	155,42	17.844,81	18.422,53
2	Adm. / tècnica	2	879,53	131,93	153,76	17.500,75	18.078,47
2	Adm. / tècnica	3	868,90	130,34	152,46	17.295,94	17.873,66
2	Tècnica	4	859,68	128,95	151,54	17.120,78	17.698,50
2	Adm. / tècnica	5	855,30	128,30	151,54	17.042,82	17.620,54
2	Adm.	6	833,02	124,95	148,79	16.613,24	17.190,96
1	Adm. / tècnica	1	847,16	127,07	150,57	16.886,29	17.464,01
1	Adm. / tècnica	2	837,07	125,56	149,62	16.695,29	17.273,01
1	Adm. / tècnica	3	570,60	85,59	113,68	11.520,84	12.098,56

ANNEX 2

Acord pel desenvolupament de la formació

1. Entenem la formació com un procés d'aprenentatge personal i en grup on conclouen pràctiques, informació, coneixements i capacitació i el desenvolupament de valors i habilitats orientats a aconseguir noves respostes i conductes organitzatives. La formació ha de pretendre uns objectius concrets: millorar el que es fa, preparar-se per tal d'assumir canvis organitzatius i una millor capacitació per tal d'afrontar els nous reptes.

La formació s'ha de concebre com a element integrat de la política de recursos humans, que s'entrellaça amb la selecció, el disseny de carreres, la promoció professional, els sistemes retributius, la incentivació i la motivació, en un conjunt coherent que incideix en la cultura de l'organització.

La programació i el seguiment de la formació requereixen la participació activa dels treballadors i dels seus representants, com a canalitzadors i detectors de necessitats, ja que la formació afecta i incideix en les condicions de treball, expectatives de promoció, i marc professional dels treballadors.

2. El Comitè de Formació

2.1 Dins de la política de qualitat de l'empresa en el seu moment la Direcció General va posar en marxa el Comitè de Formació que té definides competències en l'anàlisi de necessitats formatives, aprovació del Pla de formació anual i gestió i el seu seguiment, i a partir d'aquest any s'ampliarà fins a 2 representants legals dels treballadors.

2.2 Es potenciarà l'ampliació de les fonts de detecció de necessitats de formació i en aquest sentit, i sense deixar d'assumir la Direcció la total responsabilitat sobre el Pla de formació, al Comitè de Formació arribaran les necessitats de formació professional de tot els treballadors, mitjançant un estudi anual realitzat per l'empresa que recollirà necessitats detectades pels màxims responsables de cada àrea, pels representants dels treballadors i pels mateixos treballadors directament. La inclusió definitiva d'una necessitat en el Pla de formació anual serà responsabilitat del Comitè de Formació i de l'Àrea de Recursos Humans (es confeccionarà un formulari específic), en funció de factors com la incidència directa en les prioritats i objectius d'actuació de l'empresa per cada any i la partida pressupostària aprovada. El Pla de formació diferenciarà la formació necessària per desenvolupar les tasques pròpies dels diferents llocs de treball i, per tant, obligatòria, i la formació voluntària o no obligatòria.

2.3 Qualsevol conflicte d'interpretació o presumible discriminació que es pogués donar en el si de l'aprovació del Pla de formació (tant per actuacions obligatòries com voluntàries) avocarà a la designació d'una representació paritària formada per 2 representants de la Direcció i 2 representants legals dels treballadors per tal d'arribar a acords.

3. Prioritats en el desenvolupament de la formació:

3.1 Fomentar la màxima participació i aleatorietat dels treballadors en activitats formatives, complementant el pla amb actuacions formatives de caire col·lectiu (de més de 5 participants).

3.2 Prioritzar, sempre que sigui possible, la formació dins l'horari laboral.

3.3 Respecte del Pla de formació.

a) Es tractaran de manera diferenciada les dades de la formació obligatòria derivada del compliment de la llei de prevenció de riscos laborals, malgrat s'hi apliquin els mateixos criteris de gestió i avaluació.

b) El Pla de formació aprovat per desenvolupar-se cada any serà públic dins del primer trimestre de l'any, i les comunicacions i convocatòries a formació es faran amb 1 mes d'antelació.

c) Els treballadors i treballadores podran presentar sol·licitud a l'àrea de Recursos Humans (amb el formulari ja esmentat anteriorment), indicant aquelles accions

formatives en les que estan interessats, i es tindrà en compte, en funció sempre de les vacants que puguin haver-hi i de les necessitats organitzatives de la seva àrea de treball.

d) La realització efectiva de les accions formatives es podrà fer a través de propi personal o en col·laboració amb d'altres institucions i/o centres oficials reconeguts, i sempre que sigui possible en el mateix centre de treball.

4. Què és formació obligatòria:

4.1 És formació obligatòria aquella que es derivi de disposicions legals de les necessitats de prevenció de riscos laborals. Aquesta formació es gestionarà a través del Comitè de Formació i quedarà regulada per aquest acord, però el seu finançament no serà a càrrec del pressupost de formació.

4.2 És formació obligatòria la que es deriva dels requeriments pel compliment de les especificacions pròpies del sistema i procediments de treball de l'empresa, i en especial pel fet d'estar certificats per normes externes i auditable. En aquest sentit hi ha un manual de qualitat amb descripció de funcions i tasques que pot servir de referent.

4.3 És formació obligatòria la que es deriva de la necessitat de capacitat o actualització de coneixements per incorporacions de nous sistemes o eines de treball.

4.4 És formació obligatòria la que es deriva de necessitats estratègiques detectades i impulsades per la Direcció General amb l'objectiu de consolidar i desenvolupar el futur econòmic de l'empresa

4.5 Si en qualsevol d'aquestes situacions es produís conflictes d'interpretació, es recorre a la representació paritària esmentada en l'apartat anterior.

4.6 El treballador està obligat a seguir els cursos de formació obligatòria i a realitzar les practiques que es duguin a terme dins la jornada de treball o en altres hores, amb la compensació, en aquest últim cas, del temps invertit de la jornada laboral tal com es descriu en aquest acord. I aquesta obligatorietat es considerarà així en virtut de l'article 20 de l'Estatut dels treballadors i en virtut de l'article 29 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals).

5. Què és formació no obligatòria:

5.1 És formació no obligatòria aquella que es deriva d'una proposta que arribi al Departament de Recursos Humans, pels camins abans esmenats, per afavorir el desenvolupament cap a noves tasques o funcions que implicaran una major qualificació professional personal, i li permetran, si es el cas, opcions de promoció professional que també facilitaran els plans d'actuació futurs de l'empresa.

5.2 És formació no obligatòria la que es deriva de la recollida de necessitats detectades pels representants dels treballadors, o pels propis treballadors, sempre que sigui totalment pertinent, específica i d'aplicació per la tasca que es realitza .

5.3 Cost de la formació

1. L'empresa preveurà una partida pressupostària anual pel Pla de formació amb caràcter global per a tota la plantilla, que finançarà amb recursos propis o amb col·laboració amb altres institucions i entitats.

2. L'empresa assumeix la totalitat del cost d'impartició de la formació d'obligada assistència.

3. En cas de la formació no obligatòria l'empresa assumirà també el 100% del cost En els cassos de l'assistència individual d'una persona a cursos o seminaris organitzats per, i a entitats o proveïdors externs, l'import d'aquesta activitat formativa pagat per l'empresa caldrà que sigui reintegrat a l'empresa, si supera els 600 (o 1.800 euros) i si la persona que l'hagi rebut rescindeix voluntàriament el contracte amb l'empresa dins del termini de 3 (a 5 anys, respectivament) des de la realització de l'activitat formativa en qüestió. Els treballadors afectats per aquest punt signaran l'acord per escrit

4. En el cas de formació d'obligada assistència l'empresa assumeix la seva totalitat en temps laboral, quan aquesta es realitzi dins l'horari laboral, o compensant el temps dedicat fora de jornada laboral.

5. El temps ocupat en la realització de cursos de formació voluntària que sigui dins de la jornada laboral del treballador anirà a càrrec de l'empresa, i el realitzat fora del seu horari laboral, anirà a càrrec del treballador.

6. La participació en formació no obligatòria es valorarà i puntuarà especialment en els barems de processos de promoció a llocs de treball o categories professionals de major qualificació.

7. Compensació als treballadors que realitzin cursos de formació obligatòria fora del l'horari laboral.

7.1 El temps ocupat pels treballadors en la realització de cursos de formació obligatòria fora de l'horari laboral serà compensats sempre que sigui possible en temps. En tots els casos, si el percentatge de temps que assumeix l'empresa no es pogués compensar en horari per motius organitzatius, serà compensat econòmicament.

7.2 En cas de treballadors que realitzin cursos de formació obligatòria en dies per a ells laborables la compensació serà a raó d'1 hora per cada hora ocupada en la realització del curs.

7.3 En cas de treballadors que realitzin cursos de formació en dies que, per raons de tornos o altres, li corresponen com festius, la compensació serà de 2 hores per hora ocupada en la realització del curs, més 30 minuts per dia de curs, en concepte de desplaçament, més el plus d'assistència que correspongui.

7.4 No s'exercirà la obligatorietat d'assistència a un curs fora jornada en persones dins de torn rotatiu en els casos en què no hi hagi un mínim de 9 hores entre l'inici/final de l'anterior/posterior jornada de treball, o en els cassos en què la data de la formació coincideixi en l'únic dia festiu entre 2 períodes laborables

7.5 Al treballador que realitzi cursos de formació fora del seu horari laboral, li serà regularitzat el còmput d'hores al mes aviat possible dins de l'any de la realització del curs i com a màxim fins al mes d'abril de l'any següent. En el cas de personal de torn, en cas de previsió de jornada rotativa a torn inferior a l'annual legal o acordada en pacte d'empresa, s'haurà de compensar sempre en les jornades de torn central, taller o similar.

7.6 Al treballador que hagi de desplaçar-se fora de la població on està el centre on desenvolupa la seva activitat laboral per realitzar cursos de formació obligatòria, li seran abonades les despeses ocasionades per: transports, aparcaments, i en cas necessari, dietes.

S'acorda una gratificació especial per formació per aquelles persones que, al cap de l'any hagin assistit a formació obligatòria fora de la jornada laboral en mes d'un 50% del seu temps total de formació. Aquest plus es pagarà d'un sol cop a l'última nomina de l'any i per valor de 90,00 euros. En el cas de persones assignades a torn que hagin assistit aquests mateixos percentatges de temps de formació obligatòria en jornada dins del seu horari anual, aquesta gratificació especial serà de 120,00 euros.

ANNEX 3

Roba de treball

És d'aplicació a tot el personal, excepte si en el futur es canviessin les actuals peces per unes altres de diferent tipus, moment en el qual ja no s'entregarien més les anteriors, inclús en el cas de que es decidís portar una peça que per la seva configuració o cost d'adquisició, equivalgués a 2 o més de les anteriors. És a dir, que el tipus i nombre de peces si és absorbible sempre que a canvi es lliurin les equivalents quant a utilitat i totalitat de roba que obtingui cada empleat.

Si en el futur es tingués coneixement de l'existència de peces més idònies per al treball de cada secció de les fixades aquí el Comitè de Seguretat i Salut podrà proposar la modificació del tipus de roba a facilitar per l'empresa, sempre que es mantingui en un nivell de cost acceptable i no expressivament superior al de l'últim

lliurament efectuat. Tanmateix, aquest Comitè podrà denunciar, davant la Direcció, les possibles deficiències i baixa qualitat de les peces facilitades, així com suggerir petites modificacions en el seu disseny, confecció o material que les compon.

S'estableix per a les sol·licituds de roba que formalitzin els empleats amb posterioritat a la data de signatura d'aquest Pacte, el següent nombre i tipus de peces per cada forma de prestació del treball a les diverses seccions de l'empresa:

A) Personal d'Obres, Serveis, Lectors, Magatzem i Centrals Terrassa i Abrera, en general per a totes les categories:

Per aquest personal regirà la següent periodicitat d'obtenció i sol·licitud de roba, fixant-se que les d'hivern es lliuraran per tot el 15 d'octubre i les d'estiu per tot el 15 de juny. La roba d'estiu es lliura anualment, la d'hivern cada 2 anys i l'auxiliar segons es regula en els respectius apartats. Les sol·licituds es faran dins del mes de gener de cada exercici.

Roba d'estiu:

1. Dues camises de màniga curta (tela tergal), amb 2 butxaques anteriors amb anagrama o una americana amb 4 butxaques.

2. Dos pantalons (tela tergal) amb una butxaca a cada costat i una altra posterior, d'aproximadament 20 cm de profunditat i 15 d'amplada cadascuna, amb petaca (el personal de l'equip de Grans Avaries, els de Serveis i els Lectors, sols els lliuraran 1 pantalon anualment)

Roba d'hivern:

1. Dos pantalons de pana amb el mateix disseny que els d'estiu (el personal de l'equip de Grans Avaries, els de Serveis i els Lectors es lliuraran 2 pantalons, però cada any).

2. Una caçadora o 1 americana de pana, o 1 anorac, o 1 caçadora "pilote", a elecció de l'empleat.

3.- Dues camises franel·la.

4.- Un jersei cremallera o pullover.

5.- Dues tovalloles pel Personal de Brigada i Centrals de Terrassa i Abrera.

Una tovallola pel Personal de Fontaneria i Lectors.

Peces

1. Personal d'Obres: se li facilitarà també cada any unes sabates del tipus de botes de pell, lliurant-les un any amb la roba d'estiu, el següent amb la d'hivern i així successivament. Es facilitarà cada 2 anys gorra d'hivern i gorra d'estiu.

2. Personal Centrals Terrassa: se li facilitarà també cada any unes sabates del tipus de botes de pell, lliurant-les un any amb la roba d'estiu, el següent amb la d'hivern i així successivament.

3. Personal de Serveis: un any botes i el següent espadenyes esportives, amb la data de lliurament igual que la roba d'hivern o d'estiu en el primer o segon tipus de calçat. Es canvia la periodicitat de lliurament dels pantalons, essent d'1 a l'estiu anualment, i 2 a l'hivern anualment. Es facilitarà cada 2 anys gorra d'hivern i gorra d'estiu.

4. Lectors: un any botes i el següent espadenyes esportives, amb la data de lliurament igual que la roba d'hivern o d'estiu en el primer o segon tipus de calçat. Es facilitarà cada 2 anys gorra d'hivern i gorra d'estiu.

5. Personal de Torn d'Abrera se li facilitarà cada any unes sabates del tipus botes de pell amb puntera de seguretat o amb sola aïllant, lliurant-la un any amb la roba d'estiu i el següent amb la roba d'hivern.

Amb independència del que s'exposa l'empresa facilitarà per a cada empleat i per als que ho necessitin, un parell de botes d'aigua i un impermeable de plàstic, la durada dels quals és en principi il·limitada, havent de tenir cura cadascú del seu bon ús i conservació. La roba i sabates referides caldrà mantenir-les en bon estat per part de l'usuari, el qual s'obliga a vestir-les dignament i amb pulcritud, això últim com a mínim a l'inici de cada jornada laboral.

B) Personal administratiu i tècnic, així com auxiliars d'oficines i subaltern destinat a Oficines Generals sempre i quan no gaudeixin de roba de treball específica

enumerada en aquest Conveni, els hi seran lliurades les següents quantitats en concepte d'indemnització de l'obligació de l'empresa de subministrar vestuari:

1. Homes: 72,27 euros, el 30 de juny.
2. Dones: 144,53 euros cada 2 anys, el 30 de juny; i 180,67 euros cada 4, el 30 d'octubre.

L'empleat ha d'aportar la corresponent justificació d'adquisició de vestuari, abans del 15 de juny i del 15 d'octubre, respectivament.

L'actualització anual del màxim i mínim es farà a través de la mitjana aritmètica de les variacions dels 3 índexs tal com s'estableix a l'article 53.2.

C) Personal Laboratori:

1. Una bata.
2. Les peces que per a seguretat i salut siguin necessàries o aconsellables, com guants, casquets etc. amb la periodicitat que les normes de seguretat exigeixin.

El lliurament anual serà com a màxim el dos de gener.

D'acord amb el Reial decret 664/1997, de 12 de maig, relatiu a riscos biològics, s'acorda que la roba utilitzada pel personal dels laboratoris de microbiologia sigui rentada per una empresa aliena, amb els costos a càrrec de l'empresa, i es fa extensiu aquest acord, tot i la no-obligatorietat reglamentària, a la resta del personal dels laboratoris de Terrassa.

ANNEX 4

Aclariments pel que fa a l'aplicació dels criteris de pagament de dietes i tiquets de menjar

Situació:

Personal que va de rotació de tarda, i s'ha de quedar a dinar prop del lloc de treball.

Tractament:

Es paga dieta.

No es paga tiquet de menjar, ni hores extres durant l'hora del menjar, ni disponibilitat.

Situació:

Personal que havent realitzat la seva jornada de treball normal (de matí o de tarda) l'ha de perllongar per raons del servei, sigui al migdia o a la nit. Se'n va a casa acabada la feina, sense haver parat per al sopar o dinar.

Tractament:

Es paga dieta.

Es paga disponibilitat, i no es paga tiquet de menjar.

Situació:

Personal que havent realitzat la seva jornada de treball normal (de matí o de tarda) l'ha de perllongar per raons del servei, sigui al migdia o a la nit. Es para a menjar abans de tornar a casa, prop del lloc de treball, o li porta un encarregat al mateix lloc de treball perquè el perllongament es de 3 o més hores.

Tractament:

Es paga tiquet de menjar.

Es paga disponibilitat.

Es paguen com a hores extres (o fraccions si és el cas) les invertides en menjar, quan es fa a peu d'obra. No es paga dieta.

Situació:

Impossibilitat de parar per al descans d'esmorzar (quan així està previst en la regulació laboral) per raons del servei.

Tractament:

Es paga tiquet d'esmorzar.

No es paga dieta.

Es paga com a temps extra l'invertit en menjar, si es fa a peu d'obra.

Situació:

Exclusivament en el cas de canonades de DN-400 o superiors, en les situacions previstes en el Conveni d'empresa.

Tractament:

Compensació doble, tal i com es descriu en l'apartat sisè de l'annex 2 del Conveni vigent.

Resta de casos que es puguin donar:

Es paga dieta

Es paga disponibilitat

Algunes consideracions:

Exceptuant els casos previstos en l'apartat 6 de l'annex 2 d'aquest Conveni, no es duplicarà el pagament de dietes i tiquets de menjar donat que les dues coses compensen una mateixa situació.

En els fulls d'incidència mensuals es recollirà, a part de les informacions que es recullen fins ara: la informació de si aquella persona ja ha estat compensada a través de tiquet de menjar, així com desglossades les hores extres de treball i les hores extres pel fet de menjar a peu d'obra.

Al presentar a comptabilitat tiquets per menjar, sempre hauran de portar un full grapat que expliqui l'obra o servei que s'està duent a terme, quants menús inclou i el detall de les persones que han menjat, i anirà signat per l'encarregat i el cap d'obres. Els tiquets de menjar s'abonaran posteriorment a la seva presentació en metàl·lic només en els casos en què s'acompleixin aquests requeriments. Excepcionalment, en casos de força major, s'avançarà diner en metàl·lic.

L'import individual del tiquet de dinar o sopar ha de ser com a màxim del +20% del valor actual de la dieta i els imports que ho excedeixin seran a càrrec de l'interessat. L'import màxim del tiquet d'esmorzar serà el 50% de l'anterior.

ANNEX 5

Plus rotació obres per al personal de brigada d'obres

El sistema de rotació per aquest personal es compon de 6 parelles (operari + ajudant) i 1 parella auxiliar de reserva (operari + ajudant). Els torns de totes les parelles es defineixen al calendari anual que s'adjunta com annex a aquest acord i es nomenaran parelles A,B,C,D,E,F i auxiliar. Cada any les posicions de les parelles aniran canviant com segueix:

Any 1		Any 2
Parella A	passa a	Parella B
Parella B	passa a	Parella C
Parella C	passa a	Parella D
Parella D	passa a	Parella E
Parella E	passa a	Parella F
Parella F	passa a	Parella auxiliar
Parella auxiliar	passa a	Parella A

Cada any es procurarà, en la mesura del possible, que no coincideixin en les mateixes parelles la prestació del servei en festes assenyalades. En alguns d'aquests festius es mantindran les reserves que es venien fent fins ara.

El nou sistema de rotació consta dels següents horaris orientatius, tot i que s'hauran d'ajustar cada any segons el calendari de festes nacionals, autonòmiques i locals, la jornada anyal pactada i els dies hàbils pactats que resultin:

Horari de matí : De 7.30 a 15.00 hores (amb descans de 30 minuts per esmorzar). (4 parelles de dilluns a divendres i 1 parella els dissabtes).

Horari de tarda: D'11.30 fins a les 20.00 hores (orientativament amb descans de 1 hora i 15 minuts per dinar, una parella de 13 a 14.15 hores, i l'altra de 14.15 a 15.30 hores). (2 parelles de dilluns a divendres i 1 parella el dissabte).

Horari de diumenges i festius: De 8.00 a 20.00 hores (amb 30 minuts per esmorzar i 1 hora i 30 minuts per dinar) (1 parella). S'estableix com a horari bàsic per al descans de migdia pels diumenges i festius de 14.30 a 16.00 hores, supeditat sempre a les necessitats servei.

Les vacances d'aquest personal es faran de forma rotatòria durant els mesos de juliol, agost i setembre, i quedaran fixades al calendari laboral a l'inici de cada any. Es fixaran d'entre els dies compensatoris resultant de l'ajust anual d'hores a treballar un màxim de 3 dies a l'any per cada parella com a festius de lliure disposició (de dilluns a divendres i en horari de matí) sempre d'acord amb al cap de la Unitat d'Obres i seguint els criteris que es detallen a l'annex del calendari anual.

Parella auxiliar: Aquesta parella farà l'horari de 7.30 a 15.00 hores els matins més 48 dies d'horari partit amb l'horari de 7.30 a 13.45 hores i tardes de 15.00 a 18.00 hores. En cas d'absències d'algun dels membres de les parelles del torn rotatori, supliran aquestes absències entrant a substituir la persona absent (operari o ajudant). Les absències poden ser per baixes per malaltia o accident de treball, permisos retribuïts, festes previstes, cobertura de vacances, absències imprevistes, etc. Les vacances de la parella auxiliar es combinaran amb les de l'equip de Grans Avaries i es faran durant els mesos de juliol o agost, de forma rotatòria.

El sistema de cobertura de les absències per la parella auxiliar serà el següent:

Si l'absència és coneguda amb anterioritat i es considera imprescindible la seva cobertura, el membre de la parella auxiliar que hagi de substituir-la adaptarà el seu horari al de la persona absent.

Si l'absència és imprevista, es produeix de dilluns a divendres i es considera imprescindible la seva cobertura, el membre de la parella auxiliar que hagi de substituir-la, adaptarà el seu horari al de la persona absent.

Si l'absència és imprevista, es produeix en dissabte, diumenge o festiu i es considera imprescindible la seva cobertura, es contactarà amb el membre de la parella auxiliar que hagi de substituir-la perquè manifesti la seva disponibilitat per fer la cobertura. Si no li es possible fer la cobertura, s'adoptaran altres mesures per poder fer-la efectiva. En aquest cas, si l'absència continua, i es considera imprescindible la seva cobertura, a partir del primer dia laborable del membre de la parella auxiliar, aquest adaptarà el seu horari al de la persona absent.

A partir de l'1 de juliol de cada any es controlarà les hores realitzades durant el primer semestre pels membres de la parella auxiliar, als efectes d'adaptar la seva jornada perquè no superin la jornada laboral anyal.

ANNEX 6

Sistema i condicions per al càlcul i pagament del plus pacte empresa

1. Com a inici del càlcul s'agafarà el benefici d'explotació de la societat, que figura en el compte de pèrdues i guanys dels comptes anuals que es presenten al Registre Mercantil.

2. Per obtenir la base del càlcul, cal treure del benefici d'explotació el 35% com a quota de l'impost sobre societats (o el percentatge vigent en cada moment).

3. Sobre aquest valor global, obtingut d'acord amb els apartats 1 i 2 anteriors, s'aplicarà l'1% per obtenir l'import total de la gratificació global de tots els treballadors que en puguin gaudir. O sigui, que d'aquest valor global es calcularà el seu 1% i aquest es dividirà pel nombre de productors que hi tinguin dret, amb el que es determinarà l'import corresponent a cadascun d'ells.

4. Aquest import unitari es prorratarà en funció del nombre d'hores de jornada anyal ordinària realitzades per cada beneficiari, i es dedueix en conseqüència la part corresponent als dies de baixa laboral, permisos i llicències sol·licitades pel productor, etc., excepte les baixes d'accident laboral superior a 1 setmana, encara que fossin iguals o inferiors a 15 dies i es repetissin al llarg de l'any més de 2 vegades la Direcció podrà denegar el plus, com també podrà fer-ho quan passi això amb la malaltia comú. No es deduiran però, les no realitzades per causes legalment previstes o l'obligat compliment que no siguin les d'ostentar càrrecs públics de representació política o sindical fora de l'empresa.

5. Aquesta gratificació s'abonarà en el termini de 30 dies des de l'aprovació de comptes de l'últim exercici per la Junta General.

6. Tanmateix, els empleats que hagin estat sancionats al llarg de l'exercici de referència no tindran dret a percebre-la, tot i que la Direcció podrà lliurament satisfer-la si vol, ponderant la importància, gravetat, incidència i repercussió dels fets que les motivaren en el si de l'empresa.

7. Quan l'import unitari resultant sigui inferior als 18,03 euros la Direcció podrà lliurement deixar d'abonar aquesta gratificació, destinant però l'import global a despeses relacionades directament amb la formació, seguretat i salut, benestar, prestacions socials complementàries o altres aplicacions que beneficiïn d'una forma o altra i personalment a tots els empleats de l'empresa.

Quan el resultat sigui 0 o negatiu, no procedirà tal gratificació, i es deduirà aquest import del o dels primers positius del o dels propers exercicis si així ho estima convenient la Direcció.

ANNEX 7

Aclariments respecte a elements relacionats amb la conducció de vehicles i motors i la retirada de carnet oficial per a conduir vehicles

1. Pel que fa al cobrament a la de conducció de vehicles i motors: les responsabilitats en que pugui incórrer el treballador conduint un vehicle propietat de l'empresa en el desenvolupament del seu treball, les assumeix l'empresa, amb la condició d'involuntarietat i no reincidència, incloses totes les sancions administratives i les sancions penals consistents en multes, imposades en sentència ferma per fets considerats com a imprudència, que es pagaran total o parcialment, depenent de la gravetat de cada cas. Això es pacta als mers efectes interns de l'empresa, i no és pacte oposable pel treballador davant de l'Administració de Justícia. L'empresa pagarà al treballador l'import d'aquestes sancions penals en el moment en què l'òrgan judicial faci el requeriment formal de pagament de la multa al treballador condemnat, prèvia presentació per aquest a l'empresa de la sentència en la qual se'l condemni, a fi de poder valorar la gravetat del cas, i del requeriment judicial de pagament de la multa.

L'empresa, en qualsevol cas, queda totalment alliberada de qualsevol responsabilitat per fets que en sentència ferma es tipifiquin com a delictes contra la seguretat del tràfic, a excepció de les responsabilitats civils que corresponguin a l'empresa com a propietària del vehicle, sens perjudici de poder atendre, excepcionalment, casos concrets, en els quals es consideri que hi ha hagut involuntarietat del treballador.

Per al personal que condueixi esporàdicament o normalment el seu propi vehicle durant la jornada laboral o per realitzar funcions per a l'empresa, existeix un escalat de valoració i compensació del quilometratge fet en funció de la potència i característiques tècniques del vehicle, realitzant el propi interessat les corresponents liquidacions per al posterior i immediat cobrament, mentre no s'estableixi un altre mètode d'avaluació de la compensació de les despeses directes i indirectes resultants de la utilització del vehicle particular.

2. Pel que fa a la retirada de carnet oficial per a conduir vehicles, hi ha concretat un procediment general a seguir davant les dificultats d'aparcament, que estableix

que en cas d'haver d'actuar a la via pública per causa de l'atenció al servei que prestem caldrà atendre el Codi de circulació vigent i les ordenances municipals imperants.

2.1 Així mateix hi actuarem atenent les normes internes de funcionament dictades per les nostres polítiques i codis empresarials esmentats, i seguint les instruccions de senyalització específiques per a obres en via pública transmises pels comandaments corresponents.

2.2 S'admet que es poden donar situacions d'alta prioritat, i en aquest sentit una avaria s'entén com a més prioritària que una obra programada que no afecta a servei (i com més efectes tingui sobre terceres persones, més prioritària serà).

2.3 Per tant, sempre es tendirà a aparcar el millor possible els vehicles, però en alguns moments en què estigui degudament justificat el desatendre-ho, s'hauran de seguir els següents criteris:

Posar en lloc visible a l'interior del vehicle un cartell informatiu d'Aigües de Ter-rassa (en el model facilitat per la pròpia empresa) demanant disculpes i informant que s'està duent a terme un servei d'urgència.

Senyalitzar la situació antireglamentària adequadament seguint les normes de senyalització dictades per obres en via pública, o si fos el cas d'avaría del vehicle amb les reglamentàries generals del Codi de circulació.

Comunicar l'afectació a la circulació que es pugui ocasionar a l'encarregat responsable corresponent

2.4 Si pel motiu que sigui aquesta afectació causa queixes, es donaran les explicacions corresponents amb calma, educació i bones maneres, (tant a qui tingui l'autoritat viària delegada en aquell moment com a ciutadans/anes en general) i s'intentarà rectificar l'actuació perquè sigui el menys perjudicial per a tothom. Si l'evolució dels fets ho fes necessari es cridarà l'encarregat responsable perquè prengui les mesures corresponents.

2.5 El que no està previst, sota cap concepte, és el deixar cotxes aparcats que molestin la circulació o el pas de vianants, quan es realitzen feines no urgents, o quan s'està en període de descans (esmorzar, dinar...), ni provocar situacions conflictives en la relació amb els ciutadans que s'hagin pogut sentir afectats per la nostra actuació, tot i en situacions d'alta prioritat.

Aquests aclariments són vàlids per qualsevol persona de qualsevol àrea o departament que necessiti fer us d'un vehicle de la flota de l'empresa, però és comprensible que les gestions que es fan al Departament d'Obres són les més propenses a trobar-se en situacions de major dificultat, donada la urgència d'alguns dels serveis que han de donar.

A partir del dia 1 de juliol de 2006 i degut a la posada en marxa del carnet de conduir per punts a l'Estat espanyol, entra en funcionament a l'empresa un nou sistema de comunicació i control de la utilització dels vehicles de l'empresa que permeti identificar el conductor concret de cada vehicle en un moment determinat i evitar, per tant, qualsevol situació d'error en hipotètiques situacions d'infracció.

ANNEX 8

Consideracions al respecte de l'aplicació de l'ajuda escolar

L'escalat d'edats és el següent:

1. Fills d'1 a 9 anys, ambdós inclosos.
2. Fills de 10 a 15 o 16 anys ambdós inclosos, en funció de l'edat acreditada al setembre de l'any en curs.
3. Fills de 16 a 17 anys ambdós inclosos que acreditin estudiar mitjançant presentació de les matrícules.
4. Fills de 18 anys o majors, que acreditin estudiar mitjançant presentació de les matrícules.

La Direcció, a partir dels fills de 15 o 16 anys, podrà suspendre temporalment l'atorgament de l'ajuda en els casos en què no es provi una bona aplicació en els estudis o les qualificacions finals del curs precedent siguin deficientes.

Per als fills que estudiïn, sense cap altra ocupació laboral, majors de 17 anys, la Direcció podrà atorgar ajudes especials quan així ho cregui convenient. Talment procedirà per als casos de treballadors fixos que sol·licitin ajudes per als seus estudis particulars no relacionats amb l'activitat de l'empresa.

L'edat que servirà de base per al càlcul de l'ajuda serà la que tinguin els fills el dia 15 de setembre de cada any.

Als efectes de les futures actualitzacions de l'import global de les ajudes corresponent a l'any 2006 és de 7.762,59 euros.

Aquestes ajudes especials així com les futures que atorgui la Direcció no computaran a efectes d'actualització del total d'ajuda escolar per a l'any següent.

Un representant dels treballadors podrà inspeccionar el mètode i els càlculs corresponents al prorrateig, increment global i comptabilització de fills amb dret a ajudes.

(07.261.127)

RESOLUCIÓ

TRE/2932/2007, de 16 d'agost, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per al sector de Productes Dietètics i Preparats Alimentosos per al període 2007-2009 (codi de conveni núm. 7900625).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball per al sector de Productes Dietètics i Preparats Alimentosos, per al període 2007-2009, subscrit per la part empresarial pels representants d'AFEPADI i per la part social pels representants de CCOO i d'UGT, el dia 4 de juliol 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; 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 per al sector de Productes Dietètics i Preparats Alimentosos per al període 2007-2009 (Codi de conveni 7900625), 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.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió negociadora del Conveni.

Barcelona, 16 d'agost de 2007

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director general de Relacions Laborals

P. D. MONTSERRAT SEGURA I NOGUERA
Subdirectora general de Relacions Laborals

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball per a les empreses de productes dietètics i preparats alimentosos de la Comunitat Autònoma de Catalunya

CAPÍTOL 1
Disposicions generals

SECCIÓ 1A
Àmbits

Article 1
Àmbit funcional

Aquest Conveni és d'aplicació obligatòria per a totes les empreses i treballadors que es dediquin a les activitats de fabricació de productes dietètics, preparats alimentosos i productes precuinats.

Hi queden incloses també les empreses de caràcter mixt o d'activitats mixtes múltiples afectades per aquest Conveni, sempre que la seva activitat principal sigui la fabricació de productes dietètics i preparats alimentosos.

El Conveni també afectarà les empreses de nova instal·lació incloses en els seus àmbits territorial i funcional.