

DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

RESOLUCIÓ

TRI/3875/2005, de 3 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad General de Aguas de Barcelona, SA (centres de la província de Barcelona), per als anys 2005-2008 (codi de conveni núm. 0804082).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad General de Aguas de Barcelona, SA (centres de la província de Barcelona), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 14 d'octubre de 2005, 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 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 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad General de Aguas de Barcelona, SA (centres de la província de Barcelona), per als anys 2005-2008 (codi de conveni núm. 0804082), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 3 de novembre de 2005

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad General de Aguas de Barcelona, SA (centres de la província de Barcelona), per als anys 2005-2008

PREÀMBUL

Objectius de millora de la productivitat

Les parts que signen el Conveni actual són conscients de la nova situació en què es troba actualment la negociació col·lectiva, tenint en compte les profundes modificacions del model productiu i d'organització del treball experimen-

tades en els últims anys, així com la mutació progressiva en el perfil del col·lectiu assalariat, com es deriva del recentment signat Acord Interprofessional de Catalunya 2005.

Aquestes transformacions determinen la necessitat d'implantar canvis significatius en la lògica negocial que està, fins avui, vigent. Canvis que afecten, en primer lloc, el propi model de Conveni (entès com a instrument formal). D'aquesta manera, el text de la norma paccionada ha de convertir-se en una eina àgil i no rígida de les relacions laborals que s'hi regulen.

A més a més, si tenim en compte l'exigència social i productiva de les adaptacions constants i successives dels continguts de la prestació laboral, convé perseverar en la implementació d'un sistema de negociació col·lectiva continuat, que no limiti el contingut mutu de la regulació del règim de drets i obligacions contractuals en el moment de la signatura.

Des d'aquesta perspectiva, les parts consideren que s'escau avançar cap a una redacció convencional més simple i cap a un model de negociació continuat i dinàmic, al llarg de la vigència de l'acord actual, que permeti una adaptació puntual a les exigències del mercat i un increment sensible dels mecanismes de participació dels organismes de representació del col·lectiu de les persones assalariades.

També amb relació als continguts d'allò que es pacta, s'avança cap a una nova cultura que superi el tradicional paradigma d'intercanvi de productivitat per salari, abastant objectius comuns de regulació de la flexibilitat productiva, estabilitat en l'ocupació i reconeixement dels drets cívics dels treballadors i les treballadores en el marc de l'empresa.

A partir de l'esmentada constatació, les parts signants consideren imprescindible la regulació convencional d'aquells aspectes característics del canvi de model que afectin la pròpia producció, la descentralització o l'estructura de l'empresa, i declaren també la necessitat d'establir mecanismes de participació en les qüestions esmentades, com és habitual en la pràctica relacional d'aquesta empresa.

És per això que, tenint en compte que un dels objectius buscats és l'augment de la productivitat i la millora dels serveis essencials que prestem als ciutadans, així com la modernització de l'empresa i del model de les relacions laborals imperants, resulta necessari avançar cap a sistemes d'organització del treball, de l'exercici de les competències empresarials en relació amb la direcció del treball i del model d'empresa consensuats, basats en la valoració i presa en consideració de l'opinió dels treballadors i les treballadores en relació amb les esmentades matèries, l'establiment de mecanismes de participació continuus, el màxim respecte a la dignitat de les persones assalariades i l'observació d'altres qüestions que resulten, ara per ara, indefugibles per exigències socials, com ara la preservació del medi ambient i les polítiques de sostenibilitat ecològiques.

En aquest sentit, esmentem la necessitat de continuar invertint en la implantació necessària i imprescindible de les noves tecnologies en la producció i la prestació de serveis, respectant

Els estàndards tècnics són, d'acord amb l'article 4 del Decret 5/2006, de 17 de gener, els criteris tècnics que configuren els requisits de què han de disposar els centres d'atenció hospitalària aguda per tal d'obtenir l'acreditació.

L'article 4 del Decret 5/2006, de 17 de gener, estableix que el manual d'estàndards és aprovat per acord del Govern de la Generalitat, que es publicarà en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, i pot ser revisat amb la finalitat de millorar la qualitat assistencial i d'acord amb l'experiència assolida en el sector i atenen els criteris fixats pel Govern, per resolució de la consellera de Salut, que també es publicarà en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

D'acord amb l'exposat, a proposta de la consellera de Salut, el Govern adopta el següent Acord:

—1 Aprovar el manual d'estàndards d'acreditació que preveu l'article 4 del Decret 5/2006, de 17 de gener, pel qual es regula l'acreditació de centres d'atenció hospitalària aguda i el procediment d'autorització d'entitats avaluadores, i que s'adjunta annex a aquest Acord.

—2 S'encarrega a la consellera de Salut que doni publicitat al text d'aquest Acord mitjançant la seva publicació al DOGC i al seu annex mitjançant la seva publicació en el lloc web del Departament de Salut (www.gencat.net).

(06.095.200)



en tots els casos els criteris de participació esmentats anteriorment i dotant els organismes col·lectius que exerceixen aquesta funció participativa dels corresponents mitjans de comunicació electrònica amb els seus representants. Lligat a aquest punt, les parts consideren del tot necessari avançar cap a un model de formació professional continuada i de qualitat que resulti útil tant per als objectius productius, com en relació amb l'ampliació del bagatge professional de les persones treballadores, en tots els nivells, fins i tot els comandaments intermedis.

Aquest canvi en la lògica de la negociació col·lectiva té efectes indubtables respecte al propi contingut de la prestació laboral. Les contínues exigències de canvis i flexibilitat en el sistema productiu, la implantació de noves tecnologies i la necessitat de recerca constant condueixen a la instauració d'un sistema de deures i obligacions dinàmica i sotmès a canvis continus. Així mateix, l'esmentada flexibilitat no s'ha de confondre amb precarietat. El nou sistema no comporta pèrdues de garanties i drets de les persones treballadores, sinó simplement la seva adaptació al nou panorama productiu, sense menystenir la seva seguretat laboral, les perspectives de futur i la conciliació de la seva vida laboral i personal.

Això implica considerar un model basat en sistemes àgils i no tancats com els vigents en relació amb aspectes com la mobilitat funcional, la polivalència, l'enfocament professional, la modificació de les condicions de treball, els horaris, la retribució salarial, el règim de treball per torns, la mobilitat geogràfica, etc. en línia amb el que es mostra en l'Acord Interprofessional de Catalunya de 2005. La direcció de l'empresa, per tant, i dins el marc consensual que conté aquest Conveni, ha de donar una solució ràpida i concreta davant les necessitats peremptòries que sorgeixen de la realitat productiva i de la prestació del servei, en el model de relacions laborals de la SGAB.

Aquests aspectes contractuals han de ser mal·leables des de la perspectiva de la gestió dels recursos humans, amb vinculació als resultats obtinguts (especialment la perspectiva reguladora de la retribució) i amb una disposició al canvi constant, per tal d'incrementar la productivitat i la millora del servei, donant una resposta immediata a les necessitats de mercat i els requisits socials.

Així mateix, és evident que l'esmentada flexibilitat comporta un nou model d'exercici del sistema tradicional de competències de direcció empresarial, que superi la simple jerarquització, i permeti una participació major i una implicació de les persones que treballen en l'empresa i amb ple respecte als seus drets com a ciutadans i ciutadanes.

En aquest sentit, volem esmentar expressament que la flexibilitat -entesa com una major disponibilitat del marc dels drets i les obligacions- no solament opera en relació amb els continguts contractuals respecte al sistema d'organització de la producció i de l'empresa, sinó que també forma part (dins un límit lògic) del bagatge dels drets dels treballadors i les treballadores, i de les seves necessitats personals d'auto-realització i de conciliació del treball amb la vida familiar.

A banda de la regulació negociada de la flexibilitat, les parts consideren imprescindible avançar cap a un model d'estabilitat en l'ocupació que es basi en la seva qualitat i la garantia de permanència. Des d'aquesta constatació, cal esmentar que un dels eixos centrals de les polítiques d'organització del treball i de l'estructura de l'empresa ha de basar-se en la millora de la qualitat de l'ocupació i l'adaptació de la plantilla estable a les necessitats reals i objectivables de la producció. Les esmentades consideracions són especialment postulables de les persones que presenten algun tipus de discapacitat, a fi de preservar el dret d'integració laboral i social dels ciutadans i les ciutadanes que acreditin alguna disminució de les seves capacitats.

Dins aquest marc, es considera que el contracte de relleu, a través de les jubilacions parcials, constitueix un instrument útil per preservar la plantilla actual i per renovar-la, amb la substitució del possible col·lectiu actual afectat per la gent jove, sense reducció del nombre de persones que prestin serveis a la Societat.

Finalment, les parts volen constatar la necessitat d'avançar en el reconeixement dels drets de ciutadania en el marc de les relacions laborals imperants en l'empresa.

En aquest sentit, a banda dels drets sindicals inserits en el sistema participatiu indicat anteriorment, fem èmfasi en la preservació de la salut laboral de les persones assalariades. És per això que, sense perjudici de l'increment dels mitjans del Servei de Medicina del Treball, els signants declaren la seva voluntat d'incidir en l'aspecte preventiu, significativament pel que fa a aquells aspectes més orfes d'un marc jurídic legislatiu regulador, com els relacionats amb els riscos psicosocials. Com a conseqüència d'aquesta declaració, fem menció expressa del rebuig dels signants de qualsevol pràctica susceptible de ser considerada com un assetjament moral o psicològic o qualsevol altra possible situació que pugui afectar la dignitat personal dels treballadors i les treballadores, així com la necessitat d'establir sistemes de solució i valoració adequats si aquestes situacions apareguessin puntualment.

Mereix especial referència la conciliació entre la vida laboral i familiar del col·lectiu de persones treballadores. Els signants coincideixen en la necessitat d'avançar -en el marc d'un model flexible de plasmació de les obligacions contractuals- cap a un model prestacional dinàmic que permeti aquesta compaginació entre les obligacions laborals i personals. A aquest model, s'afegeix un increment dels drets que estipula la legislació actual respecte a aquesta qüestió.

El Conveni actual, d'altra banda, adopta els principis inspiradors de la Directiva Europea 2002/73/CE, del 23 de setembre de 2002, referent a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en tot allò referent a l'ocupació, la formació i la promoció professional, i les condicions de treball, rebutjant qualsevol pràctica susceptible de ser considerada com una discriminació directa i indirecta per motiu de gènere.

Aquests principis constitueixen un reconeixement explícit del que és i serà la cultura de les Relacions Laborals en la SGAB.

CAPÍTOL 1

Àmbits d'aplicació

Article 1

Àmbit funcional

Aquestes normes regiran l'empresa Societat general d'aigües de Barcelona, SA, i en tot el que no hi sigui expressament previst regirà l'Estatut dels treballadors i la normativa laboral vigent en cada moment.

Als efectes previstos en el paràgraf anterior es consideren derogats per ambdues parts i per això mateix sense efecte directe ni subsidiari tots els articles de l'Ordenança laboral del 27 de gener de 1972 amb l'excepció especificada en el paràgraf següent d'aquest article.

Pel que fa als articles 71 i 72 de l'esmentada Ordenança, totes dues parts els consideren vigents per tota la durada d'aquest Conveni.

Article 2

Àmbit personal

Per aquest Conveni es regirà tot el personal al servei de l'empresa al qual sigui d'aplicació l'Estatut dels treballadors i corresponen a l'esmentat personal els drets reconeguts en el Conveni.

Article 3

Àmbit territorial

Les disposicions contingudes en aquest Conveni regiran a tots els Centres de Treball que mantingui oberts l'empresa a la província de Barcelona.

Article 4

Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2005, llevat que l'autoritat judicial estimés que conculca la legalitat vigent, perquè si així ho entengués i adoptés les mesures previstes a l'apartat 5 de l'article 90, de l'Estatut dels treballadors, caldrà atenuar-se a allò que disposa l'art. 115 d'aquest Conveni. La seva durada serà de quatre anys, des de l'1 de gener de 2005 al 31 de desembre de 2008 i aquest termini s'entendrà prorrogat d'any en any mentre qualsevol de les parts no manifesti a l'altre, amb una antelació mínima de tres mesos abans del venciment del primer termini o de qualsevol de les prorroques, la seva voluntat de donar-lo per acabat.

CAPÍTOL 2

Organització del treball i formació professional

Article 5

Norma general

L'organització tècnica i pràctica del treball és facultat de la Direcció de l'empresa, que n'ha de fer ús subjectant-se a allò que estableixen les lleis.

A cada moment l'empresa adaptarà els seus sistemes de producció a les circumstàncies tecnològiques, procurant, amb caràcter primordial, capacitar el personal de la seva plantilla per al desenvolupament i l'aplicació dels nous procediments, sense que aquests procediments puguin redundar en perjudici dels drets econòmics o d'altra mena adquirits.

Correspon a la Direcció de l'empresa assignar i canviar els llocs de treball i les destinacions, establir i modificar l'adscripció als horaris

vigents, tot això d'acord amb la legislació vigent, llevat del que s'estableix específicament a l'article 21.

El Comitè d'Empresa serà informat en aquells casos en què es plantegi una modificació de l'organització o del procés productiu que afecti tot l'àmbit de l'empresa o una branca de la dita empresa o un grup professional.

Ambdues parts es comprometen a exposar les raons i els fonaments de les seves respectives posicions i de les possibles discrepàncies.

Article 6 Plantilla

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

L'empresa confeccionarà la seva corresponent plantilla d'acord amb les necessitats de personal fix que exigeixi el procés que constitueix el seu objecte social.

La Direcció de l'empresa podrà crear o suprimir llocs de treball i dur a terme el reajustament de plantilla sense que amb això es perjudiquin els interessos econòmics o reglamentaris dels treballadors.

Es procurarà mantenir la plantilla al mateix nivell que els anys anteriors. No obstant això indicat, en el supòsit que l'empresa, en ús de les atribucions que li concedeixen els paràgrafs precedents, consideri oportú disminuir el nivell de la plantilla en els casos previstos en la legislació vigent, negociarà prèviament amb el Comitè d'Empresa aquesta eventualitat.

Article 7 Prestació del treball

El treballador està obligat a conèixer i exercir totes les feines necessàries per a la correcta execució de les tasques que se li encomanin, d'acord amb el nivell retributiu que tingui.

En el cas que un treballador desenvolupés habitualment tasques corresponents a diversos oficis o nivells retributius, aquest treballador haurà de tenir la categoria que resulti més ben remunerada, sense que això signifiqui que pot deixar de realitzar les feines de caràcter inferior.

El paràgraf anterior no regirà si el treballador fa algunes feines corresponents a un nivell retributiu superior al que té i percep una compensació específica per la funció múltiple que exerceix. Això s'entén sempre que es tracti de funcions auxiliars a la funció principal, ja que en cas contrari pot resultar d'aplicació el que disposa l'article 34 d'aquest Conveni.

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

Article 8 Rendiments

a) Es procedirà a la determinació del rendiment normal a desenvolupar a cada lloc de treball.

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

c) Per a la determinació del rendiment o saturació de treball als llocs de treball, la Direcció de l'empresa podrà efectuar el mesurament de les tasques en tots els casos en què sigui viable, tenint en compte tant els factors quantitius com els qualitius.

d) El Comitè d'Empresa tindrà en les matèries que s'especifiquen en els apartats anteriors, la intervenció que reconeix la legislació vigent, i podrà sol·licitar que un expert designat per ella pugui efectuar un informe amb accés als locals de treball, llevat que la Direcció de l'empresa expressi la seva oposició al respecte.

e) Quan sigui possible la realització simultània o successiva dins de la jornada laboral de funcions corresponents a diversos llocs de treball de nivell retributiu anàleg o inferior, aquelles podran ser encarregades a un sol treballador fins arribar a la plena ocupació de la seva jornada, mesura necessària per obtenir una òptima productivitat de tot el personal. El tipus de treball que se li encomani no podrà ser vexatori ni peyoratiu.

Article 9 Exercici del comandament

Són funcions inherents a tot comandament de l'empresa, entre altres, la formació del personal a les seves ordres per aconseguir l'elevació del seu nivell tècnic i professional i vetllar per la seva seguretat.

Periòdicament els comandaments, a iniciativa seva, reuniran els membres de la seva unitat de treball, ja sigui individualment o en conjunt, per tal de demanar el parer de cadascun dels seus subordinats immediats sobre les tasques que tenen encarregades i sobre propostes de possibles millores en aquestes tasques.

Article 10 Roba de treball

L'empresa facilitarà als seus treballadors roba de treball adequada, d'estiu i d'hivern.

La Direcció de l'empresa i el Comitè d'Empresa, a través de la comissió corresponent creada amb aquesta finalitat, determinaran les peces de roba de treball que s'han d'utilitzar en les diverses unitats, que en tot cas seran les més apropiades per a la feina corresponent.

La roba i el calçat de treball només es podran usar per a l'execució de les feines per a les quals es concedeixin.

Les dates de lliurament seran l'1 d'octubre per a les peces d'hivern i l'1 de juny per a les d'estiu.

L'ús de la roba de treball serà obligatori.

Article 11 Formació professional

S'entendrà que el seu objecte general és millorar la formació professional del conjunt de treballadors.

La Direcció de l'empresa informará al Comitè d'Empresa sobre la reconversió tecnològica. Els possibles reciclatges que se'n derivin, seran estudiats a la CPCP per tal d'establir les accions formatives necessàries.

La formació professional a l'empresa, vindrà recollida en el Pla de formació aprovat per la CPCP el desembre de 1991 i revisat cada any. Es desenvoluparà d'acord amb les actuacions concretes que periòdicament acordi la CPCP.

En els casos en què la formació professional tingui en la jornada ordinària, serà obligatòria per al treballador la seva assistència.

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

Comissió Paritària de Formació Professional

Aquesta Comissió estarà formada per 6 representants de la Direcció de l'empresa i 6 representants designats pel Comitè Intercentres, podent disposar ambdues representacions de 3 assessors que hauran de ser personal de l'empresa. La representació del Comitè serà elegida d'acord amb els criteris de proporcionalitat fixats a l'article 97 del conveni.

Les competències d'aquesta Comissió són:

Determinar els cursos i programes necessaris per a la formació professional i la promoció del personal comprès entre els nivells retributius 4 i 9, i establir els criteris de selecció i preferència per a la inscripció als cursos.

Establir els temaris sobre els quals els tribunsals qualificadors hagin d'establir les proves dels concursos per a la cobertura de vacants. Aquests temaris es faran públics al gener de cada any.

Efectuar el seguiment de les accions formatives previstes per a cada any.

Estudiar una major adequació dels temaris a la pràctica del treball, una ampliació de les convalidacions i el tema de les certificacions professionals.

Article 12 Aspectes específics dels concursos

a) En els concursos-examen establerts a l'apartat B.4 de l'article 15 d'aquest Conveni, els concursants que no hagin obtingut plaça i hagin superat el mínim exigít, romandran en llista d'espera durant un any des de la data del concurs-examen, respectant-se la seva puntuació.

Si se suscita un nou concurs-examen del mateix nivell retributiu i ofici dins del període esmentat, s'oferirà la plaça als empleats de la llista d'espera, per ordre de puntuació.

En cas de no haver-hi cap interessat es procedirà a convocar concurs-examen i aquesta llista quedarà anul·lada.

b) La puntuació en els concursos-examen de l'apartat b.4 de l'article 15 d'aquest Conveni serà distribuïda en la següent proporció:

Prova teòrica: 40 punts.

Prova pràctica: 60 punts.

La puntuació mínima per a cadascuna d'aquestes dues parts serà del 50%, a reserva del que decideixi, en cada cas, el Tribunal qualificador.

Els concursants que hagin assolit el mínim per a cadascuna de les parts (teoria i pràctica), augmentaran la seva puntuació global en un punt per cada any de permanència en un lloc de treball classificat en el nivell retributiu immediat inferior.

c) En les proves corresponents als concursos de l'apartat B.4 de l'article 15 d'aquest conveni, que afectin el nivell retributiu 4 i inferiors, no es realitzaran tests psicotècnics.

CAPÍTOL 3 Classificació professional

La classificació professional té com a objectiu arribar a una estructura professional d'acord amb les necessitats de l'empresa, que faciliti la millor integració del conjunt de treballadors a les tasques productives i que en millori l'adequació al lloc de treball en tot moment.

Article 13 Comissió paritària de classificació professional La Comissió Paritària de Classificació Profes-

sional (CPCP) està formada per sis representants nomenats per la Direcció i sis nomenats pel Comitè Intercentres, i poden disposar ambdues parts, a més, de tres assessors que hauran de ser personal de l'empresa. Les competències de la CPCP són les següents:

1. Classificació dels llocs de treball en els nivells retributius compresos entre el 4 i el 9.

2. La CPCP actuarà, en els casos previstos en els apartats b.1- Canvi voluntari de lloc de treball b.2- Promoció-formació, b.3- Promoció-trasllat i b.4- Concurs-examen, d'acord amb l'establert a l'article 15 d'aquest conveni.

La CPCP serà informada per la Direcció de Recursos Humans a inici de maig de cada any de la previsió de contractes a realitzar en la modalitat de circumstàncies de la producció.

La CPCP realitzarà les funcions que consten a l'art. 102 d'aquest conveni, respecte dels contractes formatius establerts per a l'any de la seva vigència.

3. Pel gener de cada any, rebre informació de la Direcció de l'empresa sobre previsions anuals de tots els llocs de treball a cobrir dels nivells retributius compresos entre el 4 i el 9 i del personal d'aquests nivells en possessió de titulacions mitjanes i superiors, per tal d'analitzar la seva possible adequació a llocs més escaients als seus coneixements.

4. Reclasseficació dels llocs de treball per canvis tecnològics o organitzatius en els nivells retributius compresos entre el 4 i el 9, a iniciativa de la Direcció o del Comitè Intercentres. Totes les peticions hauran de resoldre's en un termini màxim de tres mesos i en cas de reclasseficació en un nivell retributiu superior, haurà d'abonar-se la diferència econòmica des de la data de la sol·licitud, si correspon un grau salarial diferent.

5. La CPCP tindrà les facultats previstes a l'article 17 sobre mobilitat funcional.

6. En relació amb el personal dels nivells retributius compresos entre el 4 i el 9 s'estableix el següent:

Quan es prevegi un canvi organitzatiu de qualsevol índole, en alguna secció o servei, s'informarà prèviament a la Comissió Paritària de Classificació Professional, per tal que en el seu si s'estudii aquests canvis o modificacions.

Prèviament, la Direcció informará a la CPCP dels canvis, les modificacions o supressions de qualsevol lloc de treball classificat per la CPCP entre els nivells retributius compresos entre el 4 i el 9.

La CPCP podrà emetre informes no vinculants a la Direcció General.

7. La CPCP participarà en els processos de selecció que es realitzin en els nivells retributius compresos entre el 4 i el 9.

Article 14

Classificació del personal en grups professionals

A l'efecte del present conveni, s'entén per classificació professional l'ordenació per la qual, amb base tècnica i organitzativa, s'estipula la inclusió dels treballadors en un marc general que estableix les diferents comeses laborals. El present sistema de classificació professional té l'objectiu de facilitar la gestió dels recursos humans en l'empresa, i també el desenvolupament professional del personal.

S'entén per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titu-

lacions i el contingut general de la prestació laboral, i pot incloure tant funcions com especialitats professionals o nivells retributius.

El personal estarà enquadrat, d'acord amb les funcions que executi en l'empresa, en algun dels següents grups professionals:

Grup titulat i tècnic:

Pertanyen a aquest grup els empleats que, amb la preparació, qualificació i, si s'escau, titulació professional precisa, realitzen funcions de tipus tècnic o de direcció especialitzada, i també les auxiliars. A títol enunciatiu, s'inclouen els titulats de grau superior i mitjà.

Grup administratiu:

Pertanyen a aquest grup els empleats que, amb la preparació, qualificació i, si s'escau, titulació professional, i també amb el coneixement i l'experiència precisos, realitzen funcions que, a títol enunciatiu, són: administratives, de comptabilitat, comercial, compres i qualsevol altra anàloga o relacionada amb aquestes, fins i tot les auxiliars.

Grup obrer:

Pertanyen a aquest grup els empleats que, amb la preparació, qualificació i, si s'escau, titulació professional precisa, realitzen treballs operatius, i també els propis dels professionals d'ofici (elèctric, mecànic, instrumentació, etc.) en les instal·lacions i la xarxa de distribució. Genèricament, es tracta de tasques que constitueixen un ofici o de les requerides simplement per al manteniment dels processos de capaciació, depuració, elevació i distribució d'aigua potable, i també les tasques auxiliars corresponents.

Igualment, podran realitzar, amb caràcter complementari o en exclusiva, funcions de supervisió, coordinació i comandament en les àrees que no els siguin pròpies.

Article 15

Promoció professional i cobertura de vacants

Promoció professional:

La promoció professional dels treballadors s'efectuarà per mitjà de les modalitats següents:

Promoció-formació.

Promoció-trasllat.

Concurs-examen.

Lliure elecció de l'empresa.

Cobertura de vacants:

Per a la cobertura de les vacants promogudes per l'empresa, s'observarà el següent:

a) Les places de nivell retributiu superior al 4, que l'empresa decideixi cobrir, seran per lliure elecció de l'empresa entre el personal de la plantilla o aliè a la dita empresa. Com excepció, en el nivell retributiu 3 s'estableix que 4/5 de les vacants que l'empresa decideixi cobrir ho seran per lliure elecció entre el personal dels nivells retributius 4 i 5 que estiguin percebent el grau salarial superior del seu nivell retributiu i 1/5 serà per lliure elecció plena.

b) Les places dels nivells retributius compresos entre el 4 i el 8 es cobriran en primer lloc per canvi voluntari de lloc de treball, d'acord amb l'apartat b.1 d'aquest article. En cas de no haver-hi cap interessat es passarà al sistema de promoció-formació, d'acord amb l'apartat b.2 d'aquest article. En el cas que les vacants no es cobreixin per aquest sistema, s'iniciarà el seu procés de cobertura, per mitjà del sistema de promoció-trasllat, d'acord amb l'apartat b.3 d'aquest article i finalment per mitjà de concurs-

examen, d'acord amb l'apartat b.4 d'aquest article.

En qualsevol cas, la Direcció de l'empresa disposarà d'1/5 de les vacants dels nivells retributius compresos entre el 4 i el 8 per tal de cobrir-les per lliure elecció. Aquesta facultat no podrà ser exercida per la Direcció un cop s'hagi iniciat el procés a l'apartat b.1, llevat que la plaça quedi deserta després d'efectuar-se el concurs-examen de l'apartat b.4.

b.1) Canvi voluntari de lloc de treball:

Les vacants s'oferiran per circular, en primer lloc, amb caràcter de canvi voluntari de lloc de treball, al personal del mateix nivell retributiu i ofici.

La condició per tal de sol·licitar la plaça serà tenir una antiguitat en el lloc de treball d'almenys 2 anys.

En el cas d'haver-hi diversos sol·licitants, la CPCP, conjuntament amb els seus respectius assessors, concedirà la plaça per consens, d'acord amb els criteris establerts a l'apartat b.5 d'aquest article.

Al personal que accedeixi a la plaça per aquesta modalitat de canvi voluntari, se li mantindrà el mateix grau salarial que tenia abans del canvi, per la qual cosa no tindrà increment econòmic.

b.2) Promoció-formació:

Si una plaça no s'ha cobert per la modalitat de canvi voluntari de lloc de treball, es passarà a la modalitat de promoció-formació, i s'oferirà aquesta plaça per escrit als treballadors del nivell retributiu immediat inferior que percebin el grau salarial superior de l'esmentat nivell retributiu.

La CPCP, conjuntament amb els seus respectius assessors, concedirà la plaça per consens, d'acord amb els criteris que s'estableixen a l'apartat B.5 d'aquest article.

En el cas que no s'hagi concedit la plaça, la CPCP, conjuntament amb els seus respectius assessors, seleccionarà un empleat, respectant les seves condicions substancials de treball i d'acord amb els criteris establerts a l'apartat b.5 d'aquest article, d'entre els que ocupin el nivell retributiu immediat inferior a la de la vacant i que percebin el grau salarial superior de l'esmentat nivell retributiu.

Al personal que accedeixi a la plaça per aquesta modalitat de Promoció-formació, se li mantindrà dels 9 graus salarials especificats a l'art. 41 paràgraf 3, el que tenia abans de la promoció-formació, per la qual cosa no tindrà increment econòmic.

b.3) Promoció-trasllat:

Si una plaça no s'ha cobert per la modalitat de promoció-formació, es passarà a la modalitat de promoció-trasllat, i s'oferirà aquesta plaça per escrit als treballadors del nivell retributiu inferior que percebin el grau salarial mitjà de l'esmentat nivell retributiu.

La CPCP, juntament amb els seus respectius assessors, concedirà la plaça per consens, d'acord amb els criteris que s'estableixen a l'apartat b.5 d'aquest article.

En el cas que no s'hagi concedit la plaça, la CPCP, conjuntament amb els seus respectius assessors, seleccionarà un empleat, respectant les seves condicions substancials de treball i d'acord amb els criteris establerts a l'apartat b.5 d'aquest article, d'entre els que ocupin el nivell retributiu immediat inferior a la de la vacant i que percebin el grau salarial mitjà de l'esmentat nivell retributiu.

Al personal que accedeixi a la plaça per aquesta modalitat de promoció-trasllat, se li mantindrà dels 9 graus salarials especificats a l'article 41 paràgraf 3, el que tenia abans de la promoció-trasllat, per la qual cosa no tindrà increment econòmic.

b.4) Concurs-examen:

En cas que s'hagin exhaurit les possibilitats anteriors sense haver-se cobert la plaça, s'obrirà el torn de concurs-examen.

Primer torn: S'efectuarà concurs-examen al qual solament podran accedir els empleats amb contracte indefinit ubicats en el grau salarial inferior del nivell retributiu immediat inferior, amb una antiguitat mínima en l'esmentat nivell d'almenys 1 any.

Segon torn: Entre la resta del personal de l'empresa amb contracte indefinit, en les condicions que determini la CPCP.

b.5) Criteris a seguir per la CPCP per a la cobertura de les vacants

Els factors que es tindran en compte per a la cobertura de vacants en el si de la CPCP seran els següents:

Formació professional en relació al lloc per cobrir: 30%.

Experiència professional: 30%.

Organització i qualitat del treball: 10%.

Rendiment en el treball: 10%.

Capacitat de relació laboral: 10%.

Iniciativa en el desenvolupament del treball: 10%.

c) La cobertura de les places vacants del nivell retributiu 9, es cobriran entre els empleats amb contractes formatius en l'especialitat que es pretengui cobrir o similars i una antiguitat mínima d'1 any, que hagin demostrat aprofitament en la seva formació teoricopràctica. No obstant això, la Direcció de l'empresa disposarà d'1/5 de les vacants per a la lliure elecció.

Article 16

Tribunal qualificador dels concursos

El Tribunal qualificador dels concursos es compondrà de 2 membres que designarà la Direcció i 2 membres que designarà el Comitè Intercentres. Aquest Tribunal tindrà les competències següents:

a) Establir la naturalesa de les proves d'acord amb els temaris aprovats per la Comissió Paritària de formació professional.

b) Determinar prèviament a la realització de les proves, les qualificacions mínimes necessàries per quedar aprovat.

c) Valorar les proves i qualificar-les segons les normes que el mateix Tribunal determini.

d) Garantir que els concursants reuneixin les condicions exigides en la convocatòria.

e) Resoldre les incidències que es produeixin.

f) Formalitzar mitjançant acta tot el procés del concurs i el resultat final. Perquè el resultat sigui vàlid haurà de ser ratificat per unanimitat del Tribunal.

Les reclamacions s'hauran de fer mitjançant el Comitè Intercentres en el termini de 5 dies laborables des de la data de la circular que atorgui la plaça.

Article 17

Mobilitat funcional

Per a l'exercici de la mobilitat funcional per part de la Direcció de l'empresa s'estableixen els següents Grups Professionals:

Titulat i tècnic.

Administratiu.

Grup obrer.

La mobilitat funcional tindrà com a límit dins d'aquests grups professionals, els requisits d'idoneïtat i aptitud necessaris per al desenvolupament de les tasques que s'encarreguin al treballador.

S'entendrà que existeix idoneïtat i aptitud quan el treballador tingui la formació i l'experiència requerides per a les noves funcions, respectant els oficis reglats que a cada moment estiguin en vigor o, si de cas hi manca, establint l'empresa els procediments de formació interna que es considerin oportuns per tal d'adaptar el treballador a les noves funcions a realitzar.

La mobilitat funcional dels llocs de treball classificats en els nivells retributius 8 i 9, podrà ser exercida cap a qualsevol grup professional.

La CPCP assignarà tots els llocs de treball dels nivells retributius compresos entre el 4 i el 7 als grups professionals esmentats. També determinarà els llocs de treball que, pertanyent a diversos grups professionals, tinguin característiques que permetin exercir la mobilitat funcional entre ells.

En els casos en què es realitzi la mobilitat funcional entre nivells retributius diferents, s'actuarà segons l'establert a l'article 34 d'aquest conveni col·lectiu.

La mobilitat funcional destinada a completar la jornada de treball es desenvoluparà dins l'àmbit del mateix centre de treball o àrea habitual de treball de l'empleat de què es tracti.

CAPÍTOL 4

Règim de treball

Article 18

Jornada

La jornada ordinària de treball per a l'any 2005, queda establerta en 1.672 hores en el còmput anual per a tot el personal.

Es manté una Comissió per a l'estudi de la viabilitat d'una adaptació progressiva a les 35 hores setmanals.

En cas d'arribar a acords en la Comissió, aquests tindran la condició de Pacte Col·lectiu, si així ho consideren les parts.

Article 19

Calendari laboral de festius per a tots els col·lectius (excepte el personal de torn)

Per a l'any 2005, la distribució dels dies festius i inhàbils serà la següent:

52 Diumenges

53 Dissabtes

12 Festes calendari Generalitat

1 gener: Cap d'Any

6 gener: Reis

25 març: Divendres Sant

28 març: Dilluns Pasqua Florida

16 maig: Dilluns Pasqua Granada

24 juny: Sant Joan

15 agost: L'Assumpció

12 octubre: Festa de la Hispanitat

1 novembre: Tots Sants

6 desembre: La Constitució

8 desembre: La Immaculada

26 desembre: Sant Esteve

1 Festa addicional per conveni:

24 març: Dijous Sant

(*) 2 Festes locals:

23 setembre:

24 setembre: La Mercè

(*) Els dies 23 i 24 de setembre hauran de substituir-se per les festivitats que es realitzin tradicionalment a cada Centre de Treball.

a) Per al personal dels grups tècnic, administratiu i subaltern en règim de jornada continuada:

Dies inhàbils per a l'any 2005: a més dels recollits a l'apartat e) vacances d'aquest article, es disposarà de:

2 dies inhàbils addicionals no computables per al càlcul del període d'estiu, a escollir lliurement, sempre que les necessitats del servei quedin cobertes. Aquests dos dies addicionals estan motivats per l'ajustament del calendari de l'any 2005. El personal de les oficines centrals del pg. Sant Joan i Gerències de Barcelona Nord, Sud i Llobregat Nord i Sant Joan Despí, tindran tres dies inhàbils addicionals en lloc de dos dies inhàbils, per poder ajustar les festes locals.

Dies hàbils per a l'any 2005: 218 dies.

b) Per al personal de les oficines centrals del pg. Sant Joan i Gerències Barcelona Nord i Sud, Llobregat Nord i Sud, i Cornellà en règim de jornada partida:

Dies inhàbils per a l'any 2005: a més dels recollits a l'apartat e) vacances d'aquest article, es disposarà de:

1 dia hàbil inhàbil addicional no computable per al càlcul del període d'estiu.

4 dies inhàbils addicionals no computables per al càlcul del període d'estiu, a escollir lliurement, sempre que les necessitats del servei quedin cobertes. Aquests quatre dies addicionals estan motivats per l'ajustament del calendari de 2005. El personal de les oficines centrals de pg. Sant Joan i Gerències de Barcelona Nord, Sud i Llobregat Nord tindrà cinc dies inhàbils addicionals en lloc dels quatre dies inhàbils, per poder ajustar les festes locals.

Dies hàbils per a l'any 2005: 215 dies.

c) Per al personal en règim de jornada partida tot l'any:

Dies inhàbils per a l'any 2005: a més dels recollits en l'apartat e) vacances d'aquest article, es disposarà de:

1 dia inhàbil addicional no computable per al càlcul del període d'estiu. 6 dies inhàbils addicionals no computables per al càlcul del període d'estiu, a escollir lliurement, sempre que les necessitats del servei quedin cobertes. Aquests sis dies addicionals estan motivats per l'ajustament del calendari de l'any 2005. El personal de les oficines centrals oficines centrals del pg. Sant Joan i Gerències de Barcelona Nord, Sud i Llobregat Nord i Sant Joan Despí, tindrà set dies inhàbils addicionals en lloc de sis dies inhàbils, per poder ajustar les festes locals.

Dies hàbils per a l'any 2005: 213 dies.

d) Per al personal del Grup Obrer en règim de jornada continuada (excepte per al personal que treballa en règim de "Torn"):

Dies inhàbils per a l'any 2005: a més dels recollits a l'apartat e) vacances d'aquest article, es disposarà de:

1 dia inhàbil addicional no computable per al càlcul del període d'estiu. 6 dies inhàbils addicionals no computables per al càlcul del període d'estiu, a escollir lliurement, sempre que les necessitats del servei quedin cobertes. Aquests

sis dies addicionals estan motivats per l'ajustament del calendari de l'any 2005. El personal de les oficines centrals del pg. Sant Joan i Gerències de Barcelona Nord, Sud i Llobregat Nord, tindran set dies inhàbils addicionals en lloc de sis dies inhàbils, per poder ajustar les festes locals.

Dies hàbils per a l'any 2005: 213 dies.

e) Vacances del personal per a l'any 2005: Les vacances queden lliures, per a tot el personal, en 26 dies laborables.

f) Personal de torn:

Torn tancat

Calendari de festius:

Es regeix pels calendaris específics de cada torn. El nombre de dies festius oficials és de 119.

Dies de vacances i inhàbils: Els programats i, a més a més,

5 dies a escollir lliurement.

4 dies a escollir lliurement en dies laborables.

La resta de dies no programats es farà en dies de conservació.

209 dies hàbils

Torn obert

Calendari de festius:

Es regeix pels calendaris específics de cada torn. El nombre de dies festius oficials és de 119.

Dies de vacances i inhàbils: Els programats i, a més a més,

5 dies a escollir lliurement.

4 dies a escollir lliurement en dies laborables.

La resta de dies no programats es farà en dies de conservació i si això no és possible, en dies laborables.

213 dies hàbils

Article 20

Horari

Amb excepció del que disposen els apartats següents, no tindran cap variació els horaris que actualment regeixen en els diversos centres de treball. No obstant això, si les necessitats del servei aconsellessin una variació permanent en algun d'ells, o per a un determinat grup professional, s'actuarà segons el previst a la legislació vigent.

Amb l'objectiu de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar, s'acorda flexibilitzar l'hora d'entrada fins a les 9 h del matí en aquells serveis que no perjudiquin l'organització del treball. S'estudiaran les situacions del personal d'atenció al públic, per als diferents centres de treball, amb el Comitè de cada centre.

La Direcció de l'empresa no renuncia a una adequació dels horaris de l'empresa en el futur en el sentit que aquesta adequació es farà en base a iniciar la jornada més tard.

Per a l'any 2005 els horaris que regiran seran els següents:

a) Per al personal dels grups Tècnic, Administratiu i Subaltern, en règim de jornada continuada:

Horari tot l'any

Entrada flexible de 7.40 h a 9 h

Presència obligada de 8.30 h a 15.20 h

Sortida flexible de 15.20 h a 16.40 h

Durant aquest període es realitzaran 7 hores i 40 minuts de treball efectiu, inclosos els 30 minuts de descans per a l'entrepà.

La flexibilitat horària fins a les 9 hores s'efectuarà en els termes i les condicions recollides en el paràgraf 2 d'aquest mateix article. En aquells serveis d'atenció al públic s'estudiarà amb el Co-

mitè de Centre la possibilitat d'aplicació de l'esmentada flexibilitat.

b) Per al personal de les oficines centrals del pg. Sant Joan i Gerències Barcelona Nord i Sud, Llobregat Nord i Sud, i Cornellà, en règim de jornada partida:

Horari normal

Entrada flexible de 7.45 h a 9 h

Presència obligada de 8.30 h a 13 h

(* Temps de dinar de 13 h a 14 h

Entrada flexible de 14 h a 14.15 h

Presència obligada de 14.15 h a 17 h

Sortida flexible de 17 h a 18.30 h

Durant aquest període es realitzaran 8 hores i 15 minuts de treball efectiu.

La flexibilitat horària fins a les 9 hores s'efectuarà en els termes i les condicions recollides en el paràgraf 2 d'aquest mateix article. En aquells serveis d'atenció al públic s'estudiarà amb el Comitè de Centre la possibilitat d'aplicació de l'esmentada flexibilitat.

Horari divendres i període d'estiu:

(Tots els divendres de l'any 2005 i des del 15 de juny al 22 de setembre ambdós inclusivament)

Entrada flexible de 7.45 h a 9 h

Presència obligada de 8.30 h a 14.45 h

Sortida flexible de 14.45 h a 16 h

Durant aquest període es realitzaran 7 hores de treball efectiu, inclosos els 30 minuts de descans per a l'entrepà.

La flexibilitat horària fins a les 9 hores s'efectuarà en els termes i les condicions recollides en el paràgraf 2 d'aquest mateix article. En aquells serveis d'atenció al públic s'estudiarà amb el Comitè de Centre la possibilitat d'aplicació de l'esmentada flexibilitat.

A Cornellà la jornada d'estiu començarà el dia 13 de juny i a les Gerències Barcelona Nord i Sud, Llobregat Nord i Sud, i Oficines Centrals de pg. Sant Joan, l'inici serà el 14 de juny, en tots els casos per ajustament de calendari.

Ajustament de jornada:

Es produeix un superàvit de 1/2 hora que es compensarà sortint 1/2 hora abans el dia 30 de desembre.

c) Per al personal dels grups Tècnic, Administratiu i Subaltern, en règim de jornada partida tot l'any:

Horari normal:

Entrada flexible de 7.45 h a 9 h

Presència obligada de 8.30 h a 13 h

(* Temps de dinar de 13 h a 14 h

Entrada flexible de 14 h a 14.15 h

Presència obligada de 14.15 h a 16.45 h

Sortida flexible de 16.45 h a 18.15 h

Es realitzaran 8 hores de treball efectiu.

La flexibilitat horària fins a les 9 hores s'efectuarà en els termes i les condicions recollides en el paràgraf 2 d'aquest mateix article. En aquells serveis d'atenció al públic s'estudiarà amb el Comitè de Centre la possibilitat d'aplicació de l'esmentada flexibilitat.

Horari divendres:

(Els divendres compresos entre l'11 de febrer i el 25 de novembre, ambdós inclusivament)

Entrada flexible de 7.45 h a 9 h

Presència obligada de 8.30 h a 14.45 h

Sortida flexible de 14.45 h a 16 h

Durant aquest període es realitzaran 7 hores de treball efectiu, inclosos els 30 minuts de descans per a l'entrepà.

La flexibilitat horària fins a les 9 hores s'efectuarà en els termes i les condicions recollides en

el paràgraf 2 d'aquest mateix article. En aquells serveis d'atenció al públic s'estudiarà amb el Comitè de Centre la possibilitat d'aplicació de l'esmentada flexibilitat.

d) Per al personal del grup Obrer en règim de jornada partida tot l'any:

Horari normal:

Entrada: 8 h

Presència obligada de 8 h a 13 h

(* Temps de dinar de 13 h a 14 h

Presència obligada de 14 h a 17 h

Sortida: 17 h

Es realitzaran 8 hores de treball efectiu.

Horari divendres:

(Els divendres compresos entre l'11 de febrer i el 25 de novembre, ambdós inclusivament)

Entrada: 8 h

Sortida: 15 h

Durant aquest període es realitzaran 7 hores de treball efectiu, inclosos els 30 minuts de descans per a l'entrepà.

Per al personal que presta els seus serveis a la Gerència Besòs, l'inici serà el dia 25 de febrer. I a les gerències de Barcelona Nord i Sud, i Llobregat Nord, l'inici serà el dia 18 de febrer, en ambdós casos com a conseqüència de les festes locals.

e) Per al personal del Grup Obrer en règim de jornada continuada (excepte per al personal que treballa en règim de torn):

Horari normal:

Entrada a les 7 h

Sortida a les 15 h

Durant aquest període es realitzaran 8 hores de treball efectiu, inclosos els 30 minuts de descans per a l'entrepà.

Horari d'estiu:

(Des del 20 de juny al 9 de setembre ambdós inclusivament)

Entrada a les 7.30 h

Sortida a les 14.30 h

El personal en règim de jornada de tarda s'ajustarà, durant el mateix període d'estiu (20 de juny al 9 de setembre), al següent horari:

Entrada a les 14.30 h

Sortida a les 21.30 h

Durant aquest període es realitzaran 7 hores de treball efectiu, inclosos els 30 minuts de descans per a l'entrepà.

f) El personal en règim de torn tancat realitzarà 8 hores diàries de treball efectiu, inclosos els 30 minuts de descans per a l'entrepà. El personal en règim de torn obert tindrà dos tipus d'horaris:

Horari normal: 181 dies hàbils

Operacions territorials "jornada de matins":

Entrada a les 7 h

Sortida a les 15 h

Operacions territorials "jornada de tarda":

Entrada a les 14 h

Sortida a les 22 h

Producció i transport "jornada de matins":

Entrada a les 6 h

Sortida a les 14 h

Producció i transport "jornada de tarda":

Entrada a les 14 h

Sortida a les 22 h

Durant aquest període es realitzaran 8 hores de treball efectiu, inclosos els 30 minuts de descans per a l'entrepà.

Horari d'estiu: 32 dies hàbils.

Operacions territorials "jornada de matins":

Entrada a les 7.30 h

Sortida a les 14.30 h

Operacions territorials “jornada de tarda”:

Entrada a les 14.30 h

Sortida a les 21.30 h

Producció i transport “jornada de matins”:

Entrada a les 7 h

Sortida a les 14 h

Producció i transport “jornada de tarda”:

Entrada a les 14 h

Sortida a les 21 h

Durant aquest període es realitzaran 7 hores de treball efectiu, inclosos els 30 minuts de descans per a l'entrepà.

* L'horari del dinar dels apartats b), c) i d) podrà ajustar-se a les necessitats dels diversos serveis, sense que pugui superar-se el temps d'1 hora.

* El descans per jornada continuada serà de 30 minuts que computen com a treball efectiu.

Article 21**Règim de jornada partida**

El règim de jornada partida se subjecta a les següents condicions:

a) L'empresa no obligarà a fer jornada partida a cap empleat que en aquest moments realitzi jornada continuada.

b) Cap treballador en règim de jornada continuada no podrà ser traslladat a un altre lloc de treball, que impliqui passar a jornada partida.

c) Els concursos de places vacants es convocaran en jornada continuada o partida, d'acord amb el criteri de la Direcció de l'empresa, expressat en el document de data 20 de febrer del 1985 que s'inclou a l'annex V. El Comitè d'Empresa serà informat de qualsevol modificació que es produeixi en el contingut d'aquest document.

No obstant això, s'estableix que en el cas que empleats de l'empresa, actualment en règim de jornada continuada, concorrin voluntàriament i cobreixin vacants de concursos convocats en jornada partida, no se'ls modificarà l'horari. S'estableix com a única excepció que els concursos de places vacants que es produeixen en grups homogenis de treball en què ja realitzin la jornada partida un 75% dels empleats que, a criteri de la Direcció, hagin de fer-la, es cobriran en jornada partida.

Els grups homogenis de treball obeeixen a una agrupació funcional i geogràfica, així com de dependència orgànica i són els que es relacionen en el document de data 20 de febrer de 1985 que s'adjunta com a annex 5.

Les condicions assenyalades en aquest article corresponen, a títol personal, a tots els empleats de la plantilla en actiu a la firma del conveni per a 1985-86, de tal manera que aquestes condicions no podran anul·lar-se ni modificar-se en posteriors convenis.

Aquells empleats que desitgin acollir-se al règim de jornada partida, hauran de demanar-ho a la Direcció de l'empresa, que decidirà l'oportunitat d'accedir a les esmentades peticions en funció de les necessitats del servei i del període de coexistència amb el personal en règim de jornada continuada.

El règim de jornada partida donarà dret a percebre el plus per jornada partida.

Article 22**Treballs en règim de torn**

Són els treballs que han de fer-se per garantir l'exploració contínua de les instal·lacions, cosa

que requereix una variabilitat d'horari que serà determinada equitativament per períodes setmanals, que cobreixin també els dies festius. Això obliga que el descans setmanal es faci en un dia variable sense que les hores treballades en dies festius siguin considerades extraordinàries.

Aquesta variabilitat d'horari és regulada pels calendaris preestablerts en cada cas.

a) Règims de “Torn”: Dependent del nombre d'hores diàries que sigui necessari cobrir, el torn pot ser de dos tipus:

Torn Tancat: És el que requereix activitat permanent les 24 hores del dia i els 365 dies de l'any, per a la qual cosa s'estableixen tres torns rotatius diaris de 8 hores cada un.

Torn Obert: És el que requereix una activitat de 16 hores diàries els 365 dies de l'any, per a la qual cosa s'estableixen dos torns rotatius diaris de 8 hores cada un, excepció feta de 32 dies hàbils en que els torns rotatius seran de 7 hores, fruit de la reducció de jornada.

b) Inconvenients del treball en règim de “Torn”:

Variabilitat d'horari: pel fet de realitzar-se el treball en horari diferent de l'habitual.

Treball en festius: pel fet de realitzar-se el treball en jornada no laborable.

Disponibilitat: altres inconvenients comuns a tot el personal que faci treballs en règim de “Torn”.

c) Ordenació d'absències i calendaris anuals de torns

Les absències del personal de torn produïdes per malaltia, accident, permisos, procés de cobertura de baixes, absències per hores sindicals, assistència a cursos de formació, les derivades de l'establert al calendari anual de torns i vacances i les derivades dels cinc dies de vacances de lliure elecció i dels 4 dies de vacances de lliure elecció en dies laborables, que no poguessin cobrir-se en jornada ordinària, es cobriran pel personal adscrit al règim mixt o amb personal eventual o interí, quan calgui, amb les següents excepcions:

1. Si l'absència es produeix de manera imprevista, el personal de torn doblarà l'absència del relleu.

2. Si al dia següent persisteix l'absència i és festiu, s'intentarà localitzar l'empleat en règim mixt per cobrir l'absència amb caràcter voluntari.

Si no es localitza l'empleat en règim mixt o aquesta persona no accedeix voluntàriament a realitzar la substitució, aquesta l'haurà de fer el personal de torn, fins el primer o segon dia laborable posterior a l'últim festiu segons sigui el torn de l'absent, moment en què entrarà en la roda del torn corresponent, el personal en règim mixt, fins que es reincorpori l'absent.

3. Si l'absència es produeix un dia en què hi ha conservació, l'empleat de torn o mixt que estigui de conservació canviarà el seu horari i l'adaptarà a l'horari de l'empleat per substituir, llevat que l'últim dia de suplència del de conservació s'hagi de fer de nit; en aquest cas, la cobertura la farà el personal en règim mixt que no estigui de conservació.

4. En cas que el règim mixt no sigui suficient per cobrir l'absència del treballador, la baixa la cobrirà subsidiàriament el mateix personal de torn.

5. Si es produeix una extinció de contracte de treball, transcorreguts 2 mesos des de la data

d'extinció cessarà la substitució pel personal en règim mixt.

Sempre que la cobertura de l'absència la realitzi el personal de torn, se seguirà obligatòriament l'ordre següent:

1. El personal al qual li toqui conservació el dia de l'absència, adaptant l'horari del substitut al del substituit.

2. Allargant els 2 torns restants fins a 12 hores, amb l'ajustament corresponent en els horaris per cobrir l'esmentada absència.

3. Doblant excepcionalment el del torn anterior fins a un màxim de 16 hores.

4. Si no es poguessin aplicar les normes anteriors es podrà adaptar l'horari de la resta del personal de torn que treballi aquell dia a l'horari més adequat.

5. Si no és possible la cobertura a través del que estableixen els paràgrafs anteriors, es recorre a la resta del personal de l'empresa.

Com a regulacions generals aplicables a aquest apartat c) s'estableix el següent:

En qualsevol cas, en raó del servei públic prestat, el personal de torn al final de la seva jornada laboral no podrà abandonar el seu lloc de treball fins que vingui el relleu.

Continua essent d'aplicació el que estableix l'article 19 del Reial decret 1.561/1995, de 21 de setembre, però sempre es respectarà el descans de 12 hores entre el final de la jornada i el començament de la següent, fora del cas d'un primer dia de doblatge, en què no es pugui avisar el relleu següent amb temps suficient.

Abans del començament de cada any, l'empresa establirà els calendaris de torn de treball per a tot l'any, on quedarà inclosa la programació de vacances a realitzar en el període d'estiu.

S'estableix que totes les absències produïdes per vacances, sigui la que sigui l'època en què es facin, es cobriran totalment en jornada ordinària. En concret, les que resten de les establertes en la programació a realitzar en període d'estiu, les efectuarà el personal els dies que tingui conservació, llevat dels 5 dies de lliure elecció i dels 4 dies de lliure elecció en dies laborables, que es podran escollir lliurement, amb un preavís mínim de cinc dies si aquests dies s'escauen en festiu o dissabte i de dos dies a la resta de casos, a fi que puguin ser coberts pel personal en règim mixt.

En relació amb la programació de vacances a realitzar en període d'estiu a què s'ha fet referència abans, s'estableixen 2 alternatives que seran programació flexible i programació rígida, a decidir a cada centre de treball a proposta del Comitè.

La programació flexible suposa la realització, durant els 3 mesos d'estiu, de 3 setmanes naturals de vacances per cada personal del grup, que serà cobert per personal del mateix grup que aquella setmana tingui torn de conservació, per la qual cosa aquest adoptarà el seu horari al de la persona de vacances.

La programació rígida suposa efectuar quatre setmanes de mitjana de vacances per persona durant els 3 mesos d'estiu i aquest sistema suposa, necessàriament, que cada persona faci les vacances en els dies específicament establerts en la programació.

Dins de tots dos tipus de programació, s'efectuarà anualment una rotació entre el personal per a la seva distribució equitativa.

d) Règim mixt:

1. El règim mixt cobrirà les absències indicades específicament a l'apartat c) anterior.

2. Les característiques de l'organització del règim mixt quant al nombre de treballadors, llocs a cobrir i nivells retributius són les que figuren a l'annex 9.

3. Al personal en règim mixt se li respectaran les hores anuals de treball establertes per a la resta del personal.

4. El personal en règim mixt tindrà com obligació principal cobrir les absències indicades a l'apartat c) i durant els altres períodes, realitzarà el règim de jornada i horari normals.

5. El personal que ocupa llocs de treball de règim mixt i està adscrit voluntàriament a aquest règim, tot plegat d'acord amb l'indicat a l'annex 7 d'aquest Conveni, quedarà obligat a efectuar règim mixt mentre ocupi aquest lloc de treball.

No obstant això, durant el primer mes a partir de la data de la firma d'aquest Conveni, el personal amb una antiguitat de més de 2 anys en el règim mixt podrà sol·licitar el canvi de lloc de treball i causar baixa en aquest règim en les següents condicions:

Si està adscrit a la Direcció Tècnica, en els llocs de treball a), b), c) i d) s'atendran, durant el període de vigència del conveni, les dues peticions efectuades pels dos empleats en règim mixt de més antiguitat en aquest règim d'entre els que hagin sol·licitat el canvi.

Si està adscrit a la Direcció Territorial, en els llocs de treball a), b), c), d), e) i f) s'atendran, durant el període de vigència del conveni, les tres peticions realitzades pels tres empleats en règim mixt de més antiguitat en aquest règim d'entre els que hagin sol·licitat el canvi.

En qualsevol cas, serà possible la permuta entre dos empleats que, ocupant el mateix lloc de treball dels que duen incorporat el règim mixt tal com consta a l'annex 8 d'aquest Conveni, vulguin intercanviar el seu règim de treball.

6. Els empleats que s'adscriuïn al règim mixt hauran de reunir les condicions professionals adequades per al lloc de treball a cobrir.

7. Les absències de torn es cobriran de forma rotativa pel personal de règim mixt assignat al lloc de treball on s'hagi produït l'absència en qüestió, segons l'especificat a l'annex 9.

En les absències del torn que es prevegin de llarga durada, l'empleat de règim mixt que cobreixi aquesta absència serà substituït, sempre que es pugui, al cap de 2 mesos per un altre empleat de règim mixt, i en aquest cas s'iniciarà un nou cicle o per contractació exterior.

Quant a la variabilitat de l'horari del règim mixt, es limitarà a dos canvis de jornada per setmana natural.

8. Al personal en règim mixt se li respectarà la seva programació de les vacances, sempre que es garanteixi la presència com a mínim del 50% del personal de règim mixt assignat a cadascun dels llocs de treball establerts a l'annex 8.

9. Quant al cobrament del Plus de jornada partida en el cas dels treballadors que realitzant jornada partida, perceben el plus corresponent i s'inclouïn a les llistes de règim mixt, la seva regulació serà la següent:

En el mes natural en què s'iniciï la substitució del torn percebran el Plus de Jornada Partida per la totalitat del mes en qüestió, i no es percebrà en els mesos naturals posteriors en què

se segueixin aquestes substitucions, llevat del mes en què s'acabin. Mes en què es percebrà el Plus per Jornada Partida proporcional a la part del mes que no s'hagi efectuat suplència de torn.

Al personal que el 1989 percebia la prima per realitzar la jornada partida en els mesos d'estiu, se li reconeix, a títol personal, el dret a la percepció íntegra d'aquesta prima, encara que passi al règim mixt.

10. El personal en règim mixt tindrà preferència per cobrir per trasllat les places de torn que quedin vacants sempre que tinguin les condicions professionals que es requereixin.

11. Els casos no previstos en aquesta regulació del règim mixt els estudiaran conjuntament la Direcció de l'empresa i el Comitè d'Empresa per tal d'arribar als acords pertinents.

12. L'annex de l'annex 9 d'aquest Conveni queda substituït per l'annex 12, que recull la situació actual.

e) El personal en règim de torn obert o tancat i règim mixt tindrà dret a deixar aquests règims al cap de 10 anys d'estar-hi, una vegada substituïts. En tal cas deixarà de percebre el plus corresponent a aquests règims a partir de la data de cessament.

f) Es manté amb caràcter permanent la Comissió Paritària del Torn, formada per set representants del Comitè d'Empresa i set de l'empresa com a màxim d'ambdues representacions, que tindrà com objectiu el seguiment de les condicions de treball i organització del règim de torn.

g) Acord sobre el descans per entrepà, de data 30 de setembre de 1986, subscrit amb el Comitè d'Empresa del centre de treball de Sant Joan Despí: "S'abonarà una quantitat suplementària al personal de torn de la Planta de Tractament de Sant Joan Despí que ocupi llocs de treball de control i vigilància d'instal·lacions que funcionen sense interrupció, motiu pel qual el descans per a l'entrepà es fa en un moment no prefixat, sense abandonar el lloc de treball i amb disponibilitat per a incorporar-s'hi immediatament en cas de necessitat. Els llocs de treball sotmesos a aquest règim hauran de ser designats prèviament per la Direcció".

A partir de l'1 de gener del 2004 l'esmentat Acord serà d'aplicació per a tot el personal de torn i de règim mixt.

Article 23

Feines en règim de guàrdia

S'entenen com de "Guàrdia" les feines que, no fent-se en règim de torn, s'hagin d'efectuar en dissabte, diumenge o dia festiu intersetmanal, per tal d'atendre el règim mínim del servei.

No tindran caràcter de "Guàrdia" les feines extraordinàries no previstes, per la realització de les quals es percebran les hores treballades com a extraordinàries, sense dret a cap altra mena de compensació.

Article 24

Compliment d'horari

A l'inici de la jornada laboral el personal haurà de trobar-se al seu lloc de treball completament preparat per exercir la seva funció i haurà de restar-hi fins a l'hora de sortida.

Excepte el personal expressament autoritzat per l'índole de la seva feina, no es podrà sortir durant la jornada laboral dels centres de treball

sense autorització del cap corresponent on l'empleat estigui adscrit.

Així mateix, es requerirà autorització per abandonar el lloc de treball i desplaçar-se pels edificis i instal·lacions.

Article 25

Prolongació de jornada

En els casos en què per necessitats del servei la jornada s'hagi de prolongar més d'una hora després del terme normal d'aquesta jornada, s'hauran de concedir dues hores lliures no computables com a extraordinàries, perquè el treballador es pugui desplaçar a dinar al seu domicili i reprendre la feina després d'aquest temps per un mínim de 3 hores extraordinàries que, si no es fan, les percebrà econòmicament.

Si la urgència de la feina impedis la interrupció de dues hores, es concedirà al personal un mínim de mitja hora perquè pugui menjar a la feina. Aquesta interrupció de mitja hora no computarà com a temps treballat, però donarà dret a la percepció d'una DIETA, sigui el que sigui el lloc on es treballi; i en aquest cas no regirà el mínim d'hores fixat en el paràgraf anterior. Després de percebre la primera dieta i en les mateixes condicions, cada 8 hores més de prolongació de jornada correspondrà un àpat i per tant una dieta.

S'estableix que en prolongar la jornada, el dinar o el sopar es podran retardar, sense meritar dieta, fins a les 16 o les 23 hores respectivament.

En qualsevol cas, quan el menjar sigui proporcionat per l'empresa, això substituirà la percepció de la dieta.

Article 26

Hores extraordinàries

En el que no s'estableixi en aquest Conveni, les hores extraordinàries es regiran pel que disposa l'article 35 de l'Estatut dels treballadors.

Atès el caràcter de Servei Públic que té l'empresa, es consideraran hores extraordinàries estructurals les següents:

Reparació de sinistres.

Circumstàncies de força major.

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

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

Si concorren les circumstàncies abans indicades, per a la consideració d'hores estructurals, o altres circumstàncies justificades que no permetin la suspensió d'una feina al final de la jornada laboral, el treballador haurà de prolongar-la fins que s'acabi la feina o fins que sigui substituït per un altre i, al seu torn, se li haurà de concedir un permís perquè el treballador pugui menjar en les hores habituals, bé al seu domicili, bé al lloc on treballi o a la rodalia.

Es procurarà reduir al mínim imprescindible el nombre d'hores extraordinàries a realitzar, i amb aquesta finalitat l'empresa revisarà

els seus processos de treball de manera que, dins el possible i atenent les necessitats del servei, aquestes es puguin resoldre dins la jornada normal sense que calguin hores extres.

Es limitaran les hores extres retribuïdes, al màxim de 80 hores anuals. Cada hora que excedeixi de les 80 hores anuals es compensarà amb hora i mitja de descans, d'acord amb l'article 35.1 de l'Estatut dels treballadors.

Article 27

Viatges i desplaçaments

El treballador que per necessitats de l'empresa es desplaci fora de la localitat on radiqui el centre de treball, percebrà dieta en l'import fixat en l'article 53 d'aquest Conveni, sempre que el desplaçament l'obligui respectivament a dinar o sopar fora de la localitat, i s'entén que en els casos de prolongació de jornada això es produeix quan, com a conseqüència de l'esmentada prolongació, el dinar o el sopar s'hagi de retardar fins a una hora després d'acabada la jornada de matí o fins a les vint-i-tres hores en el cas de jornada de tarda. Independentment de la dieta, l'empresa facilitarà per als desplaçaments o bé mitjans propis o satisfarà l'import de transport públic corresponent.

El personal que surti desplaçat de la central Cornellà ho farà amb els mitjans que l'empresa li proporcioni.

El treballador amb règim de jornada partida es regirà pel que estableix específicament l'apartat segon de l'annex 3 d'aquest Conveni.

Article 28

Vacances

Les vacances queden fixades, per a tot el personal, en 26 dies feiners més un dia inhàbil addicional no computable per al càlcul del període d'estiu sense que, en cap cas, puguin ser inferiors a 30 dies naturals, segons el calendari ressenyat a l'article 19 d'aquest Conveni.

Article 31

Gaudi de les vacances

Dintre dels tres primers mesos de cada any s'acordaran els períodes en què s'han de fer les vacances, procurant, sempre que les necessitats del servei ho permetin, atendre les peticions que en aquest sentit elevin els treballadors.

Quan coincideixin en les mateixes dates les peticions de dos o més treballadors que no es puguin absentar simultàniament, el cap que tingui al seu càrrec el servei o la secció corresponent tractarà de posar-los d'acord i si no ho aconsegueix tindrà preferència el de major nivell retributiu o antiguitat. Aquest dret s'exercirà de forma rotativa, de manera que el qui l'hagi pogut exercir en primer lloc un any passarà a ocupar l'any següent l'últim lloc en la relació d'elecció prioritària. En cas d'igualtat de nivell retributiu regirà, als efectes de prelación, l'ordre d'antiguitat a l'empresa, amb el mateix mecanisme que el previst anteriorment.

El personal de nou ingrès gaudirà en el seu primer any de treball a l'empresa d'un nombre de dies de vacances proporcional al temps treballat durant l'any.

El treballador amb dret a vacances que cessi per qualsevol causa en el transcurs de l'any tindrà dret a percebre l'import de la part proporcional d'aquestes, que es comptaran per dotze-

nes parts, comptant la fracció de mes com un mes sencer.

Per al personal que treballi en règim de "Torn", regirà específicament el que estableix l'article 22 d'aquest Conveni.

Article 30

Permisos

Els permisos quedaran fixats en concordança amb el que disposa l'Estatut dels treballadors, articles 23 i 37, de la manera següent:

a) Per matrimoni: 15 dies naturals. En el cas del personal de Torn, que els seus dies festius sobrepassin el nombre de dissabtes, diumenges i festius intersetmanals de l'esmentat període, aquests dies no computaran com a permís.

b) Per naixement de fill: 3 dies.

c) Mort del cònjuge o fills: 5 dies.

d) Mort de germans i ascendents de l'empleat (parets i avis): 3 dies quan l'òbit es produeixi a la província de Barcelona. 5 dies si s'esdevé en qualsevol altre lloc.

e) Mort de pares polítics, gendres, joves i néts de l'empleat: 2 dies que es podran ampliar fins a 3 més quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament amb aquesta finalitat fora de la província.

f) Mort d'avis polítics i cunyats: 2 dies que es podran ampliar a 4 si el treballador necessita fer un desplaçament amb aquesta finalitat fora de la província.

g) Malaltia grau o intervenció quirúrgica de tots els esmentats: 2 dies que podran ampliar-se fins a 3 més quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament per aquest afer, fora de la província.

(Vegeu grau de parentiu a l'annex 10)

h) Exàmens: Els treballadors inscrits en cursos organitzats per Centres oficials o reconeguts pel Ministeri d'Educació i Ciència per a l'obtenció d'un títol acadèmic a tenor de la Llei General d'Educació, tindran dret a un temps màxim de deu dies a l'any per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació.

i) Trasllet del domicili habitual: 1 dia

j) Afers propis: Es podran concedir 2 dies de llicència amb sou dintre del període d'1 any. Aquests permisos es podran sol·licitar a través del comandament immediat i a través de la Direcció de Recursos Humans s'establiran criteris d'homogeneïtat.

k) Lactància: S'amplia el permís de lactància fins als 11 mesos.

l) Permis sense sou: Es podran sol·licitar 2 llicències especials a l'any sense sou, de 10 dies naturals cadascuna, sempre potestativa la seva concessió per l'empresa, que podrà requerir que s'acrediti la necessitat de la llicència.

m) Reducció de la jornada laboral per maternitat: S'amplia fins al 8 anys el dret de reducció de jornada establert en l'article 37.5 de l'Estatut dels treballadors.

Presentació de justificants: En els casos de mort, la Direcció de l'empresa podrà exigir la presentació del certificat de defunció o en els casos de malaltia, intervenció quirúrgica o infantament, un certificat mèdic oficial expedid pel facultatiu que hi hagi intervingut.

Article 31

Excedències

El treballador a qui, a l'empara de l'Estatut

dels treballadors, li sigui concedida una Excedència, haurà de demanar el reingrés amb una antelació mínima de 30 dies abans de l'acabament d'aquesta, i ingressarà a l'indicat terme de manera immediata i haurà de ser destinat a un lloc equivalent al nivell retributiu que tenia al moment de causar l'excedència, sense minva de les seves condicions laborals.

Es concediran excedències per maternitat segons els termes recollits a l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

A part de les excedències previstes per l'Estatut dels treballadors, es podran sol·licitar excedències entre 6 mesos i 2 anys, però la seva concessió per l'empresa serà gracieble.

Article 32

Baixes per malaltia comuna i accident no laboral

a) Quan un empleat no pugui assistir a la feina perquè estigui malalt, ho haurà de fer saber, dins les dues primeres hores de la seva jornada, a la Direcció a què estigui adscrit. L'incompliment d'aquesta obligació de la qual només quedarà eximit per causes de força major degudament justificades, facultarà la Direcció de l'empresa per considerar que l'absència al treball no és justificada.

b) Si la durada de la malaltia és superior a dos dies naturals, l'interessat haurà d'obtenir la baixa del seu metge de capçalera i enviar-la a la seva direcció immediata perquè aquesta la lliuri a la Direcció de Recursos Humans perquè la tramiti. La no presentació dels comunicats de baixa facultarà, així mateix, a considerar l'absència com a injustificada.

c) D'acord amb el que estableix el núm. 7 de la redacció que l'Ordre de 21 de març de 1974 dóna a l'article 17 de l'Ordre de 13 d'octubre 1967, el Servei Medicina del Treball col·laborarà amb la Inspecció de Serveis Sanitaris de la Seguretat Social per a la revisió de les baixes per Incapacitat Temporal (IT). L'obstrucció de la labor del Servei Medicina del Treball serà considerada com a falta laboral i qualificada a tenor de les circumstàncies i la natura de l'obstrucció.

Article 33

Edat mínima d'ingrés

S'estableix als 16 anys l'edat mínima d'ingrés a l'empresa.

Article 34

Treballs de superior nivell retributiu

Tots els treballadors, en cas de necessitat, podran ser destinats a realitzar treballs corresponents a un nivell retributiu superior i percebran, durant aquest període, el grau salarial que li correspongui del nivell retributiu superior, d'acord amb l'estipulat en el paràgraf tercer d'aquest mateix article. El treballador es reintegrarà al seu antic lloc quan cessi la causa que va motivar el canvi.

Quan un treballador realitzi durant més de 4 mesos consecutius treballs de nivell retributiu superior, s'estimarà creada la vacant i es procedirà d'acord amb el sistema de cobertura de vacants previst a l'article 15 d'aquest Conveni.

No obstant l'exposat en el paràgraf anterior, en el cas que un treballador ocupi un lloc de treball de nivell retributiu superior durant 8 mesos consecutius o 12 mesos alterns, ambdós

en un període mínim de dos anys, consolidarà el salari del grau salarial inferior de l'esmentat nivell retributiu a partir d'aquest moment. En cas que sigui superior se li respectarà el mateix.

La retribució en tant es desenvolupi un treball del nivell retributiu immediat superior serà la corresponent al grau salarial immediat superior al que s'està percebent, sempre que no s'estigui percebent el grau salarial superior del seu nivell retributiu, ja que si fos el cas no percebria cap increment.

En qualsevol altre cas la retribució serà la del grau salarial inferior del nivell retributiu que vagi a substituir o la que representi un salt de grau salarial.

Article 35

Condicions conducció

1. **Mobilitat:** L'empleat que hagi de traslladar-se d'un lloc a un altre durant la seva jornada laboral per a realitzar les tasques pròpies del lloc de treball que ocupa, ho farà amb els mitjans de transport públic necessaris i l'empresa li facilitarà l'abonament o els mitjans de pagament més escaients en cada cas.

2. **Mobilitat amb vehicle de l'empresa:** En els casos en què la dificultat d'utilització dels mitjans de transport públic o la freqüència dels desplaçaments o les necessitats del servei ho justifiquin, l'empresa posarà un vehicle a disposició de l'empleat o grup d'empleats que ho hagin de menester.

En el cas que es doni aquesta circumstància s'aplicarà una de les dues alternatives següents:

a) S'estableix que el personal que ocupa els llocs de la relació adjunta (annex 6 d'aquest Conveni), l'activitat dels quals està lligada diàriament a la conducció d'un vehicle com activitat auxiliar a la seva funció principal, cobrarà un plus de conducció amb caràcter fix en la quantitat fixada a l'article 64 del Conveni, sempre que es produeixi la seva adscripció voluntària, adscripció que no serà necessària en el cas d'aquells empleats que ja tenen l'obligació de conduir per contracte o per haver-se fixat així en les condicions del trasllat o concurs per accedir a una nova plaça.

El cobrament de la retribució fixa indicada comporta l'obligació de conduir per temps indefinit. Aquesta retribució fixa deixarà de percebre's al moment en què l'empleat en qüestió accedeixi voluntàriament a un altre lloc de treball que no figuri en la relació abans esmentada i també, en el cas d'incapacitat física per a conduir, reconeguda pel Servei Medicina del Treball. Suposat aquest últim cas, se'l mantindrà en el seu ofici i professionalitat de la seva funció principal.

La retribució fixa de referència es percebrà repartida en els 12 pagaments ordinaris.

b) En el cas d'aquells empleats que no hagin de conduir vehicles de l'empresa diàriament i no figurin, per tant, a la relació esmentada de l'apartat anterior, percebran el plus de conducció exclusivament els dies que conduixin.

Aquest plus de conducció variable s'estableix per a 2005 en l'import fixat a l'article 64 del Conveni, per jornada en què es conduïx.

En cas de concórrer treballadors amb altres de superior nivell retributiu al mateix lloc de treball amb un sol vehicle, tindrà preferència en la conducció el de superior nivell retributiu, si n'hi ha diversos, el de major antiguitat en el nivell retributiu.

Si un empleat prolonga la jornada de treball i segueix conduint, percebrà el plus de conducció indicat, proporcionalment al nombre d'hores de prolongació.

Queden exclosos de la possibilitat de percebre les retribucions dels apartats a) i b) anteriors, els empleats que ocupin llocs de treball que siguin essencialment de conducció (p. ex.: xofers), així com el personal del nivell retributiu 1 dels grups tècnic i administratiu.

3. **Garanties en la conducció de vehicles propietat de l'empresa:** l'empresa cobrirà íntegrament les responsabilitats civils i econòmiques de sinistres de circulació dins la jornada laboral d'empleats que conduïxin vehicles que l'empresa posi a la seva disposició per al desenvolupament del seu treball. Dita cobertura comprendrà també les multes penals i les fiances judicials de tot tipus.

En cas de privació de llibertat per accident de circulació conduint vehicles durant el desenvolupament dels treballs, es considerarà l'empleat en actu a tots els efectes, percebrà la retribució mitjana dels tres darrers mesos treballats, per tot el temps de privació de llibertat, i es reintegrarà immediatament després al seu lloc de treball.

En cas de retirada del permís de conduir, se li facilitarà al treballador una feina del seu mateix nivell retributiu.

4. **Conducció de vehicles propietat de l'empleat:** Quan el tipus de treball ho permeti i sempre que hi hagi un acord previ en el qual l'empleat es compromet a fer aquesta prestació, el trasllat es farà amb el vehicle particular de l'empleat, per la qual cosa percebrà un plus per quilòmetratge realment recorregut, incrementat en un valor estimat equivalent al plus de conducció. El personal del nivell retributiu 1 percebrà el plus per quilòmetre sense incrementat.

El plus per quilòmetre serà el fixat a l'article 65 del Conveni.

5. **No augment de nivell retributiu:** S'estableix que la conducció de vehicles de l'empresa en tots els casos a què es refereix aquest acord, no pot suposar en cap cas l'augment de nivell retributiu, en tractar-se d'una activitat auxiliar a la funció principal (article 7, paràgraf 3 del Conveni), i la compensació consistirà en la retribució especificada a l'apartat 2) d'aquest article.

CAPÍTOL 5

Règim econòmic

Article 36

Règim econòmic

El règim econòmic que regirà en l'empresa i el seu personal serà exclusivament el que es pacti en aquest Conveni, sense que hi hagi altres retribucions que les especificades en el present Capítol, que compendien totes les que anteriorment i per tots els conceptes se satisfien.

Nivell retributiu de les categories unificades en euros

1=Grau 1; 2=Grau 2; 3=Grau 3; 4=Grau 4; 5=Grau 5; 6=Grau 6; 7=Grau 7; 8=Grau 8; 9=Grau 9

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
T1	32.315,55								
T2	29.639,50								
T3	28.094,68								

Article 37

Norma general

Les retribucions de qualsevol caràcter pactades en aquest Conveni, establertes reglamentàriament o convingudes, bé individualment, bé en grup, s'entén que en tot cas ho són amb caràcter brut, essent a càrrec de l'empleat el pagament a compte per l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques, la quota obrera de cotització a la Seguretat Social i qualsevol altra càrrega que hi hagi o que es pugui establir legalment sobre el salari.

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

Article 38

Nivells de retribució anual

Aquests nivells comprenen en còmput anual el Salari Base i la Participació en Beneficis que se'n derivi.

Article 39

Taula de retribucions mensuals

a) És el desglossament mensual per conceptes dels nivells de retribució anual per graus salarials.

b) La taula de retribucions mensuals es compon dels conceptes retributius següents:

Salari base

Participació en beneficis calculada sobre el salari base

c) En l'annex 1 es detallen les taules de retribucions mensuals per graus salarials que regiran durant la vigència d'aquest Conveni.

Article 40

Retribució diària i horària

A l'efecte d'abonaments o deduccions es considerarà com a retribució diària la trentena part de la suma del salari base, antiguitat, beneficis, complement personal, plus per treball en règim de "Torn", plus disponibilitat règim mixt, plus conducció fix, plus per jornada partida i plus compensació ascensos automàtics que per mes tingui reconegut cada empleat. Aquest valor dividit per vuit constitueix la retribució horària als efectes indicats al començament d'aquest article.

Article 41

Nivells retributius anuals

1. Estructura salarial: Comprenderà els conceptes esmentats a l'article 38 d'aquest Conveni, és a dir, salari base i participació en beneficis.

2. Els graus salarials anuals per nivells retributius en valors de 2005 s'indiquen en la taula següent:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
P1	29.639,50	28.094,68	26.257,94						
P2		28.094,68	26.257,94	24.457,67					
O1			26.257,94	24.457,67	22.815,56				
O2				24.457,67	22.815,56	21.310,93			
A0					22.815,56	21.310,93	20.030,01		
AX							21.310,93	20.030,01	17.408,12

El personal que percebi el grau salarial mitjà de cada nivell retributiu compresos entre el 4 i el 9, passarà a percebre el grau salarial superior del seu nivell retributiu, un cop transcorreguts 4 anys de permanència en aquest grau salarial mitjà dels nivells retributius 4, 5 i 6, i 3 anys en els nivells retributius 7, 8 i 9, si acredita haver efectuat amb aprofitament els cursos FCS.

Es procurarà que cada 3 anys es realitzin els cursos FEPER i FCS de les diferents categories i oficis.

Article 43

Salari base

La columna segona de la taula que figura en l'annex 1 d'aquest Conveni té el caràcter de Salari Base, d'acord amb el que estableix l'article 4 del Decret 2.380/1973, de 17 d'agost, sobre Ordenació del Salari.

El Salari Base es percebrà en les dotze pagues ordinàries i en les quatre gratificacions extraordinàries.

Article 44

Antiguitat

El Premi d'Antiguitat té el caràcter de Complement Salarial, d'acord amb el que estableix l'apartat a) de l'article 5 del Decret de 17 d'agost de 1973, i es calcula de la manera següent:

a) El Premi d'Antiguitat es calcularà a raó de 4,43 euros per any de servei.

b) El Premi d'Antiguitat es percebrà en les 12 pagues ordinàries i en les 4 gratificacions extraordinàries.

c) La data de venciment dels premis serà l'1 de gener o l'1 de juliol de cada any, segons que l'ingrés a l'empresa hagi tingut lloc en el primer o en el segon semestre de l'any.

d) Quan el treballador compleixi 65 anys no meritarà més Premi d'Antiguitat i quedarà fixat l'import del premi assolit fins a la data esmentada.

El dret a la percepció del Premi d'antiguitat es comptarà des del dia d'ingrés a l'empresa, amb independència del període de prova, baixa per Incapacitat Temporal (IT) o accident de treball, o bé per llicències o excedències que no tinguin caràcter voluntari.

Article 45

Participació en els beneficis

Té el caràcter de Complement Salarial, d'acord amb el que estableix l'apartat d) de l'article 5 del Decret de 17 d'agost de 1973, i consistirà en un 15% de la suma del Salari Base mensual i de l'Antiguitat mensual, que en cada moment acrediti el treballador, atesa la seva categoria i la seva data d'ingrés.

La Participació en els Beneficis es percebrà en les dotze pagues ordinàries, però no en les gratificacions extraordinàries.

Article 42

Promoció econòmica en nivells retributius del 4 al 9

a) Grau salarial inferior de cada nivell retributiu

El grau salarial inferior de cada nivell retributiu el percebrà el personal temporal que passi a contracte indefinit, amb l'excepció del personal al qual li és d'aplicació l'article 103 d'aquest Conveni. També el percebrà el personal que hi accedeixi a través de les modalitats de promoció-trasllat o concurs-examen o per compliment dels períodes de permanència establerts a l'article 103.

b) Grau salarial mitjà de cada nivell retributiu

El personal de nou ingrés amb contracte indefinit, situat en el grau salarial inferior de cada nivell retributiu passarà a percebre el grau salarial mitjà del mateix nivell retributiu, un cop transcorreguts dos anys per als nivells 7, 8 i 9, i 3 anys per als nivells 4, 5 i 6.

Per això és obligatori que aquest personal realitzi amb aprofitament els cursos de formació que va determinar al seu dia la CPCP. Aquests cursos són els FNI establerts en el Pla de Formació. Si no es programen aquests cursos, dins el període de permanència establert per a cada nivell retributiu, des de la incorporació de l'empleat al grau salarial inferior del que es tracti, l'esmentat empleat passarà automàticament a percebre el grau salarial mitjà, un cop transcorregut aquest període de permanència.

Cursos FNI: La CPCP va acordar utilitzar el curs FA, formació d'adaptació a les peculiaritats pròpies de l'empresa, amb una durada de 60 hores, de les quals 20 són en jornada de treball.

El personal al qual li és d'aplicació l'article 103 passarà automàticament a percebre el nivell retributiu mitjà, un cop transcorregut el període de permanència corresponent, esmentat al primer paràgraf d'aquest apartat b), en haver ja realitzat els cursos FNI, d'acord amb el regulat a l'esmentat article 103.

El personal que ha accedit a un nivell retributiu superior en el grau salarial inferior per promoció-trasllat o concurs-examen, passarà a percebre el grau salarial mitjà del mateix nivell retributiu, un cop transcorreguts els períodes de permanència esmentats en el primer paràgraf d'aquest apartat b), si té la formació reglada o equivalent, requerida per a l'esmentat nivell retributiu. En cas de no tenir la dita formació requerida haurà, a més, de realitzar obligatòriament la formació reglada corresponent o els cursos FEPER previstos per a aquest nivell retributiu, per tal de passar a percebre el corresponent grau salarial mitjà.

c) Grau salarial superior de cada nivell retributiu

Aquest concepte s'abonarà mentre no es legisli amb caràcter general la participació dels treballadors en els beneficis de les Empreses.

Article 46

Complement personal

Té el caràcter de Complement Salarial, d'acord amb el que estableix l'apartat a) de l'article 5 del Decret de 17 d'agost de 1973. L'empresa fixarà o modificarà, en cada cas, el Complement Personal individual, que quedarà consolidat amb caràcter personal en la seva quantia, llevat que es pacti per escrit el contrari.

El Complement Personal es percebrà distribuït en les 12 pagues ordinàries i en les 4 gratificacions extraordinàries.

Article 47

Plus per treball en règim de torn

El plus per treballs de "Torn" té el caràcter de complement salarial, d'acord amb el que estableix l'apartat b) de l'article 5 del Decret de 17 d'agost de 1973 i es percebrà repartit entre les 12 pagues ordinàries i les quatre gratificacions extraordinàries.

a) El personal qualificat com de "Torn" percebrà, mentre realitzi aquest règim de treball, un plus la quantia anual del qual s'especifica a continuació.

T5: torn tancat amb 5 persones per lloc de treball; T3: torn obert amb 3 persones per lloc de treball.

	T5	T3
Grup 1	6.485,31	6.270,50
Grup 2	5.905,97	5.710,37
Grup 3	5.520,87	5.338,02

El procediment seguit per al càlcul d'aquests imports es detalla als apartats b), c), d), i e). El personal al qual es refereix l'apartat f) tindrà assignats els imports que resultin dels esmentats apartats, en relació amb el que estableix el mateix apartat f).

b) Nivells del plus per treball en règim de torn.

Grup 1

Operari encarregat de zones: zona Barcelona, zona Besòs, zona Garraf, zona Llobregat.

Tècnic explotació producció: estació de tractament de Sant Joan Despí.

Encarregat explotació producció: Cornellà (pendent CPCP)

Tècnic de funcionament de control centralitzat: Cornellà.

Analistes: estació de tractament de Sant Joan Despí.

Coordinador d'unitats mòbils: Gerència zona Badalona, Gerència zona Barcelona N, Gerència zona Barcelona S., Gerència zona Gavà, Gerència zona l'Hospitalet.

Grup 2

Operari 1 instal·lacions: estac. trat. Sant Joan Despí, derivament Anoia-Rubí, zona Barcelona, zona Besòs, zona Garraf, zona Llobregat.

Operari 2 instal·lacions: estació de tractament de Sant Joan Despí, taller de Sant Joan Despí, zona Baix Llobregat, zona Barcelona, zona Besòs, zona Garraf, zona Llobregat.

Operari 1 operacions: Gerència zona Badalona, Gerència zona Barcelona N, Gerència zona Barcelona S., Gerència zona Gavà, Gerència zona l'Hospitalet.

Telefonista d'averies: Servei Gestió Clients.
Operari 2 laboratori: Servei de Laboratori.

Grup 3

Conductors instal·lacions: Cornellà, zona Barcelona, zona Garraf, zona Llobregat, zona Besòs, estació de tractament de Sant Joan Despí. Porters: Lepant, Cornellà.

Ajudant d'operacions: Gerència zona Badalona, Gerència zona Barcelona N, Gerència zona Barcelona S., Gerència zona Gavà, Gerència zona l'Hospitalet.

c) Taula de freqüència mitjana anual dels inconvenients:

Règim de torn-variabilitat d'horari:

Torn tancat amb 5 persones per lloc de treball: treball de matí (M), 63; treball de tarda (T), 73; treball de nit (N), 73; treball festius (F), 64.

Torn obert amb 3 persones per lloc de treball: treball de matí (M), 105; treball de tarda (T), 108; treball de nit (N), 0; treball festius, 71.

d) Fórmula per al càlcul del plus per treball en règim de "Torn":

$$PT = (35 \times B) + (0,20 \times B) \times T + (0,20 \times B) \times N + (0,60 \times B) \times F$$

T = Nombre mitjà anual de tardes treballades

N = Nombre mitjà anual de nits treballades

F = Nombre mitjà anual de festius treballats

(els que constin a la taula de freqüències)

B = Base del càlcul:

G: grup; NR: nivell retributiu base per al càlcul; BC: base càlcul (B) 2005

G	NR	BC
1	4-5	63,21
2	6-7	57,57
3	8-9	53,81

e) Valoració dels inconvenients sense tenir en compte la seva freqüència:

G: grup; AD: euros per any disponibilitat (35 x B); DTN: euros per dia, tarda o nit (0,20 x B); EDF: euros per dia festiu (0,60 x B).

G	AD	DTN	EDF
1	2.212,35	12,64	37,93
2	2.014,95	11,51	34,54
3	1.883,35	10,76	32,29

B = Base càlcul

En cas de produir-se en el futur baixes definitives, entre els integrants d'aquests llocs de treball, es variarà el quadre anual dels torns i pel fet de ser diferent el nombre d'empleats que hi estan adscrits, s'adoptarà la percepció econòmica corresponent en funció de la mitjana anual dels inconvenients, aplicant la fórmula convinguda per al càlcul del Plus en el present article. Aquest import econòmic entrarà en vigor el mes següent a la implantació del nou quadre.

Article 48**Treballs en règim mixt**

El règim econòmic de "Règim Mixt", en valors de 2005, serà el següent:

a) El personal inclòs en les llistes de règim mixt percebrà anualment, repartit en 12 mensualitats, l'import del 60% dels euros any per disponibilitat que, relatiu al "Plus per treball en règim de torn" figuren a l'apartat e) de l'article 47 d'aquest Conveni. Aquest import es denominarà "Plus de Disponibilitat Règim Mixt".

Els imports mensuals bruts que resultin, corresponents al nivell del lloc de treball a cobrir en els seus respectius nivells, seran els següents:

G: grup; A: apartat e) article 50.

G	A
1	110,62
2	100,75
3	94,17

b) A més dels imports establerts a l'apartat anterior, el personal en règim mixt percebrà durant els 30 primers dies naturals en què iniciï qualsevol lapse de suplència de personal de torn, el doble de la retribució per tarda/nit o festius segons la realització, establerta al mateix apartat e) de l'article 47 d'aquest Conveni.

Els imports diaris bruts seran els següents:

G: grup; TN: tarda-nit; F: festiu.

G	TN	F
1	25,28	75,86
2	23,02	69,08
3	21,52	64,58

c) A partir del 31è dia natural, el personal de règim mixt, mentre continuï realitzant la mateixa suplència de torn i fins que es reincorpori al seu règim de jornada normal, percebrà una retribució diària que serà el resultat de dividir per 365 la retribució que figura a l'apartat a) de l'article 47 d'aquest Conveni.

Els imports diaris bruts seran els següents:

T5: torn tancat amb 5 persones per lloc de treball; T3: torn obert amb 3 persones per lloc de treball.

	T5	T3
Grup 1	17,77	17,18
Grup 2	16,18	15,64
Grup 3	15,13	14,62

S'entén que es realitza la mateixa suplència quan el treballador no s'ha reintegrat cap dia al seu règim de jornada i horari normals.

Els imports referits als apartats anteriors a), b), i c) només es percebran mentre l'empleat estigui inclòs a les llistes del règim mixt.

Article 49**Plus per treball en festiu règim torn i règim mixt**

Aquest plus té el caràcter de complement salarial, d'acord amb el que estableix l'apartat d) de l'article 5 del Decret de 17 d'agost de 1973 i el percebrà únicament el personal adscrit als esmentats règims de treball per cada dia festiu efectivament treballat.

Aquest plus, tal com va quedar establert a l'acord de 9 de juliol de 1992, no forma part dels conceptes computables per al càlcul de la base reguladora del complement per jubilació i altres establerts en el règim assistencial de l'empresa.

També, en forma alguna és aplicable a aquest nou concepte allò que disposa l'article 48 d'aquest Conveni, apartat b), pel que fa al cobrament doble de la retribució per festius que hi consta.

El valor de l'esmentat plus per cada dia efectivament treballat queda establert per al 2005 en:

Grup 1: 19,72 euros bruts

Grup 2: 17,94 euros bruts

Grup 3: 16,80 euros bruts

Aquests nivells es corresponen amb els esmentats en els articles 47 i 48 d'aquest Conveni.

Article 50**Feines en règim de guàrdia**

El plus per "Guàrdia" tindrà el caràcter de

complement salarial, d'acord amb el que estableix l'apartat c) de l'article 5 del Decret de 17 d'agost de 1973.

a) El personal que faci "Guàrdia", d'acord amb la mena de calendari pel qual es regeixi, percebrà per cada dia festiu que treballi, els plus que s'especifiquen a continuació, i haurà de realitzar indefectiblement i d'acord amb l'empresa, el dia de descans que li correspongui.

CA: calendari A, de 0 a 35 dies de guàrdia; CB: calendari B, de 36 a 55 dies de guàrdia; CC: calendari C, de 56 a 75 dies de guàrdia.

	CA	CB	CC
Grup 1	94,35	74,85	69,27
Grup 2	87,83	70,08	65,02
Grup 3	83,54	66,94	62,23

b) Nivell del plus per "Guàrdia"

Grup 1

Encarregat 1 operacions

Encarregat 2 operacions

Capatàs instal·lacions conca Llobregat

Grup 2

Operari 1 instal·lacions

Operari col·lector salmorres

Grup 3

Magatzemer

Article 51**Plus per treballs nocturns**

Té el caràcter de complement salarial, d'acord amb el que estableix l'apartat b) de l'art. 5 del Decret de 17 d'agost de 1973, i consistirà en un complement de remuneració equivalent al 25% dels conceptes Salari base, antiguitat, complement personal i plus de torn, en còmput horari, per cada hora ordinària treballada en període nocturn.

Aquest Plus es percebrà per les hores ordinàries treballades, per tal com, respecte a les extraordinàries, ja s'ha inclòs l'import en el d'aquestes.

Es consideraran a tots els efectes hores nocturnes les corresponents a la jornada de nit que resulta dels quadres horaris de treball aprovats per l'Autoritat Laboral.

S'estableix que:

a) Treballant en període nocturn més d'1 hora, sense passar de 4, el Plus es percebrà exclusivament per les hores treballades.

b) Si les hores treballades en període nocturn passen de 4, es cobrarà el Plus tota la jornada nocturna.

c) La prolongació de la jornada nocturna es considerarà com hora nocturna a efectes del cobrament del plus.

Queda exceptuat del cobrament del plus per treballs nocturns el personal de vigilància de nit, com Porters o Guardes, que hagin estat contractats expressament per realitzar la seva funció durant el període nocturn.

El personal en Règim de Torn, percebrà el Plus Nocturn, a partir de la data de la baixa mèdica per Incapacitat Temporal (IT), en els períodes en què, segons la programació del torn, hagués hagut de treballar de nit.

La Comissió Paritària del Torn revisarà, durant la vigència del Conveni, l'aplicació que es fa pel personal en Règim Mixt del Plus per Treballs Nocturns. En el cas d'arribar a acords en la Comissió, aquests tindran la condició de Pacte Col·lectiu, si així ho consideren les parts.

Article 52**Retribució a tant alçat per la prolongació de jornada**

Quan per les circumstàncies específiques que concorrin en un lloc de treball sigui aconsellable que l'empleat que l'exerceix en jornada ordinària prolongui aquesta amb horari extraordinari, es podrà convenir una retribució a tant alçat de la jornada extraordinària, que tindrà el caràcter de complement salarial i haurà de documentar-se per escrit. Al venciment del termini ambdues parts podran optar lliurement per la renovació o no, i en aquest cas quedaran lliures de les obligacions que hagin contret.

Té el caràcter de Complement Salarial, d'acord amb el que estableix l'apartat c) de l'article 5 del Decret de 17 d'agost de 1973.

El personal tècnic i administratiu dels nivells retributius 1 i 2 té inclosa ja en el seu nivell de retribució la compensació a què fa referència el present article.

Article 53**Import de les dietes**

L'import de les Dietes a percebre pel personal subjecte a aquest Conveni serà el següent:

- Dieta per desdijuni: 2,84 euros
- Dieta per dinar o sopar fora del terme municipal: 13,10 euros
- Dieta per pernoctació: 20,21 euros
- Dieta per dinar o sopar: 15,87 euros

Article 54**Plus per treballs tòxics**

Té el caràcter de complement salarial, d'acord amb el que estableix l'apartat b) de l'article 5 del Decret de 17 d'agost de 1973, i es fixa en el 20% del Salari Mínim Interprofessional que en cada moment estigui vigent.

Percebran aquest Plus els treballadors que per manipulació de productes tòxics amb despreniment gasós, treballen en ambient tòxic.

Aquest Plus no es percebrà sistemàticament, sinó tan sols en aquelles feines o torns en què s'efectuïn canvis de "contenedor" o "botella de clor", purga de decantadors, preparació d'hipoclorit, neteja de dipòsits amb ambient de clor, es produeixin avaries als aparells de dosificació o les línies de conducció de gas, o s'utilitzin màquines d'ensulfatar o similars amb aspersió de productes verinosos.

Queda exclosa la manipulació o dosificació d'hipoclorit, l'ajustament de les dosificacions d'aparells dosificadors o controladors de gas, etc., i totes les operacions en què l'operari, encara que operi sobre productes tòxics, ho faci d'una forma externa sense penetrar en l'ambient del gas en qüestió.

Article 55**Plus per jornada partida**

La percepció d'aquest plus es regula per l'acord de 9 de febrer de 1989, que figura en l'annex 3.

L'import anual de l'esmentat plus és, el 2005, de 3.148,51 euros bruts. S'estableix específicament que el personal que realitza la jornada partida tot l'any percebrà, a la nòmina del mes d'agost del 2005, l'import de 751,39 euros bruts.

Aquest últim import es percebrà en concepte de prima per realitzar la jornada partida en els mesos d'estiu. L'empleat que passi a altres llocs

de feina que no fan jornada partida a l'estiu, deixarà de percebre aquesta prima.

Article 56**Gratificacions extraordinàries**

Tenen el caràcter de Complement Salarial, d'acord amb el que estableix l'apartat d) de l'article 5 del Decret de 17 d'agost de 1973.

Cadascuna de les quatre gratificacions extraordinàries consistirà en l'import d'una mensualitat de salari base, premi d'antiguitat, complement personal, plus per treball en règim de torn i plus per compensació ascensos automàtics.

Les dates de percepció de les gratificacions extraordinàries seran:

- a) El penúltim dia feiner del mes de març.
- b) El penúltim dia feiner del mes de juny.
- c) El penúltim dia feiner del mes de setembre.
- d) El dia 15 de desembre.

Les gratificacions extraordinàries reporten de forma trimestral, per la qual cosa en cas d'ingrés o cessament en data distinta a l'inici o final del trimestre respectivament, es percebrà únicament, la part proporcional al temps treballat en aquest trimestre.

Article 57**Hores extraordinàries**

Els imports de les hores extraordinàries corresponents als nivells retributius estan expressats en l'annex 2 d'aquest Conveni.

Aquests imports només quedaran incrementats amb la quantia que resulti de multiplicar el premi d'antiguitat, el complement personal i el plus de torn, tots aquests en els seus valors mensuals, pels següents coeficients:

2005

Hores diürnes: 0,0167

Hores nocturnes: 0,0191

Es fa constar expressament que en l'import de les hores extres nocturnes s'hi ha inclòs ja l'increment específic d'aquestes que preveu l'article 36.2 de l'Estatut dels treballadors.

Les hores extraordinàries tenen el caràcter de complement salarial, d'acord amb el que estableix l'apartat c) de l'article 5 del Decret de 17 d'agost de 1973.

Article 58**Pagament anys servei reforma classificació**

A la nòmina mensual del mes de gener s'abonarà un pagament anual per a tota la plantilla per un import de 27,86 euros bruts per any d'antiguitat a l'empresa, incloent-hi l'any d'ingrés, i no computarà per al càlcul de beneficis.

Article 59**Premis especials de vinculació a l'empresa**

S'estableix un premi especial de vinculació a l'empresa de 1.115,91 euros bruts per al 2005, que es farà efectiu als 22 anys d'antiguitat a l'empresa.

S'estableix un premi especial de vinculació a l'empresa de 1.115,91 euros bruts per al 2005, que es farà efectiu als 35 anys d'antiguitat a l'empresa.

S'estableix un premi especial de vinculació a l'empresa, en reconeixement a la totalitat dels anys de servei prestats pel treballador, de 8.783,51 euros bruts per al 2005, que s'abonarà un sol cop, a l'última nòmina com empleat

en actiu. Aquesta percepció queda condicionada al fet que l'empleat es jubili dins de l'any que contractualment li correspongui. A partir de l'1 de juliol de 2005, aquest premi s'ha externalitzat d'acord amb el Reial decret legislatiu 1/2002, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de regulació dels plans de fons de pensions.

Article 60**Compensació per treballs de superior nivell retributiu**

Quan d'acord amb l'article 34 del conveni col·lectiu, es facin amb caràcter temporal feines de nivell retributiu superior a la que té un treballador, aquest percebrà, mentre estigui en aquesta situació, una remuneració o compensació equivalent a l'import diari de la diferència que, en salari base, beneficis del salari base i plus per compensació ascensos automàtics hi hagi entre el nivell retributiu i grau salarial que té i els que correspongui d'acord amb l'especificat en els paràgrafs quart i cinquè de l'esmentat article 34.

Article 61**Plus grau salarial**

S'estableix un plus de grau salarial que consistirà en l'abonament d'una quantitat anual, a pagar en la nòmina mensual del gener, en funció únicament del grau salarial que tingui assignat cada empleat en el moment del cobrament, d'entre els 9 nivells retributius recollits a l'article 41 apartat 3 d'aquest Conveni, que s'especifica a la taula de percepcions que a continuació es detalla:

Taula de percepcions per a l'any 2005:

GS: graus salarials (nivells retributius article 41); I: import per grau salarial en euros bruts anuals.

GS	I
1	575,54
2	527,87
3	500,37
4	467,66
5	435,59
6	406,34
7	379,52
8	356,74
9	310,03

En cas d'extinció del contracte de treball es percebrà la part proporcional corresponent al temps treballat durant l'any del cobrament.

Aquest plus no computa per al càlcul de la participació en beneficis.

Article 62**Prima per guàrdia: nivell retributiu 2 (tècnics)**

Aquesta prima per "Guàrdies", que percebran els tècnics de nivell retributiu 2, adscrits a la Direcció d'Operacions, que facin Guàrdies en dies festius, tenen el caràcter de complement salarial, d'acord amb el que estableix l'apartat c) de l'article 5 del Decret de 17 d'agost de 1973.

L'import mensual d'aquesta prima per al 2005 és de 276,01 euros bruts.

Article 63**Plus per guàrdia domiciliària de Cornellà, Sant Joan Despí i altres**

La percepció d'aquest plus es regula per l'a-

cord de 12 de febrer de 1988, del qual se n'adjunta còpia a l'annex 4.

Els imports diaris del referit plus per a l'any 2005 són els següents:

G: grup; F: feiners; FS: festius.

G	F	FS
1	50,69	135,07
2	46,14	122,98
3	43,15	114,91

S'acorda aplicar el concepte de la guàrdia domiciliària del predit acord de 12 de febrer de 1988 al lloc de treball d'Encarregat 1 de la Divisió Territorial.

En aquest cas de la guàrdia domiciliària s'aplicarà en festiu, en les 16 hores no cobertes per guàrdia normal (que aquest Encarregat 1 ja realitza). L'import serà 2/3 de l'import de guàrdia en festiu, damunt indicat, i se'ls aplicarà el Grup 1.

Quant a Informàtica s'acorda d'aplicar l'import íntegre de la guàrdia domiciliària de festiu als Planificadors del sistema computador. Aquest import s'aplicarà al Grup 1.

Article 64

Imports econòmics corresponents a la conducció

El plus de conducció fix queda establert per al 2005 en l'import de 110,39 euros bruts/mes.

El plus de conducció variable es fixa per al 2005 en la quantitat de 6,08 euros bruts/dia de conducció.

Article 65

Imports plus quilometratge

El preu del quilòmetre, en el cas de conducció amb vehicle propi s'estableix en els següents imports:

Nivell 1 (Tècnics i Administratius)

Plus quilòmetre: 0,344 euros/km

Resta del personal:

Plus quilòmetre incrementat: 0,452 euros/km

Article 66

Incrementos retributius

Increment any 2005: IPC real oficial estatal amb data 31 de desembre de 2005 més 0,4%.

A partir del pagament del mes de gener de 2005, es realitzarà un increment a compte del 2,5%.

Clàusula revisió any 2005:

La revisió a aplicar en més sobre tots els imports que consten en aquest Conveni llevat dels exclosos expressament de revisió es realitzarà, en cas que procedeixi l'esmentada revisió, de la següent manera:

% Revisió any 2005 = (IPC real oficial estatal a 31 de desembre de 2005 + 0,4%)-2,5%

L'import d'aquesta revisió, si cal, s'abonarà en una sola paga durant el primer trimestre del 2006.

Increment any 2006: IPC real oficial estatal a 31 de desembre de 2006 més 0,6%.

A partir del pagament del mes de gener del 2006, es farà un increment a compte consistent en la revisió de variació de l'IPC per a l'any 2006 feta pel Govern més 0,6%.

Clàusula revisió any 2006:

La revisió a aplicar en més sobre tots els imports que consten en aquest Conveni llevat dels exclosos expressament de revisió es realitzarà,

en cas que procedeixi l'esmentada revisió, de la següent manera:

% Revisió any 2006 = (IPC real oficial estatal a 31 de desembre de 2005 + 0,6%)-(increment a compte any 2006)

L'import d'aquesta revisió, si cal, s'abonarà en una sola paga durant el primer trimestre del 2007.

Increment any 2007: IPC real oficial estatal a 31 de desembre de 2007 més 0,5%.

A partir del pagament del mes de gener del 2007, es farà un increment a compte consistent en la revisió de variació de l'IPC per a l'any 2007 feta pel Govern més 0,5%.

Clàusula revisió any 2007:

La revisió a aplicar en més sobre tots els imports que consten en aquest Conveni llevat dels exclosos expressament de revisió es realitzarà, en cas que procedeixi l'esmentada revisió, de la següent manera:

% Revisió any 2007 = (IPC real oficial estatal a 31 de desembre de 2007 + 0,5%)-(increment a compte any 2007)

L'import d'aquesta revisió, si cal, s'abonarà en una sola paga durant el primer trimestre del 2008.

Increment any 2008: IPC real oficial estatal a 31 de desembre de 2008 més 0,5%.

A partir del pagament del mes de gener del 2008, es farà un increment a compte consistent en la revisió de variació de l'IPC per a l'any 2008 feta pel Govern més 0,5%.

Clàusula revisió any 2008:

La revisió a aplicar en més sobre tots els imports que consten en aquest Conveni llevat dels exclosos expressament de revisió es realitzarà, en cas que procedeixi l'esmentada revisió, de la següent manera:

% Revisió any 2008 = (IPC real oficial estatal a 31 de desembre de 2008 + 0,5%)-(increment a compte any 2008)

L'import d'aquesta revisió, si cal, s'abonarà en una sola paga durant el primer trimestre del 2009.

Article 67

Pagament dels salaris

El salari base, l'antiguitat, la participació en els beneficis, el complement personal, el plus per compensació d'ascensos automàtics, el plus de torn, el plus per jornada partida, el plus per disponibilitat règim mixt i el plus fix de conducció, es pagaran el penúltim dia feiner del mateix mes en què es produeixin.

La resta de retribucions es percebran el penúltim dia feiner del mes immediatament següent a la seva meritació.

El pagament dels salaris s'efectuarà per transferència bancària, llevat que el percepció ja el percebi per taló nominatiu.

Es manté el pagament quinzenal en metàl·lic al personal que el percepció actualment.

CAPÍTOL 6

Avançaments i préstecs

Article 68

Avançaments

La Direcció de l'empresa, a instància dels treballadors, podrà avançar sumes que no excedeixin el 90% de l'haver mensual, que hauran de ser deduïdes dels havers corresponents al mes següent a aquell en què s'hagi fet l'avançament.

Article 69

Préstecs

L'empresa bonificarà 4 punts en el cas de l'apartat a) i 3 punts en els casos dels apartats b), c), d) i e), de l'interès dels préstecs socials concedits als seus treballadors amb contracte indefinit, per les entitats de crèdit amb què hagi arribat a un acord, a partir de la data de la firma d'aquest Conveni, en els següents casos i quantia:

a) En els casos d'adquisició de l'habitatge principal de l'empleat, per un import màxim de trenta-sis mil seixanta euros amb setanta-tres cèntims (36.060,73) en la quantia del préstec i durant un termini màxim de 10 anys.

Aquesta bonificació s'aplicarà un sol cop durant la vida laboral de l'empleat, llevat que l'adquisició d'habitatge es produeixi a conseqüència d'un canvi de centre de treball, per divorci, per malaltia greu o per força major, o si va haver una bonificació anterior amb condicions inferiors a les actuals. En aquest cas es bonificarà per la diferència. Tot això sempre que s'acrediti el cas.

En el cas que dos empleats sol·licitin bonificació pel mateix habitatge, es bonificaran les dues peticions fins al màxim del tipus d'interès del crèdit hipotecari, amb el límit de 4 punts, establert en el primer paràgraf per a cadascun d'ells.

En el cas que l'habitatge principal anterior fos de propietat i no hagués estat bonificada, d'acord amb l'exposat en aquest conveni o l'establert en anteriors convenis, la bonificació es calcularà prenent la diferència entre el preu real estipulat a l'escriptura de venda de l'habitatge principal anterior i el preu estipulat a l'escriptura de compra del nou habitatge principal, amb el màxim establert de trenta-sis mil seixanta euros amb setanta-tres cèntims (36.060,73).

En el cas que un empleat tingui concedida una bonificació per l'adquisició d'habitatge principal i, abans d'acabar el termini màxim total de la bonificació concedida, canviï d'habitatge principal, podrà sol·licitar el manteniment de la bonificació fins el termini màxim establert de 10 anys, en la quantia i terminis pendents de cobrar, i no es pot sol·licitar cap altra bonificació per l'adquisició d'aquest nou habitatge principal.

La documentació que es requereix per a la concessió de la bonificació és la següent:

1. En tots els casos, escriptura de compra del nou habitatge principal, escriptura d'hipoteca amb l'entitat creditícia i certificat d'empadronament en el nou domicili.

2. En el cas que l'habitatge principal anterior fos de lloguer, s'aportarà el contracte de lloguer, l'últim rebut pagat i el document de rescissió del contracte.

3. En el cas que l'habitatge principal anterior fos de la seva propietat, s'aportarà l'escriptura de venda d'aquest habitatge.

4. En el cas de residir amb pares o familiars, no sent titular de l'habitatge o del contracte de lloguer, s'aportarà certificat de convivència en el domicili anterior.

b) Despeses ocasionades per assistència mèdica. Comprendrà el treballador, cònjuge, fills i pares (inclosos els pares polítics).

c) Despeses pròpies o de familiars a càrrec de l'empleat, ocasionades per casament, bateig, primera comunió o enterrament.

d) Obres de sanitat o millores d'habitabilitat a l'habitatge principal.

e) Per sufragar despeses de sinistres en propietats, de primera necessitat i per danys a tercers, no coberts per l'assegurança.

La documentació que es requereix per a les bonificacions dels apartats b), c), d) i e) és la següent:

1. Contracte de préstec
2. Factures justificatives de les despeses

Les esmentades bonificacions s'entenen en tot cas concedides mentre l'empleat formi part de la plantilla activa de l'empresa, i es deixaran de percebre al mateix moment que hi causi baixa.

Mentre no s'hagi amortitzat un préstec sobre el qual s'estigui bonificant part de l'interès, en les condicions esmentades, la Direcció de l'empresa podrà refusar la concessió d'una altra bonificació.

El termini per sol·licitar aquestes bonificacions serà de sis mesos, comptats a partir de la data de concessió del préstec corresponent, llevat del cas del personal de nou ingressat a l'empresa amb contracte indefinit, que al moment del seu ingressat a l'empresa ja tingués concedits préstecs de l'apartat a), cas en què serà aplicable per la resta del préstec, des de la data d'ingrés a l'empresa.

CAPÍTOL 7

Règim assistencial

Article 70

Concepte de règim assistencial

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

Article 71

Règim jurídic

El règim assistencial es regirà per les següents normes:

a) Article 191.1, apartat a), article 192 i article 193 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social (Reial decret legislatiu 1/1994, del 20 de juny), i les normes de desplegament.

b) Els articles d'aquest Conveni continguts en aquest capítol.

Article 72

Millora de les prestacions per incapacitat temporal

En la situació d'Incapacitat Temporal (IT) es milloraran les prestacions que l'empleat percebi per tal contingència de la Seguretat Social.

La millora indicada consisteix en un complement a la prestació de la Seguretat Social en quantitat suficient fins a arribar al 100% del total que el treballador hauria percebut durant la seva incapacitat, per salari base, antiguitat, beneficis, complement personal i plus compensació ascensos automàtics. Si la prestació de la Seguretat Social és superior, es percebrà aquesta en la seva quantia íntegra.

Article 73

Pròrroga d'incapacitat temporal

Si un empleat es troba en pròrroga d'incapacitat temporal i posteriorment no es declara la

invalidesa definitiva, per alta mèdica, reingressarà a l'empresa i s'entendrà aquest període com a excedència forçosa i computant l'antiguitat a tots els efectes.

Article 74

Invalidesa permanent parcial per a la professió habitual

Es pacta expressament que la Invalidesa Parcial per a la professió habitual no serà motiu de rescissió del Contracte de Treball.

Article 75

Invalidesa permanent total per a la professió habitual

Quan la Seguretat Social reconegui a un empleat una invalidesa en grau d'Incapacitat Permanent Total per a la professió habitual, la Direcció de l'empresa tindrà dret a optar per la seva readaptació a un lloc de treball d'acord amb la seva capacitat laboral residual o bé la rescissió del Contracte de Treball, segons les condicions de l'article 77 d'aquest Conveni.

Article 76

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

Quan un empleat es trobi en l'esmentada situació, es procedirà de la manera següent:

a) Immediatament que es produeixi el reconeixement de la invalidesa permanent total per a la professió habitual del treballador, per part de la Seguretat Social, el Servei Medicina del Treball reconeixerà el treballador i elaborarà un informe sobre la capacitat laboral residual que se li aprecii; posteriorment informará a la Direcció sobre el perfil dels llocs de treball que pugui desenvolupar l'empleat.

b) La CPCP a la primera reunió que dugui a cap des de la data de la declaració de la invalidesa, estarà assabentat de l'informe del Servei Medicina del Treball i, en vista de les places en aquest moment vacants, o dels que es prevegi que es puguin produir, informará a la Direcció indicant la plaça concreta que l'empleat pugui desenvolupar.

c) A la vista de la proposta del Servei Medicina del Treball i de l'informe de la CPCP, la Direcció optarà o no, respecte a la readaptació professional, i en cas afirmatiu assignarà a l'empleat el nivell retributiu corresponent al lloc de treball que ocuparà, i reconeixerà a l'esmentat empleat els havers que fixi el Conveni Col·lectiu, com si es tractés de l'alta inicial d'un treballador, amb excepció del premi d'antiguitat i el pagament per anys de servei, que els percebrà d'acord amb els anys de servei efectius des del seu ingrés inicial.

d) Amb independència del salari que l'empleat percebi en el seu nou lloc de treball, percebrà directament de la Seguretat Social l'import de la pensió vitalícia que li sigui reconeguda.

e) En cas que s'opti per la pensió vitalícia, l'import d'aquesta pensió, en còmput anual, més el còmput anual dels havers fixos, que es reconeguin a l'empleat en virtut del seu nou lloc de treball, no podrà ser inferior al còmput anual dels havers fixos (inclosos l'antiguitat, pagament per anys de servei, el complement personal i el plus compensació ascensos automàtics), que percebia abans del reconeixement de la seva incapacitat.

f) A efectes de jubilació, viduitat, vacances i Premi de jubilació, es tindrà en compte la totalitat d'anys de servei que el treballador readaptat hagi prestat a l'empresa.

Article 77

Millora de les prestacions per invalidesa permanent total per a la professió habitual

Quan en cas d'invalidesa permanent total per a la professió habitual, la Direcció de l'empresa no opti per la readaptació professional de l'interessat, es reconeix la següent millora:

Si l'empleat té reconeguda una pensió vitalícia, percebrà, amb caràcter de millora de la prestació, un complement d'aquesta pensió que, en còmput anual, serà igual a la diferència que hi hagi entre els havers anuals que es tinguin reconeguts pel seu nivell retributiu i data d'ingrés al moment de passar a la situació d'Invalidesa Permanent i el còmput anual de la pensió d'Invalidesa de la Seguretat Social. En cas que en complir els 65 anys la Seguretat Social transformés aquesta prestació en la de vellesa, el complement adoptaria el caràcter de millora de l'esmentada prestació, sense que pugui disminuir el seu import.

Article 78

Millora de les prestacions per invalidesa permanent absoluta per a tot treball

Quan es produeixi aquesta situació, la Direcció de l'empresa procedirà igual com està establert al paràgraf 2 de l'article 77 d'aquest Conveni.

Si l'entitat gestora reconeix el dret al recàrrec de gran invalidesa, aquest recàrrec no entrarà en el còmput anual de la Seguretat Social, als efectes de trobar per diferència el complement de pensió.

Article 79

Viduitat i orfandat

1. Viduitat i orfandat d'actius

Causaran dret a aquesta pensió les vídues i els vidus dels empleats en actiu, sempre i quan l'empleat hagués estat treballant a l'empresa un mínim de dos anys immediatament abans de morir i, el matrimoni amb l'empleat s'hagués produït abans que l'empleat hagués complert els 60 anys.

El complement de viduitat serà la diferència entre la Pensió de Viduitat percebuda de la Seguretat Social i el 60% de la Base Reguladora que resulti de dividir per dos les sumes percebudes per l'empleat amb caràcter brut els dos darrers anys treballats pels següents conceptes: Salari Base, Antiguitat, Participació en Beneficis, Complement Personal, Plus de Torn i Plus per Compensació Ascensos Automàtics.

En el cas que hi hagin fills amb dret a la prestació d'Orfandat de la Seguretat Social, per cada fill amb dret a l'esmentada prestació s'incrementarà el percentatge de la viduitat un 20% fins al límit del 100% de la Base Reguladora de la dita prestació de Viduitat.

En cas d'Orfandat total, els beneficiaris d'Orfandat incrementaran el complement amb el corresponent a Viduitat, el qual serà repartit entre els distints beneficiaris i es percebrà mentre es tingui dret a la prestació d'Orfandat de la Seguretat Social.

2. Viduitat i orfandat derivades d'invalidesa permanent total o absoluta o gran invalidesa

Causaran dret a aquesta pensió les vídues i els vidus dels empleats que tingueren reconeguda o la Incapacitat Permanent Total o la Incapacitat Permanent Absoluta o la gran Invalidesa i, sempre que el matrimoni amb l'empleat s'hagués produït abans que l'empleat hagués complert els 60 anys d'edat.

El Complement de Viduïtat serà el 60% del complement de Pensió que estigués perceben el difunt.

En cas d'haver-hi fills amb dret a la prestació d'orfandat de la Seguretat Social, per cada fill amb dret a l'esmentada prestació, s'incrementarà el percentatge de la viduïtat un 20% fins el límit del 100% del Complement de Pensió.

En cas d'Orfandat Total, els beneficiaris d'Orfandat incrementaran el seu complement amb el corresponent a Viduïtat, el qual serà repartit entre els diferents beneficiaris, percebent-se mentre es tingui dret a la prestació d'Orfandat de la Seguretat Social.

Article 80

Millora de les prestacions de viduïtat i orfandat en cas d'accident de treball a l'empresa

En el cas que un empleat morí per accident de treball a l'empresa, el complement de viduïtat esmentat a l'article anterior, sol o sumat al complement amb orfandat, assolirà sempre el que resti entre les pensions corresponents de la Seguretat Social i el 100% de la base reguladora referida a l'article anterior, però computada solament respecte a l'últim any treballat.

Article 81

Revaloració millors viduïtat i orfandat d'actius, invalidesa i viduïtat i orfandat derivades

Per a l'any 2005 l'increment serà el de l'IPC real a final d'any.

Article 82

Millora de les prestacions de protecció a la família als jubilats

Amb caràcter de millora voluntària de la protecció a la família del Règim General de la Seguretat Social, s'estableix que aquell empleat que hagi optat per acollir-se a la millora regulada en el present article, percebrà a la seva jubilació, i sempre que la Seguretat Social li hagi reconegut el dret a la prestació de Protecció a la Família per esposa, un complement a la dita esposa de 3,01 euros mensuals (36,06 euros anuals).

L'esmentat complement es finançarà, fins on arribi, mitjançant l'aportació d'un 2% de l'import de les prestacions que per Protecció a la Família percebran els acollits a la present millora i si no és suficient, serà completat per l'empresa. La deducció que es regula en el present paràgraf es realitzarà al mateix full de salaris.

D'acord amb el que preveu l'article 193 del Text Refós de la Llei de Seguretat Social, és facultatiu acollir-se o no a aquesta millora. Una vegada feta l'opció, aquesta és irreversible.

Article 83

Complements de viduïtat i orfandat d'actius i invalidesa en relació al pla de pensions d'aportació definida

Per al cas d'aquells empleats que decidei-

xin acollir-se al Pla de Pensions d'Aportació Definida (article 88 del Conveni), s'estableix que en el cas que es donin les contingències esmentades percebran l'import previst al Pla de Pensions indicat, i no percebran, per tant, les millors establertes als articles 77, 78, 79 i 80 d'aquest capítol, llevat del cas en què la millora de què es tracta, la contingència prevista en aquest capítol, suposi un import major que el percebut en el Pla de Pensions d'Aportació Definida, en aquest cas s'abonarà únicament la diferència de més que suposi aquesta millora.

Per causa de l'exteriorització d'aquests compromisos, el text d'aquest Article queda sense efecte.

Article 84

Extinció dels complements referits en aquest capítol

Els complements a les prestacions de la Seguretat Social indicades als articles anteriors d'aquest capítol s'extingiran per les causes que la legislació de la Seguretat Social té actualment fixades per a les esmentades prestacions.

Article 85

Assistència sanitària prestada per la mèdica regional d'especialitats

El personal que amb l'entrada en vigor d'aquest Conveni sigui titular d'un Carnet d'Assistència Sanitària de la Mèdica Regional d'Especialitats, mantindrà aquest benefici mentre es trobi en actiu al servei de l'empresa, o sigui beneficiari del seu Règim Assistencial.

Tindran dret a la inclusió com a beneficiaris del titular, els seus familiars que reuneixin els requisits següents:

a) Ser cònjuge, ascendent del titular o del cònjuge, descendent de tots dos cònjuges o de qualsevol dels dos, menor de 21 anys o incapacitat, germà del titular i menor de 18 anys o incapacitat.

b) Conviure sota el mateix sostre amb el titular i a càrrec seu.

c) No fer cap feina remunerada ni percebre renda patrimonial o pensió benèfica-social superior al doble del Salari Mínim Interprofessional dels treballadors adults.

d) No tenir dret per un títol diferent a rebre assistència sanitària de la Seguretat Social.

e) Haver estat reconegut per la Seguretat Social com a beneficiari de la cartilla d'Assistència Sanitària del titular del Carnet.

Si el descendent d'un titular va ingressar al servei de l'empresa abans de l'1 de gener de 1964, podrà sol·licitar ser titular d'un carnet.

Les primes que acreditat la Mèdica Regional d'Especialitats seran satisfetes per l'empresa.

La Direcció de l'empresa podrà exigir tota la documentació que sigui necessària perquè els titulars acreditin el dret a la inclusió d'un beneficiari al seu carnet.

Article 86

Fons assistència sanitària

L'aportació actual de 249.212,40 euros s'incrementa en 18.000 euros anuals, i en conseqüència, l'aportació anual serà de 267.212,40 euros.

Si es produeixen renúncies de personal titular del carnet d'assistència sanitària de la mèdica regional d'especialitats (esmentat a l'article 85 d'aquest Conveni), els import de les primes cor-

responents passarien a engrossir el Fons d'Assistència Sanitària.

Article 87

Auxili per defunció

En produir-se la defunció d'un empleat en actiu, l'empresa aportarà l'import de 3.215,95 euros que serà donat al beneficiari o els beneficiaris que l'empleat hagi designat.

Per al personal passiu, la quantia es fixa en 1.506,86 euros.

Article 88

Pla de pensions d'aportació definida

Aquest Pla és el que figura transcrit a l'annex 11 d'aquest Conveni i el seu règim jurídic és el propi del Reial decret legislatiu 1/2002, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de plans i fons de pensions, el Reglament que la desenvolupa, de 30 de setembre de 1988, aprovat pel Reial decret 304/1999, de 15 d'octubre, i la Llei 30/1995, de 8 de novembre, d'ordenació i supervisió de les assegurances privades. Reial decret legislatiu 1/2002, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de regulació dels plans i fons de pensions (d'ara endavant, LPFP), en el Reglament que el desenvolupa, aprovat pel Reial decret 304/2004, de 20 de febrer de 2004 (d'ara endavant, RPFP), en el Reial decret 1588/1999, de 15 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament sobre la instrumentació dels compromisos per pensions de les empreses amb treballadors i beneficiaris, i altra normativa aplicable.

CAPÍTOL 8

Altres disposicions

Article 89

Seguretat i salut laboral

En matèria de seguretat i higiene i salut laboral caldrà atènyer-se al que disposa la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i altres normes legals vigents, i s'adoptaran les que vagin apareixent en el futur amb caràcter estatal o autonòmic. Es consideraran les recomanacions dels organismes especialitzats en la matèria.

Es constituïran comitès paritaris de seguretat i salut per centres de treball amb els següents membres representants dels treballadors: a Diagonal 4, a Lepant 3, a Pallars 2, a Cornellà 3, a l'Hospitalet 2, a Badalona 2, a Sant Joan Despí 2 i a la resta de Centres 2. Aquest número total de 20 membres representants dels treballadors, seran elegits entre els delegats del Comitè d'Empresa. Aquests comitès tindran una reunió trimestral.

Ahora, es constituïrà un Comitè paritari intercentres de Seguretat i Salut que estarà format per 7 membres representants dels treballadors que seran elegits d'entre els 20 membres dels comitès de Seguretat i Salut dels centres de treball.

El Comitè Intercentres de Seguretat i Salut es reunirà quan sigui convocat pel seu president, o a sol·licitud de la tercera part dels seus membres i trimestralment amb caràcter ordinari.

Les competències i facultats dels comitès de Seguretat i Salut inclòs l'intercentres, són les que determina la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Els treballadors, per mitjà del Comitè de Seguretat i Salut del seu centre de treball, tenen dret a la informació necessària sobre les matèries de seguretat i salut laboral, especialment sobre tot el que concerneix als aspectes del procés productiu que puguin tenir incidència en la salut dels treballadors. També tindran dret a aquella informació sobre riscos reals o potencials del procés productiu determinats en l'avaluació dels riscos i els mecanismes de prevenció corresponents.

L'empresa facilitarà, a través del Comitè Intercentres de Seguretat i Salut, estadístiques sobre els índexs d'absentisme i les seves causes, així com relació dels accidents de treball.

Seràn funcions dels comitès de Seguretat i Salut, entre d'altres, promoure en els centres de treball l'observació de les disposicions vigents en matèria de seguretat i salut, estudiar i promoure les mesures que s'estimin oportunes en ordre a la prevenció de riscos professionals i quantes altres els siguin encomanades per l'Autoritat Laboral per a la deguda protecció de la vida, integritat física, salut i benestar dels treballadors; investigar les causes dels accidents i de les malalties professionals produïdes a l'empresa, per tal d'evitar uns i altres; participar prioritàriament en la promoció de l'ensenyament, divulgació i propaganda de la seguretat i salut, per mitjà de curssets i conferències; participar en les investigacions realitzades pels Tècnics de l'empresa sobre els accidents de treball i malalties professionals que s'hi produeixin. Aquestes funcions seran coordinades pel Comitè Intercentres de Seguretat i Salut.

De considerar-ho necessari, el Comitè Intercentres de Seguretat i Salut, donada la complexitat del treball concret de què es tracta, podrà sol·licitar del Servei Medicina del Treball, revisions mèdiques específiques per tal de poder controlar, amb caràcter preventiu, qualsevol possible incidència en la salut.

El Servei Medicina del Treball realitzarà les funcions que la legislació li encomana i dedicarà una cura especial a l'atenció mèdica preventiva, per mitjà de revisions mèdiques anuals i revisions oftalmològiques cada dos anys per a tota la plantilla.

La informació sobre l'estat de salut dels treballadors realitzada en el Servei Medicina del Treball s'entendrà totalment confidencial i serà responsabilitat del Servei Medicina del Treball la seva custòdia.

El Servei Medicina del Treball efectuarà com a mínim una visita mensual a cada centre que ocupi més de 50 empleats, i semestral en els de cens inferior, a l'objecte de comprovar el bon estat de les instal·lacions sanitàries, farmàcies, etc. Aquestes visites seran realitzades per un metge del Servei que romangui durant tota la seva jornada en el centre de treball visitat.

S'adequaran els horaris de cobertura d'ATS en els diversos centres de treball.

Article 90

Pràctiques del personal titulat

S'acorda, en els casos en què l'empresa necessiti contractar titulats en pràctiques, que el personal amb títol universitari superior o mitjà que ocupi llocs de treball que no requereixin l'esmentat títol, podrà optar a fer pràctiques a l'empresa, bé per contracte en pràctiques

(article 3, Llei 10/1994 i Reial decret 2317/1993), pacte novador o bé per altra fórmula legalment viable, en tots els casos per un període d'un any prorrogable a dos. A tal efecte, ambdues parts efectuaran els tràmits oportuns (excedències pactades, etc.) per tal de donar plena cobertura jurídica a l'esmentada possibilitat.

Quan el treballador finalitzi les pràctiques es reincorporarà al seu lloc de treball, en les condicions laborals i econòmiques anteriors, llevat que l'empresa el promoció a un lloc definitiu en què es requereixi la seva titulació.

Article 91

Trasllat del personal

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

El trasllat del personal es podrà realitzar:

- A sol·licitud de l'interessat
- Per mutu acord de l'empresa i el treballador
- Per necessitats del servei

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

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

Quan la necessitat del servei ho justifiqui, i no s'arribi a l'acord a què es refereix el paràgraf anterior, es podrà imposar el trasllat, però conservant el treballador tots els drets pel que fa al salari i qualsevol altre aspecte de la seva remuneració en el nou lloc de treball. La CPCP en serà informada amb caràcter previ i farà un seguiment d'aquests d'acord amb les funcions establertes en l'article 13, apartat 6 d'aquest Conveni.

En cas de trasllat forçós i definitiu per decisió de l'empresa de qualsevol treballador fix de plantilla, exceptuant els trasllats voluntaris i les promocions, sempre que aquest trasllat es produeixi fora del municipi en què radica el seu centre de treball habitual, i sempre que el trasllat es produeixi entre les zones Besòs (que comprèn actualment els centres de treball de Badalona, Pallars i Torre Agbar, sense perjudici d'altres que puguin existir en el futur, a l'àrea metropolitana) i Llobregat (que comprèn actualment els centres de treball de Collblanc, l'Hospitalet, Gavà, Cornellà i Sant Joan Despí, sense perjudici d'altres que puguin existir en el futur, a l'àrea metropolitana), el treballador tindrà dret a la percepció de l'import de 50 euros mensuals durant un període 4 anys des del moment del trasllat.

Si no es pot cobrir la vacant per mutu acord i l'empresa renuncia a usar les seves facultats de trasllat forçós, quedarà en llibertat per proveir la plaça amb personal aliè a la plantilla.

Article 92

Permutes

Els treballadors amb destinació a centres de treball diferents, pertanyent a la mateixa empresa, nivell retributiu i grup, podran concertar la permuta dels seus respectius llocs, a reser-

va del que la Direcció decideixi en cada cas, tenint en compte les necessitats del servei, l'aptitud de tots dos permutants per a les noves destinacions i altres circumstàncies que puguin apreciar.

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

Article 93

Contractació

L'empresa podrà utilitzar les modalitats de contractació previstes en la legislació laboral vigent.

L'empresa no farà abús de la Llei en la contractació temporal.

Un mes abans de l'acabament de l'any de vigència d'un contracte de treball temporal de foment de treball, l'empresa definirà si el lloc ocupat pel treballador de qui es tracta es fix o temporal, per tal que a partir de l'esmentat any el lloc tingui modalitat de contractació fix o temporal. De tot això, s'informarà el Comitè d'Empresa a efecte de la seva conformitat.

L'empresa es compromet a complir la legalitat vigent aplicable als convenis col·lectius en el que es refereix a la inclusió d'allò que disposen les noves contractacions.

En els casos de contractes eventuais per circumstàncies de la producció i d'interins, si la contractació es fa vulnerant les exigències circumstancials previstes en la legislació laboral, l'empleat consolidarà la condició de fix de plantilla.

La representació de la Direcció, juntament amb el Comitè Intercentres es reunirà amb l'objecte de poder arribar a un acord sobre les condicions especials de nova contractació per a llocs de treball que requereixin horaris i jornades especials.

Article 94

Contractes de durada determinada

Els treballadors amb contracte temporal, eventual o qualsevol altre de durada determinada, ingressaran per lliure designació de l'empresa i es mantindran en aquests contractes l'actual criteri de la Direcció de possibilitar l'esmentada contractació a fills d'empleats.

Per als contractes de duració inferior a un any s'estableix un període de prova d'un mes.

Els contractes de durada determinada seran de lliure elecció de l'empresa.

Article 95

Pas de jornada reduïda a normal

L'empresa procurarà concedir a qualsevol treballador que ho demani el pas de jornada reduïda a la normal, amb idèntiques condicions que les establertes per als treballadors que es trobin en aquest cas.

Article 96

Preavis de cessament voluntari

El personal fix que desitgi plegar voluntàriament, estarà obligat a donar preavis amb els següents terminis: 2 mesos el personal del Grup Titulat i Tècnic i 15 dies la resta.

L'incompliment de l'obligació de preavis amb l'esmentada antelació donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del treballador una quantia equivalent a l'import del seu salari diari per cada dia de retard.

Article 97**Representació sindical**

Els sindicats o centrals sindicals que acreditin una afiliació superior al 15% del personal podran ser representats per un delegat designat per això, que tindrà els mateixos drets i deures que els membres del Comitè d'Empresa.

Les seccions sindicals, formalment constituïdes, rebran de la Direcció la mateixa informació que el Comitè d'Empresa.

Es constituirà un Comitè Intercentres compost per tretze membres, que es regirà per les normes fixades per l'Estatut dels treballadors per als comitès d'empresa.

Les seccions sindicals formalment constituïdes a l'empresa elegiran, proporcionalment al nombre de delegats que haguessin obtingut a la darrera elecció celebrada, els 13 membres del Comitè Intercentres, sempre que aquestes seccions sindicals obtinguessin un mínim del 5% del total dels delegats elegits.

Els delegats de personal i membres del Comitè d'Empresa podran exercir l'acumulació d'hores sindicals, dins de l'àmbit de cada sindicat, sense depassar els límits legals establerts, d'acord amb l'article, 68 e).5 del text refós de l'Estatut dels treballadors, i es descomptaran les hores que s'acumulin del còmput que correspongui als membres dels comitès de cada sindicat.

Les competències del Comitè Intercentres són les següents:

Tindrà plena capacitat de negociació del Conveni col·lectiu de l'empresa, i serà aquest Comitè el que designarà els representants dels treballadors que han de formar part de la comissió negociadora del Conveni, respectant la mateixa proporcionalitat que en el Comitè Intercentres.

Coordinarà el funcionament dels comitès de centre, fent seus directament els problemes globals de l'empresa, així com aquells que siguin transferits pels comitès de centre.

Nomenarà els membres per part dels treballadors en les comissions mixtes de treball a nivell d'empresa, respectant la mateixa proporcionalitat que en el Comitè Intercentres i supervisant els treballs realitzats per aquestes comissions.

Serà l'únic interlocutor vàlid davant l'empresa per a qualsevol problema de caràcter general i a través seu es canalitzaran les informacions i en general les competències al que fa esment l'article 64 de l'Estatut dels treballadors i altres que la llei confereix als comitès d'empresa, sempre que es tracti de qüestions que no afectin exclusivament un comitè de centre.

Tindrà la plena i exclusiva representativitat davant l'Autoritat Laboral Estatal o Autonòmica i al mateix temps davant la Jurisdicció Laboral en totes les qüestions que han estat conferides al Comitè Intercentres.

Al marge d'allò que s'ha indicat, el Comitè d'Empresa tindrà les competències previstes en l'article 64 de l'Estatut dels treballadors que es transcriuen a continuació:

1. El Comitè d'Empresa tindrà les competències següents:

1.1 Rebre informació, que li serà facilitada trimestralment, almenys, sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa, sobre la situació de la producció i vendes de l'entitat, sobre el seu programa de pro-

ducció i evolució probable de l'ocupació dins l'empresa, així com sobre les previsions de l'empresari sobre la realització de nous contractes, amb indicació del nombre d'aquests i de les modalitats i tipus de contractes que seran utilitzats, inclosos els contractes a temps parcial, de la realització d'hores complementàries pels treballadors contractats a temps parcial i dels supòsits de subcontractació.

1.2 Rebre la còpia bàsica dels contractes a què es refereix el paràgraf a) de l'apartat 3 de l'article 8 i la notificació de les pròrrogues i de les denúncies corresponents als esmentats contractes, en el termini dels deu dies següents a què tinguin lloc.

1.3 Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i, en el cas que l'empresa vesteixi la forma de societat per accions o participacions, dels altres documents que es donen a conèixer als socis, i en les mateixes condicions que a ells.

1.4 Emetre informe amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari de les decisions que adopti sobre les qüestions següents:

a) Reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals d'aquella.

b) Reduccions de jornada, així com trasllats total o parcial de les instal·lacions.

c) Plans de formació professional de l'empresa.

d) Implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball.

e) Estudi de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

1.5 Emetre informe quan la fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa suposi qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.

1.6 Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin a l'empresa, així com dels documents relatius a l'acabament de la relació laboral.

1.7 Ser informat de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

1.8 Conèixer, trimestralment almenys, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

1.9 Exercir una feina:

a) De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social i ocupació, així com la resta dels pactes, condicions i usos d'empresa en vigor, formulant, si escau, les accions legals oportunes davant l'empresari i els organismes o tribunals competents.

b) De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball a l'empresa, amb les particularitats previstes en aquest sentit per l'article 19 d'aquesta Llei.

1.10 Participar, com es determini per conveni col·lectiu, en la gestió d'obres socials establertes a l'empresa en benefici dels treballadors o dels seus familiars.

1.11 Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir l'establiment de totes les mesures que procurin el manteniment i l'increment

de la productivitat, d'acord amb allò que s'ha pactat en els convenis col·lectius.

1.12 Informar els seus representats en tots els temes i qüestions assenyalats en aquest número u pel que directament o indirectament tinguin o puguin tenir repercussió en les relacions laborals.

2. Els informes que hagi d'emetre el Comitè segons les competències reconegudes en els apartats 4 i 5 del número 1 anterior, han d'elaborar-se en el termini de 15 dies.

Article 98**Informació al comitè intercentres**

La Direcció de l'empresa donarà informació al Comitè Intercentres del següent:

a) Activitats que l'empresa consideri fonamentals, als efectes de la seva realització per la plantilla d'Aigües de Barcelona i informarà també sobre les modificacions que la dita Direcció de l'empresa consideri necessari de realitzar.

b) Concerts educatius en vigor.

c) Es facilitarà còpia al Comitè Intercentres dels preavis de finalització de contractes de durada determinada.

d) Mensualment relació del nombre d'hores extraordinàries realitzades el mes anterior, amb indicació del servei o secció, nombre d'empleats adscrits a l'esmentat servei o secció i nombre d'empleats i relació nominal d'aquells que han realitzat les hores extraordinàries.

e) Mensualment relació nominal del personal a qui hagin abonat pagaments en concepte de treballs de nivell retributiu superior.

f) Modificacions de les activitats que es desenvolupen a l'empresa, reflectides en el document de Classificació Professional elaborat per la CPCP.

g) Retribucions reals amb indicació de tots els conceptes salarials que figuren a l'escalafó, excepte el personal del nivell retributiu 1, del qual s'informarà de la mitjana salarial.

h) El Comitè rebrà informació del funcionament de les seccions del Grup d'Esbarjo.

Es crea la Comissió Mixta de Seguiment de la Marxa de l'Empresa, constituïda per la Direcció de l'Empresa i el Comitè Intercentres amb les següents regles de funcionament:

1. Les reunions ordinàries seran trimestrals, amb la finalitat de que el Comitè Intercentres puguin seguir de manera regular el desenvolupament organitzatiu de l'Empresa.

2. Amb una antelació de quinze dies es donarà a conèixer el contingut dels temes a tractar, que serà consensuat per les parts.

3. Les reunions extraordinàries seran acordades per ambdues parts i convocades en un termini no superior a set dies hàbils.

Article 99**Seguiment d'hores extraordinàries**

Es constituirà una comissió paritària entre una representació de la Direcció de l'empresa i del Comitè Intercentres que efectuarà un seguiment periòdic de les hores extraordinàries (un cop cada 2 mesos).

L'objectiu de la comissió és la disminució d'hores extraordinàries a les estrictament necessàries per a l'activitat pròpia de l'empresa i per aquest motiu es revisaran els processos organitzatius necessaris i es recorrerà a les diferents modalitats de contractació si pot ser.

Conforme es vagi produint una disminució real d'hores extraordinàries es podrà anar contractant personal de nou ingrés.

Article 100

Quota sindical

A requeriment dels treballadors afiliats als sindicats o centrals sindicals, l'empresa descomptarà de la nòmina mensual dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent.

El treballador interessat en la realització d'aquesta operació enviarà a la Direcció de l'empresa un escrit en què expressarà amb claredat l'ordre de descompte, la central sindical a la qual pertanyi i la quantitat de la quota, així com el número del compte corrent o llibreta de la Caixa d'Estalvis a què ha de ser transferida la corresponent quantitat.

L'empresa farà l'esmentada detracció, llevat d'indicació en contra, durant períodes d'un any.

La Direcció de l'empresa lliurarà còpia de la transferència a la representació sindical a l'empresa, si n'hi hagués.

Article 101

Assistència jurídica i cobertura civils

Els treballadors que en el desenvolupament de les seves funcions a l'empresa i durant la jornada de feina, siguin objecte de robatoris o agressions, tindran immediatament assistència jurídica de l'empresa, i en el cas de robatori o danys no coberts per l'assegurança de l'empresa i prèvia la justificació fefaent, acreditada judicialment, l'empresa repararà econòmicament els danys produïts a l'empleat en la quantia acordada entre la Direcció i el Comitè Intercentres.

Article 102

Contractes formatius i la seva retribució

La modalitat d'aquests contractes serà acordada per la CPCP d'acord amb els tipus de contractes vigents a cada moment.

Durant la dita vigència del Conveni, la CPCP estudiarà i analitzarà, en funció de les necessitats i disponibilitat que expressin els diversos serveis, les unitats a les quals s'aniran incorporant aquests empleats, i realitzaran el corresponent seguiment del seu aprofitament.

Per això, els comandaments dels serveis afectats informaran semestralment a la Direcció de Recursos Humans, la qual decidirà la conveniència de renovar els contractes. Els treballadors que realitzin les pràctiques amb aprofitament passaran a ocupar llocs de treball fixos del nivell retributiu 9 en acabar el seu contracte.

En el cas que sigui possible realitzar contractes d'aprenentatge, tenint en compte les necessitats del Servei, es realitzarà el mateix seguiment, amb l'exigència addicional que, l'aprenent cursi amb aprofitament la Formació Professional reglada. Al terme d'aquests estudis i un cop comprovat el seu aprofitament, passaran a ocupar llocs de treball fixos del nivell retributiu 9.

Per tal d'harmonitzar la naturalesa formativa de tots aquests contractes amb les necessitats dels serveis, aquests empleats hauran de realitzar activitats variades que els permetin adquirir els coneixements pràctics complementaris dels teòrics que hagin adquirit o vagin adquirint mitjançant la formació reglada. La CPCP, conjuntament amb els seus respectius assessors, realitzarà un seguiment trimestral del desenvolupament de les esmentades activitats.

Retribució per als contractes formatius:

La retribució bruta anual per al personal amb contracte en pràctiques d'FP 2 és de 16.117,47 euros el primer any i de 17.652,46 euros el segon any.

La retribució bruta anual per al personal amb contracte en pràctiques d'FP 1 és de 15.349,96 euros el primer any i de 16.884,97 euros el segon any.

La retribució bruta anual per al personal amb contracte d'aprenentatge és de 12.903,91 euros el primer any i de 14.810,00 euros el segon any.

Si aquests contractes formatius s'estableixen en jornada reduïda o a temps parcial, la retribució serà proporcional als imports esmentats en funció del temps de treball.

Article 103

Conversió en indefinits dels contractes formatius especificats a l'article 106 i la seva promoció econòmica

El contingut d'aquest article és d'aplicació a tot el personal que, a partir de la data d'entrada en vigor del Conveni col·lectiu de 1996, estava contractat amb contractes formatius, concretament En pràctiques de formació professional o d'aprenentatge i que, el 15 d'abril de 1997 seguia a l'empresa, qualsevol que fos la seva modalitat de contractació, així com a tot el personal que es contracti en el futur en les dues modalitats de contractació esmentades a l'inici d'aquest paràgraf.

Si l'accés a llocs de treball fixos de nivell retributiu 9, establert a l'article 102, no fos possible, per ser superior a l'esmentat nivell retributiu

assignat al lloc de treball fix que es pretengui cobrir, es procedirà de la manera següent:

Quan el lloc tingui assignat un nivell retributiu del 4 al 8 i no s'hagi cobert amb el sistema de cobertura de vacants establert a l'article 15 d'aquest Conveni col·lectiu, el lloc podrà cobrir-se entre els empleats inclosos a l'àmbit d'aquest article que hagin realitzat les pràctiques amb aprofitament i que compleixin els requisits existents per ocupar la plaça.

Aquests empleats passaran a tenir el nivell retributiu assignat al lloc de treball que ocupin. No obstant això, i amb la finalitat de no desvirtuar la professionalitat d'aquests llocs de feina, els empleats, mentre adquireixin l'experiència necessària per al desenvolupament de les mateixes funcions que els que les vénen realitzant habitualment, accediran als esmentats nivells retributius per uns nous graus salarials.

L'accés a cada nivell retributiu el realitzaran aquests empleats pel grau salarial inferior d'aquest nivell, d'acord amb el quadre que s'inclou en aquest mateix article.

Atès que per a cada nivell retributiu calen uns requeriments de formació i experiència específics, s'estableixen uns períodes de permanència, en funció del nivell retributiu que s'hagi d'ocupar, que permetran el desenvolupament òptim de les tasques a realitzar.

En complir-se cadascun dels períodes de permanència establerts per a cada nivell retributiu, s'accedirà automàticament al grau salarial immediat superior d'aquest nivell retributiu, tal com consta al quadre adjunt.

Nivells retributius en euros, aplicables a l'especificat en aquest article:

NR: nivells retributius; G: grau.

NR	G5	G6	G7	G8	G9
4	(2)26.148,85	(1)24.393,19	—	—	—
5	—	(2)24.393,19	(1)22.784,52	—	—
6	—	—	(2)22.784,52	(1)21.415,02	—
7	—	—	—	(2)21.415,02	(1)18.611,84
8	—	—	—	—	(2)18.611,84

(n) Nombre d'anys de permanència en el nivell retributiu.

Les retribucions variables, en el cas que s'hi apliquin, s'anaran d'acord amb les taules vigents que per a cada nivell retributiu s'estableixen en el Conveni col·lectiu.

Un cop superats tots els períodes de permanència establerts per a cada nivell retributiu, aquests empleats, que ja hauran adquirit l'experiència exigida, passaran al grau salarial inferior del seu nivell retributiu que consta a l'art. 41 d'aquest Conveni col·lectiu, amb el requisit d'haver realitzat els cursos FNI definits a l'article 42 d'aquest Conveni.

La Direcció de l'empresa es compromet, al llarg de la vigència del Conveni, a reconvertir els 20 contractes de pràctiques de formació professional, en vigor amb data 1 de gener de 2005, en contractes de relleu de caràcter indefinit, sempre que l'evolució de les avaluacions del treballador en pràctiques sigui satisfactòria.

Article 104

Ajuda per fills disminuïts físics o psíquics

Caldrà atènyer-se al que disposi la Comissió

sobre temes d'assistència sanitària, en la distribució de les quantitats que té encomanades, referent a ajudes per disminuïts físics o psíquics i altres prestacions.

L'empresa, en la mesura del possible, mantindrà el criteri d'integració laboral de fills minusvàlids d'empleats.

Es contractaran 2 persones amb minusvalideses.

Així mateix s'estudiaran altres alternatives com són Acords amb Associacions o Fundacions que tinguin persones amb minusvalideses.

Article 105

Bossa de vacances personal actiu

El 2005, l'import per empleat es fixa en 1.563,78 euros.

Article 106

Lot de Nadal

L'import unitari del lot de Nadal per al 2005, serà de 125,50 euros per empleat. Dins d'aquest

import està inclosa l'aportació que va fer-se el 1996 en concepte d'economat.

Per a la composició del Lot i la gestió de compra dels productes corresponents, el Comitè d'Empresa proposarà a la Direcció els productes, les marques i els proveïdors que consideri més avantatjosos. En tot cas, el proveïdor designat haurà d'encarregar-se d'empaquetar el Lot.

Article 107

Pacte individual per penositat brigada dipòsits i aqüeductes

Aquest pacte literalment diu el següent:

"De conformitat amb el que s'ha acordat amb el Comitè d'Empresa de Lepant, se li comunica que els dies que vostè efectuï amb la seva brigada feines a l'interior dels aqüeductes propietat de l'SGAB, donades les dificultats i la penositat que comporta aquesta mena de feina, vostè percebrà com a complement a la seva retribució normal, la quantitat equivalent al 20% del salari mínim interprofessional que en cada moment estigui vigent."

En qualsevol caldrà atènyer-se a allò que disposi l'últim paràgraf de l'article 54 d'aquest Conveni.

Article 108

Preferència personal de l'estació de tractament de Sant Joan Despí. Acord 11 d'octubre de 1983

Els empleats relacionats en el document annex de l'esmentat acord, actualment destinats al Centre de Treball de l'Estació de Tractament de Sant Joan Despí, que podrien veure's afectats per un canvi de titularitat patronal d'aquell Centre, en virtut de l'Acord subscrit per la Societat General d'Aigües de Barcelona, SA amb la Corporació Metropolitana De Barcelona, tindran preferència per participar en qualsevol concurs de personal convocat per la Societat General d'Aigües de Barcelona, SA, per als altres Centres de Treball de l'empresa en les condicions següents, per tal que puguin continuar la seva relació laboral amb aquesta Empresa si hi desitgen:

1. En qualsevol Concurs de personal s'entendrà com a Primer Torn Preferent a tots els altres, sigui per disposició legal, d'aquest Conveni o de qualsevol mena, encara que per error o oblit no hi consti, el reservat als empleats relacionats a l'annex mentre no hagin demanat de ser traslladats del seu actual Centre de Sant Joan Despí a altres de l'empresa.

2. Tots els empleats referits podran concórrer a qualsevol vacant que s'anuncii, sense distinció de nivell retributiu o professió, i s'estableix l'ordre següent per a l'adjudicació de la plaça:

a) En primer lloc tindran preferència els empleats del mateix ofici i nivell retributiu, sense necessitat d'examen, i en cas de concurrència de més d'un empleat en aquestes condicions, s'adjudicarà la plaça al més antic en l'empresa.

b) Si no hi ha aspirant del torn anterior, seran preferents, en segon terme, els empleats del mateix ofici amb el nivell retributiu superior al del concurs, també sense necessitat d'examen i per ordre d'antiguitat a l'empresa.

c) En darrer terme, dintre d'aquest primer torn preferent, hi podran concursar els altres empleats de la relació, que només hauran d'acreditar els seus coneixements i aptituds per realitzar la feina de la plaça vacant anunciada, mit-

jançant proves teoricopràctiques que, en cada cas, determinarà el Tribunal Qualificador per unanimitat.

d) En cas que no s'hi presenti cap empleat de Sant Joan Despí a una determinada plaça, l'empresa la podrà oferir a un d'aquests empleats del mateix ofici i en igualtat de condicions al de menor antiguitat en l'empresa, sempre que l'esmentada plaça estigui compresa a la zona esquerra (posicionats d'esquena al mar) de la línia recta imaginària que traçaria el carrer Espronceda si es prolongués fins al límit del terme municipal de Barcelona en el seu límit amb el de Cerdanyola. I en cas que l'empleat no l'accepti, aquest podrà les garanties que li concedeix el present acord.

3. Aquest acord, amb les preferències que conté, tindrà validesa fins a la total reabsorció de tot el personal de la relació annexa que desitgi el seu trasllat a altres centres de la Companyia, i tindrà validesa fins i tot en el cas que ja no fossin empleats de la SGAB pel fet d'haver-se efectuat la possible compravenda referida a la Corporació Metropolitana de Barcelona i haver passat a ser empleats d'aquesta. Solament es considerarà extingida aquesta preferència per renúncia personal de l'empleat i en el cas exposat en la condició anterior.

4. Si la nova plaça a ocupar és de nivell retributiu inferior, s'efectuarà el trasllat sense pèrdua de la que tingui l'empleat, ni reducció del seu sou.

5. En el possible cas de reabsorció d'empleats que hagin passat a la Corporació Metropolitana, per la referida compravenda del Centre de Treball de Sant Joan Despí, es respectaran a tots els efectes els possibles drets i antiguitat que hauria tingut si no hagués cessat en la SGAB.

6. Els referits avantatges i garanties s'entén que les concedeix l'empresa a persones actualment destinades al Centre de Sant Joan Despí i relacionades en el repetit annex, i no es farà extensiva als qui a partir d'ara passin a formar part d'aquest, sigui per trasllat voluntari o nova contractació.

Respecte als esments que es fan en el present article relatiu a la Corporació Metropolitana de Barcelona, s'han d'entendre referits a l'Organisme que la substitueixi.

Article 109

Bonificació rebuts d'aigua

El personal actiu i passiu tindrà una bonificació de l'import del subministrament d'aigua, consistent en la quota de servei i 60 m3 trimes-trals, que aniran a càrrec de l'empresa.

L'excés serà pagat per l'esmentat personal a preu del primer bloc de tarifa.

No es podrà facturar a l'esmentat personal cap quantitat en concepte de conservació de les instal·lacions, lloguer de comptadors, inspecció i conservació d'aquests.

Els impostos seran sempre a càrrec del dit personal.

Les instal·lacions, els ramals i les connexions de servei que hagi d'efectuar l'empresa per assegurar el servei d'aigua al domicili d'un empleat tindran una bonificació del 25% en l'execució de l'obra i seran gratuïts els drets de connexió.

Es donaran facilitats perquè el pagament pugui efectuar-se en terminis mensuals.

Aquests beneficis cobreixen el consum d'aigua i l'ús d'instal·lacions del personal beneficiari

al seu domicili propi, essent condició indispensable que l'interessat justifiqui degudament davant l'empresa que aquell domicili és el seu. Els qui visquin rellogats o en una pensió quedaran exclosos d'aquests beneficis.

Quan l'aigua es destini a usos diferents del domèstic a l'habitatge de l'empleat o sigui abandonat el local en què es faci el subministrament, sense donar-ne coneixement a l'empresa, aquest fet serà considerat "falta greu"

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

Article 110

Personal amb capacitat disminuïda

L'empleat la capacitat del qual hagi disminuït per l'edat o altres circumstàncies, sol·licitarà a la Direcció el seu acoblament a feines adequades a les seves condicions. La Direcció demanarà informe al Servei Medicina del Treball i al Comitè d'Empresa perquè, sempre que hi hagi possibilitats, poder assignar-li un nou lloc de treball i mantenir-li la retribució que percebia fins aquell moment.

Article 111

Ajuda per estudis per a fills d'empleats i aportació social per a formació extralaboral

Es concedeix una ajuda d'estudis per a fills d'empleats de 46.350,78 euros anuals a gestionar per la Comissió Paritària de formació professional.

Es concedeix una aportació social d'ajuda a la formació extralaboral de 167.128,91 euros. Aquest import serà distribuït linealment entre tota la plantilla que estigui en actiu a 15 de febrer de cada any, i es farà efectiva a la nòmina corresponent a aquest mes.

CAPÍTOL 9

Clàusules finals

Article 112

Difusió del conveni

Quan el present Conveni sigui aprovat per l'Autoritat Laboral, se'n lliurarà un exemplar a cada empleat de l'empresa i s'editarà en castellà i català.

També es lliuraran les taules salarials actualitzades anualment.

Article 113

Comissió paritària de vigilància i interpretació

Es crea una Comissió Paritària per a les qüestions que es derivin de l'aplicació del Conveni, formada per sis representants de la Direcció i sis del Comitè d'Empresa, que hagin intervingut en la negociació del Conveni.

Article 114

Adhesió al Tribunal Laboral De Catalunya

Les parts signants, en la resolució dels conflictes col·lectius de treball que es poguessin ocasionar, se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació regulats a l'Acord Interprofessional de Catalunya en relació al Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya (DOGC núm. 1397, del 23 de gener de 1991) i en el Reglament que el desenvolupa (DOGC núm. 1.554, del 12 de febrer de 1992).

Article 115

Vinculació a la totalitat

Si l'Autoritat Laboral, en virtut del que disposa l'article 90 de l'Estatut dels treballadors, entén que el present Conveni Col·lectiu o alguna de les seves clàusules conculca la legalitat vigent o lesiona greument els interessos de tercers, i adopta les mesures pertinents, o per qualsevol altra causa l'Administració Pública o els Tribunals competents ordenen la rectificació d'aquest Conveni o de part d'aquest, quedarà sense eficàcia la totalitat i l'actual Comissió Deliberadora del Conveni haurà d'examinar novament el contingut.

Article 116

Clàusula d'absorció

El règim econòmic pactat en aquest Conveni i valorat en el seu còmput anual, absorbirà automàticament tot augment de salari o percepcions directament o indirectament salarials que es puguin establir, durant la vigència d'aquest, per disposició legal o reglamentària.

Article 117

Derogacions de convenis anteriors

Queden derogats tots els convenis subscrits amb anterioritat a la data, i sense vigència totes les estipulacions que s'hi contenien. Ambdues parts manifesten expressament que les condicions establertes en aquest Conveni, preses globalment, milloren les disposicions legals i reglamentàries que són d'aplicació a l'empresa.

Article 118

Prelació de normes

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

ANNEX 1

Taula de retribucions mensuals per graus salarials

GS: graus salarials, nivells retributius; SB: salari base; B: beneficis.

GS	SB	B
1	1.941,02	291,15
2	1.780,28	267,04
3	1.687,49	253,12
4	1.577,17	236,58
5	1.469,03	220,35
6	1.370,40	205,56
7	1.280,03	192,00
8	1.203,09	180,46
9	1.045,61	156,84

ANNEX 2

Taula de valors hores extra nivells retributius

NR: nivell retributiu; HED: hora extra diürna; HEN: hora extra nocturna.

Grups tècnic i administratiu

NR	HED	HEN
3	17,74	20,24

NR	HED	HEN
4	17,74	20,24
5	17,55	20,07
6	15,73	17,96
7	14,41	16,48
8	13,47	15,39
9	12,65	14,47

Grup obrer

NR	HED	HEN
4	17,74	20,24
5	16,56	18,95
6	15,73	17,96
7	14,41	16,48
8	13,47	15,39
9	12,65	14,47

ANNEX 3

Acord plus jornada partida

A Barcelona, a 9 de febrer de 1.989,

Reunits:

El Comitè d'Empresa Intercentres, format pels senyors següents: Antonio Aldeguez Gonzalez, Sebastián Alegre Gracia, Ricardo Barrachina SAEZ, Juan Castel Sanchez, Pablo Fernandez Galvez, Roberto Ferruz Camacho, Jordi Garcia Ventura, Antonio Jesús Gimenez Aragon, Manuel Jovells Querol, José Fco. Martín Nieves, Juan Martínez Cadenas, Juan Antonio Reyes Blanco, José Tablada Rodríguez,

i la representació de la Direcció de l'empresa composta pel Sr. Adolfo Ramiro Fernandez (Sots-director Administratiu i el Sr. Jacinto Ginesta Ventura (Cap del Servei de Personal).

Acorden:

1. Que els imports de les Dietes per dinar o sopar que figuren a l'article 48 del Conveni col·lectiu per als anys 1987/1988, seran a partir de l'1 de gener de 1989, en valors de 1988, els següents:

Dieta per dinar i sopar amb sortida del municipi: 1.008 pessetes netes.

Dieta per dinar i sopar sense sortida del municipi: 1.220 pessetes brutes.

2. El personal en Règim de Jornada Partida deixarà de percebre, a partir de l'1 de gener de 1989, la Dieta per dinar que percebia fins a la data esmentada, i passarà a percebre a partir de l'esmentada data de l'1 de gener de 1989, en substitució de l'esmentada Dieta o de qualsevol altra que li pugui correspondre per desplaçament, un Plus per Jornada Partida per un import de 242.105 pessetes brutes anuals (en valor de 1988), que es percebrà a raó de 20.175 pessetes brutes cada mes.

3. L'esmentat Plus per Jornada Partida només es percebrà mentre l'empleat faci jornada partida i per tant es deixarà de percebre si es deixa de fer aquesta modalitat de jornada.

4. L'import del referit Plus absorbirà qualsevol quantitat que legalment es pugui establir en el futur en concepte de dinar o d'una altra retribució per jornada partida.

5. L'esmentat Plus no computarà a efectes del càlcul de la base reguladora del complement per Jubilació i altres establerts en el Règim Assistencial d'SGAB.

6. El personal pertanyent a la Sotsdirecció de Producció adscrit als Centres de Treball de Cor-

nellà, Sant Joan Despí, Abrera i restants, que d'acord amb el Conveni col·lectiu fa jornada partida tot l'any, percebrà en la nòmina del mes d'Agost de cada any l'import de 50.698 pessetes brutes en valor de 1988, en concepte de Prima pel fet de fer la Jornada Partida durant els mesos d'estiu. L'empleat que passi a altres centres que no fan jornada partida a l'estiu, deixarà de percebre la Prima indicada.

I perquè consti, i en prova de conformitat, ho firmen ambdues parts en el lloc i la data a dalt indicats.

ANNEX 4

Acord plus guàrdia domiciliària Cornellà i Sant Joan Despí

Al domicili social de l'empresa Societat General d'Aigües De Barcelona, pg. de Sant Joan, 39, el dia 12 de febrer de 1988,

Reunits:

D'una part, el Comitè d'Empresa Intercentres amb els Comitès dels Centres dels Cornellà i Sant Joan Despí, cadascun dels quals ha aprovat per majoria dels seus membres les condicions del present acord, segons manifesten els compareixents que en nom d'aquests subscriuen el present document:

Pel Comitè Intercentres: Sr. José Tablada Rodríguez.

Pel Comitè de Cornellà: els qui subscriuen.

Pel Comitè de Sant Joan Despí: els qui subscriuen.

D'altra banda, els representants de la Direcció de l'empresa que s'indiquen a continuació:

Sr. Adolfo Ramiro Fernández, sotsdirector Administratiu

Sr. José M. Miralles Via, sotsdirector de Producció

Sr. Joaquín Cantó Janer, cap Servei Tractament

Sr. José Luis Valdés Cardona, cap Serveis Centrals

Acorden el que segueix:

1. Que amb efectes de l'1 de maig de l'any 1987 i fins al final del període de vigència de l'actual Conveni col·lectiu d'Empresa, la Guàrdia domiciliària de Cornellà, que des de fa uns quants anys està implantada a l'esmentat Centre de treball es pagarà d'acord amb els imports diaris que s'indiquen a continuació:

a) Fins al 31 de desembre de 1987 la taula serà la següent:

F: feiners; FS: festius.

	F	FS
Nivell 1	3.017	8.038
Nivell 2	2.746	7.318
Nivell 3	2.567	6.840
Nivell 4	2.521	6.717

b) El 1988 els imports a percebre seran els citats, incrementats amb el mateix percentatge que previst per al 1988 respecte al Plus de Guàrdia a l'article 45 del Conveni vigent.

c) Els treballadors inclosos a la Guàrdia domiciliària cobriran els imports dels nivells expressats, d'acord amb el lloc de treball que habitualment ocupen segons l'estructura orgànica de l'empresa i de conformitat amb l'agrupació de nivells que s'expressa a continuació:

Nivells de la prima per guàrdies domiciliàries:

Nivell 1

Muntador elèctric Cornellà
 Muntador mecànic Cornellà
 Muntador calderer Cornellà
 Cap magatzem (Cornellà)

Nivell 2

Operari elèctric Cornellà
 Operari mecànic Cornellà
 Operari soldador Cornellà
 Operari soldador Estació Sant Joan Despí
 Operari forjador Cornellà
 Xofer taller Cornellà

Operari Mant. mecànic Estació Sant Joan Despí

Operari Mant. elèctric Estació Sant Joan

Despí

Administratiu magatzem (Cornellà)
 Encarregat càrrega/descàrrega i repartiment
 Cornellà

Nivell 3

Administratiu Ajudant Magatzem (Cornellà)
 Magatzemer recepció i expedició (Cornellà)

Nivell 4

Ajudant Cornellà
 Ajudant Estació Sant Joan Despí
 Ajudant expedició-recepció (Cornellà)
 Jardiner Cornellà
 Telefonista Cornellà
 Auxiliar Taller Cornellà

2. El personal de la Guàrdia domiciliària continuarà responsabilitzant-se de les mateixes prestacions que tradicionalment s'han mantingut i concretament de la manera que es defineix a la clàusula següent, amb l'única excepció de les dues hores extres sistemàtiques de prolongació de jornada que s'han fet fins ara, les quals s'acorda entre ambdues parts que deixin de fer-se amb efectes a partir del primer de maig.

3. La Guàrdia domiciliària consistirà, doncs, que el personal que hi estigui inclòs, fora de les hores ordinàries de feina i durant el període comprès fins al començament de la jornada ordinària següent, haurà d'estar localitzable per l'empresa, de manera que pugui presentar-se al seu lloc de treball (o a la instal·lació que se li indiqui, si és més a prop del seu domicili) en el temps més breu possible, des del moment de l'avís, per fer la feina que una avaria, una emergència o altres necessitats del servei requereixin, feina que es farà durant tot el temps que calgui. A l'efecte de la seva ràpida localització, el personal de la Guàrdia domiciliària no podrà abandonar el seu domicili, o bé haurà d'indicar al servei corresponent el lloc on serà fàcil localitzar-lo.

4. S'abonarà el temps concretament treballat (i no serà d'aplicació el mínim de tres hores de l'article 24 del Conveni) en concepte d'Hores Extres, amb independència total del cobrament del Plus de Guàrdia domiciliària previst en el present acord. Serà temps concretament treballat el comprès des de l'avís fins al retorn al domicili.

5. El personal que efectuarà diàriament la guàrdia domiciliària serà el que cada dia correspongui, segons les llistes que, com fins ara, es confeccionaran de manera que hi hagi un repartiment equitatiu entre el personal afectat a tal Guàrdia. De totes maneres, queda permès fer entre el personal del mateix grup de guàrdia les permutes que es considerin convenientes, amb l'obligació de comunicar-ho prèviament a l'em-

presa. En tot cas, queda establert que la Guàrdia no quedi mai desatesa pels que formen part del grup.

6. Els grups de Guàrdies domiciliàries seran els següents:

Una Guàrdia d'operaris composta diàriament per un electricista, un mecànic i un soldador. Formaran part d'aquesta Guàrdia els operaris de Cornellà i Sant Joan Despí.

Una Guàrdia d'Ajudants de Cornellà composta diàriament per 3 Ajudants.

Una Guàrdia de Magatzem de Cornellà composta per una persona diària.

Una Guàrdia de Xofers de Cornellà composta per un xofer diari.

Aquesta Guàrdia de Xofers funcionarà únicament els dissabtes, diumenges i festes i, a més, en les vacances i absències autoritzades en dies feiners del Xofer que viu a la Central de Cornellà.

Al Centre de Sant Joan Despí es crea una Guàrdia domiciliària formada per un Ajudant cada dia.

7. Les feines de les Guàrdies de Cornellà es faran per tot l'àmbit de l'empresa, mentre que la d'Ajudants de Sant Joan Despí es limitarà a aquest Centre, llevat d'aquelles necessitats del servei en què resulti insuficient el personal d'altres Centres.

Obviament, tot el que es diu en aquest document s'entén aplicable indistintament a les Guàrdies domiciliàries de Cornellà i Sant Joan Despí.

I perquè consti ho signen tots els compareixents en prova de conformitat i en nom de les representacions que exerceixen.

ANNEX 5

Grups homogenis de treball

1: director general, secretari general, sotsdi-

rector general, sotsdirector d'àrea, cap de servei, cap d'oficina i secretaries; 2: serveis i unitats dependents de secretaria general; 3: serveis, oficines i unitats dependents de la Subdirecció de Planificació i Informàtica; 4: serveis, oficines i unitats dependents de la Subdirecció de Personal; 5: serveis i oficines dependents de la Subdirecció General Tècnica al centre de treball del passeig de Sant Joan; 6: serveis i unitats dependents de la Subdirecció General Tècnica al centre de treball de Sant Joan Despí; 7: oficina dependent de la Subdirecció de Producció al centre de treball del passeig de Sant Joan; 8: unitats dependents de la Subdirecció de Producció al centre de treball de Cornellà; 9: unitats dependents de la Subdirecció de Producció al centre de treball de Sant Joan Despí; 10: unitats de la resta de centres de treball dependents de la Subdirecció de Producció; 11: serveis, oficines i unitats dependents de la Subdirecció de Distribució al centre de treball del passeig de Sant Joan; 12: unitats dependents de la Subdirecció de Distribució al centre de treball de Lepant; 13: unitats dependents de la Subdirecció de Distribució al centre de treball de l'Hospitalet; 14: unitats dependents de la Subdirecció de Distribució al centre de treball de Badalona; 15: unitats de la resta de centres de treball dependents de la Subdirecció de Distribució; 16: serveis, oficines i unitats dependents de la Subdirecció General Administrativa al passeig de Sant Joan; 17: unitats dependents de la Subdirecció General Administrativa a Badalona i agències; 18: unitats dependents de la Subdirecció General Administrativa a l'Hospitalet; 19: unitats dependent de la Subdirecció General Administrativa a Esplugues, Gavà i agències; 20: unitats de la resta de centres de treball dependents de la Subdirecció General Administrativa; 21: Serveis i Unitats dependents de la Subdirecció Econòmic-Financera.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Total	52	15	46	64	35	20	6	152	63	49	68
Partida (1)	52	15	40	30	25	10	6	117	26	10	63
Cont.			3	28	10			7	2		5
Torn			3	6		10		28	35		39
Partida actual (2)	20	5	11	6	6	3	1	25	26	6	8
Percentatge (2/1)	38	33	28	20	24	30	17	21	100	60	13
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
Total	320	83	63	23	173	31	26	15	46	16	1.366
Partida (1)	81	7	6	23	139	19	16	11	35	15	746
Cont.	156	56	37		34	12	10	4	11	1	376
Torn	83	20	20								244
Partida actual (2)	0	4	5	4	12	12	8	11	6	0	179
Percentatge (2/1)	0	57	83	17	9	63	50	100	17	0	24

ANNEX 6

Llocs de treball amb activitat vinculada diàriament a la conducció

NE: nombre empleats; LT: lloc treball.

Direcció explotació

NE	LT
3	Operaris Instal·lacions Zona Besòs
1	Operari Encarregat Zona Llobregat
2	Operaris Instal·lac. Zona Llobregat
3	Operaris Inst. Zona Gavà-Castelldefels
1	Operari Encarregat Zona Barcelona
2	Operaris Instal·lacions Zona Barcelona
3	Conductors Instal·lacions Zona Llobregat
5	Conductors Instal·lacions Zona Barcelona
3	Conductors Instal·lacions Zona Besòs
1	Capatàs Instal·lacions Conca Llobregat
5	Operaris Control Conca Llobregat
2	Operaris Col·lector Salmorres
2	Operaris Manteniment Conca Llobregat
1	Ajudant Manteniment Conca Llobregat
1	Operari Manteniment Sist. Esterilització
9	Operadors control i presa mostres
44	

Direcció tècnica Lepant

NE	LT
1	Responsable Instal·lacions Interiors
(3)	3 empleats més entre P2
15	Operaris 1 Distribució (Avaries)
12	Operaris 2 Distribució (Sistem.)
9	Ajudants Distribució
(2)	2 empleats més entre O1, O2 i AO
1	Auxiliar Correu
1	Cap Coordinador Maniobres Exteriors
5	Supervisors Noves Instal·lacions Exteriors
2	Responsab. Reparacions Ramals i canonades
1	Supervisor Obres Pavimentació i treballs de paleta
1	Operari Obres Pavimentació i treballs de paleta
1	Cap Maniobres Xarxa
5	Operaris 1 Distribució (Xarxa)
(19) o	19 empleats més entre O1, O2 i AX
(15)	15 empleats més entre O1, O2 i AX
2	Operaris Reparació VANA
2	Operaris Prospecció Fuites
1	Operari Xofer Dipòsits
1	Operari 1 Taller Mecànic

Hospitalet

NE	LT
1	Encarregat Treballs Àrea Llobregat
2	Supervisors Noves Instal·lacions i Xarxa
1	Responsable Instal·lacions Interiors
3	Operaris 1 Distribució (XARXA)
1	Operari 1 Distribució (XARXA) (torn tancat)
1	AO Distribució (torn tancat)

NE	LT
(3)	3 empleats més, entre O1 o AO (torn tancat)
1	Auxiliar Gestions Diverses
2	Operaris 1 Distribució (AVARIES)
4	Operaris 2 Distribució (SYSTEM.)
(4)	4 empleats més, entre O1, O2 o AO

Gavà

NE	LT
1	P2 Resp. Instal·lacions Interiors Gavà
3	O1 Distribució (XARXA) (torn obert)
2	O1 Distribució (AVARIES)
2	O2 Distribució (SYSTEM.)

Badalona

NE	LT
10	Operaris 1 Distribució (XARXA) (torn)
4	Supervisors Noves Instal·lacions Xarxa
1	Responsable Instal·lacions Interiors
3	Operaris 1 Distribució (AVARIES)
6	Operaris 2 Distribució (SYSTEM.)
1	Ajudant Distribució

Pobles

Reg. Espec.	
1	Supervisor Treballs en Règim Especial

Servei enginyeria
3 Topògrafs

144 o 140

Direcció comercial

NE	LT
Pg. Sant Joan	
6	Inspectors Instal·lacions
Hospitalet	
2	Inspectors Instal·lacions
Gavà	
2	Inspectors Instal·lacions
Esplugues	
1	Inspector Instal·lacions
Badalona	
2	Inspectors Instal·lacions
1	Inspector Subministraments
14	

ANNEX 7

Especificacions del Pla de Pensions de la Societat General d'Aigües de Barcelona, SA

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Definició

És el conjunt de normes, recollides en el present document, que tenen per objecte regular els drets dels partícips, a favor dels quals es constitueix, de percebre les prestacions que s'estableixen, en les condicions previstes, així com les obligacions d'aportació de l'entitat promotora per al finançament d'aquestes prestacions.

El present Pla té com a objecte instrumentar compromisos per pensions de la Societat General d'Aigües amb els seus treballadors i beneficiaris.

Article 2

Règim jurídic

El present Pla de Pensions té la seva cobertura legal en el Reial decret legislatiu 1/2002, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de regulació dels plans i fons de pensions (d'ara endavant, LPFP), en el Reglament que el desenvolupa, aprovat pel Reial decret 304/2004, de 20 de febrer de 2004 (d'ara endavant, RPPF), en el Reial decret 1.588/1999, de 15 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament sobre la instrumentació dels compromisos per pensions de les empreses amb els treballadors i beneficiaris, i la resta de normativa aplicable.

El present Pla de Pensions es regirà segons les esmentades disposicions excepte en allò que, no vulnerant l'establert amb caràcter obligatori en aquestes, es reguli en el present Pla.

La denominació d'aquest Pla de Pensions serà Pla de Pensions de la Societat General d'Aigües de Barcelona, SA.

La durada del Pla s'estableix per temps indefinit.

Article 3

Modalitat

Dins els tipus de plans de pensions que es defineixen a l'article 4 de la LPFP, el present Pla de Pensions és, pel que fa als subjectes constituents, de la modalitat del sistema d'ocupació, ja que l'entitat promotora és l'empresa i els potencials partícips són el col·lectiu de persones que hi treballen.

Per raó de les obligacions estipulades, el present Pla de Pensions és un pla mixt, ja que la contingència de jubilació preveu una prestació derivada d'un sistema d'aportació definida i, addicionalment, una prestació definida per premi de jubilació, i les contingències de risc (invalidesa i mort) preveuen una prestació mínima garantida.

Article 4

Promotor

El Pla ha estat promogut per la Societat General d'Aigües de Barcelona, SA, sigui quina sigui la denominació social que en el futur pugui adoptar.

Article 5

Fons de Pensions, Entitat Gestora i Entitat Dipositària

El Pla s'integrarà en Aigües de Barcelona Nou, Fons de Pensions.

Les entitats gestora i dipositària seran les que en cada moment designi la Comissió de Control del Pla, d'acord amb l'apartat b) de l'article 29 d'aquestes Especificacions.

CAPÍTOL 2

Partícips

Article 6

Els partícips

6.1 Podran ser partícips d'aquest Pla de Pensions tots els empleats fixos de plantilla de l'empresa, un cop superat el període de prova, i no s'exigirà en cap cas una antiguitat superior a 2 anys.

6.2 Per ser partícip del Pla hauran d'adherir-s'hi individualment i lliurement.

6.3 Així mateix, mantindran la condició de partícips d'aquest Pla els empleats que, un cop extingida la seva relació laboral amb l'entitat promotora, continuïn prestant serveis per a una altra empresa del Grup i hagin acordat amb l'entitat promotora o tinguin reconegut en acord col·lectiu el manteniment dels compromisos per pensions.

S'entendrà per empreses del Grup totes aquelles empreses amb les quals la Societat General d'Aigües de Barcelona, SA, mantingui una relació de control de les previstes en l'article 42 del Codi de comerç.

6.4 Els partícips en situació de jubilació parcial, regulada en el Reial decret 1.131/2002, de 31 d'octubre, mantindran la condició de partícips d'aquest Pla mentre es mantinguin en aquesta situació, i mentre no arribin a la jubilació total o causin alguna de les contingències de risc cobertes en el Pla amb caràcter previ.

Article 7

Incorporació al Pla

Per ser alta en el Pla de Pensions serà requisit necessari que els potencials partícips (treballadors de nou ingrés) hi efectuin voluntàriament la seva adhesió individual i per escrit, mitjançant la signatura del butlletí d'adhesió individual, document subscrit pel partípcip juntament amb el promotor i amb les entitats gestora i dipositària, que contindrà informació sobre els aspectes estipulats en la normativa vigent.

Aquesta adhesió podrà produir-se en qualsevol moment de la vida laboral de l'empleat a l'empresa, sempre que sigui fix de plantilla i hagi superat el període de prova. Les aportacions s'iniciaran a partir del moment de l'adhesió i els drets es computaran a partir de la mateixa data i basant-se en aquesta, i no es considerarà a cap efecte el període laboral anterior a aquesta data.

Quant als drets consolidats que aportin els partícips del Pla, procedents d'altres plans de pensions, s'integraran alhora com a drets consolidats a títol personal en el Fons de Pensions corresponent al present Pla. Aquestes quantitats no es tindran en consideració per al càlcul dels capitals assegurats necessaris per a la cobertura de les prestacions de risc establerts en els articles 26 i 27 d'aquestes Especificacions.

En el supòsit de produir-se alguna de les contingències previstes en aquestes Especificacions, la forma de cobrament d'aquest dret consolidat a títol personal procedent d'un altre pla de pensions, necessàriament serà en forma de capital immediat.

Les adhesions al Pla del personal ingressat a l'empresa amb anterioritat a 1 de gener de 1991, que s'efectuïn amb posterioritat a 1 de gener de 2002, són regulades a les disposicions addicionals d'aquestes Especificacions.

Article 8

Baixes

Les baixes com a partícips en el Pla es produiran quan el partípcip assoleixi la condició de beneficiari del Pla i també en el cas d'extinció de la relació laboral amb l'empresa, excepte en el cas que, segons el Pla, passi a tenir la condició de partípcip en suspens.

No obstant això, no seran baixa en el Pla, i mantindran la condició de partícips, aquells

que reuneixin els requisits previstos en l'article 6.3 de les presents Especificacions, mentre es mantinguin les condicions previstes en l'esmentat article (manteniment de compromís i relació laboral en una altra empresa del Grup).

Tampoc no seran baixa en el Pla els partícips en situació de jubilació parcial en l'empresa, i mantindran la condició de partícips de ple dret fins arribar a la jubilació total o, si s'escau, fins causar alguna de les contingències de risc cobertes en el Pla prèviament.

Article 9

Drets

Són drets dels partícips:

a) Que se'ls facin efectives les aportacions pel promotor, d'acord amb els termes establerts en aquestes Especificacions.

b) Accedir a la condició de beneficiaris de les prestacions del Pla o generar-les a favor d'aquells que designin com a beneficiaris en els casos i circumstàncies previstos en aquestes Especificacions.

c) Pertànyer com a membres de la Comissió de Control del Pla i, si escau, de la del Fons, d'acord amb les normes que regulen el procés de designació.

d) Mobilitzar els seus drets consolidats per a la seva integració en un altre pla de pensions, en els casos previstos en aquestes Especificacions i en la legislació vigent sobre plans i fons de pensions.

e) Tenir la titularitat dels drets consolidats individuals que els corresponguin segons aquestes Especificacions i les disposicions generals aplicables.

f) Sol·licitar a la Comissió de Control del Pla informació dels acords que s'hi hagin adoptat, així com informe d'auditoria del fons de pensions.

g) Designar els beneficiaris, en els termes recollits en aquestes Especificacions.

h) Rebre la informació que s'indica a continuació, sense perjudici de la que en cada moment estableixi la legislació vigent o s'acordi per la Comissió de Control del Pla.

Amb ocasió de la seva incorporació al Pla de Pensions, el promotor posarà a disposició del partípcip un exemplar del Reglament d'especificacions i un exemplar de declaració dels principis de la política d'inversió del fons de pensions, i també un exemplar de les bases tècniques que estarà disponible a la Secretaria de la Comissió de Control del Pla.

Els partícips que ho sol·licitin tindran accés a rebre un certificat de pertinença al Pla de Pensions emès per la Gestora.

Amb periodicitat anual, l'entitat gestora remetrà a cada partípcip certificació sobre les aportacions, directes o imputades, realitzades en l'any natural i el valor al final de l'any natural, dels seus drets consolidats en el Pla.

Aquesta certificació contindrà un resum sobre la determinació de les contingències cobertes, el destí de les aportacions i les regles d'incompatibilitat sobre aquelles. Així mateix, inclourà una indicació sobre el deure de comunicar l'esdeveniment de les contingències i sol·licitar la prestació en el termini previst, advertint de la sanció administrativa prevista en cas d'incompliment, i també un resum de les possibles formes de cobrament de la prestació.

Amb periodicitat trimestral, l'entitat gestora comunicarà a cada partípcip informació sobre l'evolució i la situació dels seus drets consolidats en el pla, i també sobre altres aspectes que els poguessin afectar, especialment les modificacions normatives, canvis de les Especificacions del pla, de les normes de funcionament del fons o de la seva política d'inversions, i de les comissions de gestió i dipòsit.

Aquesta informació contindrà un estat-resum de l'evolució i la situació dels actius del fons, els costos i la rendibilitat obtinguda, i informarà, si escau, sobre la contractació de la gestió amb terceres entitats.

Trimestralment, també s'informarà els partícips de la totalitat de les despeses del fons, en la part que siguin imputables al Pla de Pensions, expressats en percentatge sobre el seu compte de posició.

i) La resta que resultin d'aquestes Especificacions i dels acords adoptats per la Comissió de Control del Pla dins de les seves competències.

Article 10

Obligacions

Són obligacions dels partícips:

a) Facilitar a la Comissió de Control del Pla, les dades personals i familiars previstes en la sol·licitud d'adhesió i comunicar-li posteriorment qualsevol modificació relativa a aquestes dades, en el termini màxim de trenta dies des que s'hagi produït la modificació. Es garantirà en tot cas la confidencialitat de les dades i les circumstàncies referides d'acord amb les previsions de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

b) Facilitar el domicili i els canvis en aquest, entenent-se vàlides i suficients amb caràcter general les comunicacions dirigides a l'últim domicili facilitat pel partípcip.

c) Notificar dins el termini màxim de sis mesos l'esdeveniment de les contingències que donin lloc a prestacions.

d) La resta que resultin d'aquestes Especificacions, dels acords adoptats per la Comissió de Control del Pla dins de les seves competències, i de la normativa vigent en cada moment.

Article 11

Partícips en suspens

Són partícips en suspens aquells que, havent cessat la realització d'aportacions per a aquests, mantenen els seus drets consolidats dins el Pla.

Es produirà la suspensió d'aportacions al Pla i assumirà el partípcip la categoria de partípcip en suspens, en els casos següents:

1. Per suspensió del contracte de treball amb el Promotor sigui quina en sigui la causa, a excepció dels supòsits següents, en què es manté la condició de partípcip de ple dret:

a) Permís de maternitat o paternitat, d'adopció i acollida de menors; excedència de maternitat o paternitat durant el termini que existeixi reserva de lloc de treball, en els termes que prevegi la legislació laboral vigent.

b) Suspensió de contracte motivada per incapacitat temporal del partípcip en els termes que prevegi la legislació laboral vigent.

c) Suspensió de contracte per exercici de dret de vaga.

d) Suspensió de sou i feina per causa disciplinària, si bé en aquest supòsit i mentre duri la

suspensió del contracte de treball, seran partícips del Pla únicament amb dret a les cobertures de risc previstes en les presents Especificacions i sense que el Promotor estigui obligat a fer les aportacions per cobrir la contingència de jubilació.

e) Suspensió del contracte de treball per a la prestació de serveis en altres empreses del Grup. En aquest cas, segons allò acordat entre el partípcip i la promotora.

2. Per extinció de la relació laboral, havent de mobilitzar, en aquest cas, els seus drets consolidats segons el que estableix l'article 23 d'aquestes Especificacions. No obstant això, els partícips que reuneixin els requisits previstos en l'article 6.3 d'aquestes Especificacions no podran mobilitzar els seus drets consolidats mentre es mantinguin en l'esmentada situació.

Els drets i les obligacions dels partícips en suspens seran els mateixos que estableixen les presents Especificacions per als partícips en general, excepte pel que es refereix a l'obligació del Promotor a la realització d'aportacions i de la cobertura dels imports garantits a través d'una companyia asseguradora per a la prestació definida per premi de jubilació i per a les contingències de risc per invalidesa permanent i mort. En conseqüència, excepte en aquells preceptes que s'especifiqui el contrari, els esments als partícips contingudes en les presents Especificacions comprenen els partícips en suspens.

Els partícips en suspens tindran dret a recuperar la condició de partícips plens en el cas i des del moment que cessi la causa que va originar la suspensió. Al partípcip en suspens que torni a assumir la categoria de partípcip ple li correspondran d'ara endavant les aportacions i els drets respecte de cada contingència del Pla d'acord amb allò que s'ha assenyalat en aquestes Especificacions.

Si un partípcip en suspens causa prestació de jubilació, la quantia d'aquesta coincidirà amb els drets consolidats en el Fons de Capitalització en la data de percepció, més el capital que, si s'escau, estigués assegurat a l'inici de la suspensió, en la pòlissa contractada pel Pla per assegurar la prestació definida per premi de jubilació.

Si un partípcip en suspens causa prestació d'invalidesa permanent o mort, la quantia de la prestació coincidirà amb els seus drets consolidats en el Fons de Capitalització en la data de percepció.

Segui quina sigui la contingència, la prestació corresponent s'haurà de percebre en forma de capital immediat.

CAPÍTOL 3 Beneficiaris

Article 12 Definició

Són beneficiaris del Pla les persones físiques amb dret a la percepció de les prestacions regulades en aquestes Especificacions. Resultarà incompatible la condició de beneficiari, segons es defineix en el punt 26.2 d'aquestes Especificacions, amb la de partípcip.

Article 13 Baixes

Els beneficiaris causaran baixa:

- a) En cas de mort.
- b) Quan hagin exhaurit els seus drets econòmics dins el Pla.
- c) Per dissolució o finalització del Pla.

Article 14 Drets

Són drets dels beneficiaris:

- a) Percebre les prestacions en la forma, quantia i terminis que correspongui d'acord amb el que estableix aquest Pla..
- b) Pertànyer com a membres de la Comissió de Control del Pla de Pensions i del Fons, d'acord amb les normes que regulen el procés de designació.
- c) La titularitat dels recursos patrimonials destinats a aquest Pla en funció dels seus drets econòmics.

d) Sol·licitar de la Comissió de Control del Pla informació dels acords que hagi adoptat i informació d'auditoria del Fons de Pensions.

e) Rebre la informació que s'indica a continuació, sense perjudici de la que en cada moment estableixi la legislació vigent o s'acordi per la Comissió de Control del Pla.

Els beneficiaris que no hagin estat partícips d'aquest Pla hauran d'obtenir de l'entitat gestora del fons de pensions, en el termini d'1 mes a comptar de la data de comunicació de l'esdeveniment de la contingència, el certificat de pertinença al Pla.

Tenen dret a sol·licitar de la Comissió de Control còpia d'aquestes Especificacions i de les bases tècniques, i també de la declaració de principis de la política d'inversió del Fons de Pensions.

Rebre informació apropiada, una vegada produïda i comunicada la contingència, sobre la prestació i les seves possibles reversions, sobre les opcions de cobrament i grau de garantia o risc de compte del beneficiari. Si és procedent, es farà entrega al beneficiari del certificat d'assegurança o garantia de la seva prestació, emès per l'entitat corresponent.

Obtenir de l'entitat gestora del fons, en el termini màxim de 15 dies hàbils des de l'acreditació de l'esdeveniment de la contingència, el reconeixement del dret a la prestació que n'indiqui la forma, modalitat i quantia, periodicitat i venciments, formes de revaloració, possibles reversions, i grau d'assegurament o garantia, i que informi, si escau, del risc a càrrec del beneficiari i altres elements definitoris de la prestació, d'acord amb l'opció assenyalada per aquell.

Amb periodicitat anual, l'entitat gestora remetrà a cada beneficiari una certificació sobre les prestacions cobrades durant l'any, i també les retencions practicades a compte dels impostos personals, i si s'escau, el saldo dels drets econòmics al final de l'any natural en el Pla.

Amb periodicitat trimestral, l'entitat gestora informará cada beneficiari de l'evolució i la situació dels seus drets econòmics en el Pla, i també sobre altres aspectes que els podrien afectar, especialment les modificacions normatives, els canvis de les Especificacions de Pla, de les normes de funcionament del Fons o de la seva política d'inversions, i de les comissions de gestió i dipòsit.

f) La resta que resulti d'aquestes Especificacions i dels acords adoptats per la Comissió de Control del Pla dins les seves competències.

Article 15 Obligacions

Són obligacions dels beneficiaris:

a) Notificar a la Comissió de Control del Pla el succés de les contingències que donen lloc al seu dret a percebre la prestació.

b) Informar la Comissió de Control del Pla sobre aquelles dades personals i familiars que els siguin sol·licitades per acreditar el seu dret al cobrament de les prestacions i la permanència al llarg del temps del seu dret, en el termini màxim de noranta dies des que els siguin requerides. En tot cas, es garantirà la confidencialitat de les dades i les circumstàncies esmentades.

c) Facilitar el seu domicili i els canvis. A aquest efecte, s'entendran vàlides i suficients les comunicacions dirigides a l'últim domicili notificat pel beneficiari.

d) Comunicar, dins els 15 dies següents després d'haver-se produït, aquells fets que originin l'extinció, la suspensió o la variació de la prestació que estigués percebent.

e) Aportació anual de fe de vida o una altra formalitat que permeti constatar la supervivència de l'interessat, des de la data d'inici de cobrament de la renda; o de qualsevol altra documentació addicional de comprovació que pugui exigir la Comissió de Control.

f) La resta que sorgeixen d'aquestes Especificacions i dels acords adoptats per la Comissió de Control del Pla dins les seves competències.

CAPÍTOL 4 Promotor

Article 16 Drets

Corresponen al Promotor del Pla els següents drets:

a) Estar representat en la Comissió de Control del Pla a través dels membres que designi i exercir les corresponents funcions en els termes expressats reglamentàriament.

b) Ser informat de l'evolució financera i actuarial del Pla de Pensions.

c) Exercir els altres drets establerts en les presents Especificacions i en la legislació vigent.

d) Sol·licitar dels partícips i beneficiaris les dades personals i familiars necessàries per determinar les aportacions al Pla de Pensions.

Article 17 Obligacions

El Promotor estarà obligat a:

a) Efectuar el pagament de les aportacions en la quantia, la forma i els terminis previstos en aquestes Especificacions.

b) Facilitar les dades que, sobre els partícips i beneficiaris, resultin necessàries a la Comissió de Control als efectes del present Pla de Pensions.

c) Oferir als potencials partícips, en el moment de superar el període de prova referit en l'art. 7 d'aquestes Especificacions, el corresponent butlletí d'adhesió al present Pla.

CAPÍTOL 5 Aportacions

Article 18 Règim d'aportacions

Les aportacions al Pla seran efectuades per

l'entitat promotora en la quantia que s'estableix. Les aportacions de l'entitat promotora, com estableix la llei reguladora, tenen el caràcter d'irrevocables.

Article 19

Quantia de les aportacions

1. Les aportacions al Pla seran realitzades pel Promotor del Pla de Pensions.

2. Aportació definida destinada a la contingència de jubilació:

2.1 Les aportacions anuals de cadascun dels participants del Pla, a realitzar per l'entitat promotora durant la vigència del Pla de Pensions, seran les corresponents a aplicar el percentatge d'un 5% dels havers fixos bruts anuals, que es detallen a continuació:

- Salari base
- Antiguitat
- Participació en beneficis
- Plus d'activitat
- Plus de presència
- Complement personal
- Plus compensació ascensos automàtics
- Plus per treball en règim de torn

2.2 Les aportacions anuals (referides al punt 2.1.) seran ingressades fraccionadament per l'empresa en els fons de pensions dins el mes següent al del pagament mensual.

2.3 Els havers fixos bruts anuals sobre els quals s'aplica el 5% d'aportació pera als participants estipulats en l'article 6.3 d'aquestes Especificacions seran els vigents en el moment de l'extinció de la relació laboral amb l'entitat promotora. Els imports d'aquests havers variaran en el mateix percentatge que s'acordi en el conveni col·lectiu de l'esmentada entitat promotora, incloent-hi tots els conceptes que s'enumeren en l'apartat 2.1 anterior.

2.4 Per a tots els participants en situació de jubilació parcial, l'aportació anual a càrrec de l'entitat promotora serà el resultat d'aplicar el percentatge del 5% sobre la quantia que resulti de dividir per dos les sumes percebudes amb caràcter brut, durant els últims 24 mesos treballats abans d'accedir a la condició de jubilació parcial, dels conceptes salarials enumerats en l'apartat 2.1 anterior.

La base d'aportació es revalorarà en el mes de gener de cada any d'acord amb la variació interanual (de gener a desembre) de l'índex de preus al consum estatal.

2.bis Aportació destinada a finançar la prestació definida per premi de jubilació establerta en l'Annex 3.

2.bis.1 L'aportació anual de cada un dels participants del Pla, a ingressar per l'entitat promotora durant la vigència del Pla de Pensions, serà la necessària per finançar la prestació definida per premi de jubilació, recollida en l'Annex 3 d'aquestes Especificacions. En les bases tècniques del Pla es determina la metodologia i les hipòtesis establertes per al càlcul d'aquestes aportacions.

2.bis.2 Les aportacions anual (referides en el punt 2.bis.1.) seran ingressades per l'empresa en el Fons de Pensions en un únic pagament al final de l'any natural.

2.bis.3 Aquestes aportacions es destinaran al pagament de la prima anual que individualment correspongui a cada participant en el contracte d'assegurança subscrit pel Pla per a la cobertura del capital diferit en la data de jubilació equivalent a la prestació definida per premi de jubilació

meritada en cada cas. En les bases tècniques del Pla es determina el procediment d'assegurament d'aquesta prestació.

2.bis.4 Quan, mitjançant les revisions actuals del Pla, es posi de manifest l'existència d'un dèficit en la cobertura de la prestació definida per premi de jubilació meritada, el Promotor podrà realitzar aportacions suplementàries segons recullen les bases tècniques del Pla.

3. Aportació destinada a les contingències de risc establertes en l'annex 1.

Quan el dret consolidat en el Pla de Pensions resulti insuficient per garantir el pagament de les prestacions definides establertes a l'Annex 1 d'aquestes Especificacions, el Pla contractarà una assegurança, tal com es regula en els articles 26 i 27 d'aquestes Especificacions.

Les primes d'assegurança que, si escau, hagi de satisfer el Pla de Pensions seran finançades íntegrament pel Promotor. Si es produeix una participació en beneficis, aquesta es destinarà a una reducció de la prima. En les bases tècniques del Pla es determina el procediment d'assegurament d'aquestes prestacions.

4. Aportació de drets per serveis passats al Pla de Pensions

El Promotor efectuarà les aportacions al Pla de Pensions, per al personal ingressat amb anterioritat a 1 de gener de 1991 adherit al Pla de Pensions abans del 16 de setembre de 2002, en concepte de serveis passats reconeguts, en la quantia i forma que es regula en les disposicions addicionals d'aquestes Especificacions, de conformitat amb el Pla de Reequilibri presentat amb aquesta finalitat davant la Direcció General d'Assegurances i Fons de Pensions.

5. Límit d'aportacions del Promotor
Quan l'aportació anual, suma de l'aportació establerta en els punts 2.1, 2.bis.1 i 3 anteriors, superi el límit legal vigent en cada moment, es reduirà l'aportació anual en la quantia necessària per no superar l'esmentat límit.

Aquesta reducció de l'aportació anual al Pla afectarà:

En primer lloc, l'aportació destinada a finançar les contingències de risc, establerta en el punt 3.

En segon lloc, i en cas de ser necessari, l'aportació destinada a finançar la prestació definida per premi de jubilació, establerta en el punt 2.bis.1.

Per acabar, l'aportació definida de la contingència de jubilació, establerta en el punt 2.1.

En cas de reducció de l'aportació anual al Pla per aplicació del límit legal vigent en cada moment, es reduirà la prestació exigible al Pla, per correspondre amb la nova aportació, tal com s'indica en les bases tècniques del Pla.

6. Suspensió d'aportacions
El Promotor deixarà de realitzar aportacions:
6.1 Quan el participant cessi en l'empresa, excepte en els supòsits regulats en l'article 6.3 d'aquestes Especificacions i mentre es mantingui en aquesta situació.

6.2 Quan el participant passi a la situació de participant en suspens, i mentre no recuperi la plena condició de participant, d'acord amb els requisits establerts en aquestes Especificacions.

6.3 Quan el participant arribi a l'edat de 65 anys, excepte pacte en contra, per prolongació de la relació laboral. En aquest supòsit el Promotor suspensarà les aportacions encara que el participant retardi la seva edat de jubilació, tret que

la Seguretat Social amplii l'edat legal de jubilació, en aquest cas s'actuarà segons aquest últim fet.

Excepcionalment, si arribada la data de jubilació el participant continua treballant a l'empresa i no ha cotitzat els anys suficients per tenir dret a una pensió contributiva de la Seguretat Social, mantindrà la seva condició de participant de ple dret fins que es produeixi la primera de les dues situacions següents: que pugui percebre una pensió contributiva o bé que arribi als 70 anys d'edat.

6.4 Quan el participant causi alguna de les prestacions recollides en aquestes Especificacions, tret que, havent passat a la situació de beneficiari, es reincorpori com a participant d'acord amb el punt 26.2 d'aquestes Especificacions.

7. Aportacions a favor de beneficiaris de les prestacions definides en els articles 26, 27 i Disposició Transitòria Primera.

El Promotor podrà realitzar aportacions a favor dels beneficiaris del Pla quan sigui necessari per garantir les prestacions en curs, sempre que s'hagi fet palès, a través de les revisions actuàries del Pla, que hi ha un dèficit en aquest.

Article 20

Natura de les aportacions

Les aportacions hauran de ser realitzades necessàriament pel Promotor, sense que la simple mediació d'un tercer en el seu pagament pugui alterar la natura de la renda destinada a l'esmentada aportació i el seu tractament als efectes de retencions o un altre tipus d'exacció. Aquestes aportacions són irrevocables.

Article 21

Imputació de les aportacions

Les aportacions realitzades pel Promotor al Pla seran imputades a cada participant, en la quantia que li correspongui i segons el que disposa l'article 19.

CAPÍTOL 6

Drets consolidats

Article 22

Drets consolidats dels participants

La titularitat dels recursos patrimonials afectes al Pla de Pensions correspon als participants i als beneficiaris.

Constitueixen els drets consolidats de cada participant, els drets econòmics derivats de les aportacions que se li imputen i del règim financer actuarial de capitalització que apliqui el Pla.

En concret, constitueixen drets consolidats d'un participant la suma de:

a) La quota part del Fons de Capitalització que li correspongui en funció de les aportacions establertes en el punt 2.1 de l'article 19 que se li imputin, i les rendes generades pels recursos invertits, ateses, si escau, els menyscapes i les despeses que s'hagin produït.

b) La provisió matemàtica que individualment correspongui al participant en el contracte d'assegurança subscrit pel Pla per a la cobertura de la prestació definida per premi de jubilació meritada, segons les condicions que s'hi hagin pactat.

Els drets consolidats dels participants només es faran efectius als exclusius efectes de la seva integració en un altre pla de pensions o quan es

produceixi el fet que dona lloc a la prestació en la forma indicada en els articles 25, 26 i 27 d'aquestes Especificacions.

Article 23

Mobilització dels drets consolidats

Tot partícip haurà de mobilitzar els seus drets consolidats en cas d'extinció de la relació laboral amb el Promotor. Aquests drets consolidats s'integraran en el pla o en els plans que designi el partícip.

No obstant això, mentre un partícip reuneixi els requisits previstos en l'article 6.3 d'aquestes Especificacions, no podrà mobilitzar els seus drets consolidats.

La mobilització dels drets consolidats a què es refereixen els paràgrafs anteriors haurà de realitzar-se en el termini màxim de noranta dies comptats a partir de la data de l'extinció de la relació laboral. Per a això, el partícip haurà de presentar al Promotor o a la Comissió de Control la sol·licitud de mobilització adjuntant el butlletí d'adhesió o certificat de pertinença al Pla al qual sol·licita mobilitzar els seus drets.

L'entitat gestora haurà de portar a terme aquesta mobilització en el termini màxim d'un mes des de la recepció de la documentació completa, i haurà de traslladar a l'entitat gestora del fons de destinació tota la informació rellevant del partícip, i la hi haurà de comunicar.

Per al cas que l'afectat no compleixi, per causes imputables a ell, el termini màxim de sol·licitud abans indicat, la Comissió de Control li requerirà que identifiqui, en el termini de set dies, el pla de pensions d'ocupació o, si s'escau, individual on es mobilitzaran els drets consolidats. Si no s'efectua aquesta designació, es mobilitzaran a un pla de pensions individual decidit per la Comissió de Control. Les despeses que puguin ocasionar-se seran a càrrec de l'afectat.

El Promotor o la Comissió de Control hauran de comunicar a l'entitat gestora les baixes de partícips que es produeixin per causa d'extinció de la relació laboral amb el Promotor, i també, si s'escau, la sol·licitud de mobilització.

CAPÍTOL 7

Prestacions

Article 24

Prestacions atorgades

Les contingències cobertes per les prestacions atorgades pel Pla de Pensions, són les següents:

- Jubilació total del partícip.
- Invalidesa permanent del partícip en els graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a tot treball o gran invalidesa, i prestacions derivades per mort de l'invàlid, si escau.
- Mort del partícip.
- Mort del beneficiari o beneficiaris, si s'escau.

Les prestacions del Pla derivades de les anteriors contingències seran satisfetes a través del compte de posició del Pla en el Fons i tindran la forma que per a cada cas s'indica en aquest capítol.

Article 25

Prestació de jubilació

25.1 Fet causant

Amb caràcter general, el fet causant d'aquesta prestació és la jubilació total del partícip d'acord amb el que preveu el règim de la Seguretat Social corresponent.

25.2 Beneficiari

El beneficiari d'aquesta prestació serà el mateix partícip causant del dret a percebre-la.

25.3 Forma de cobrament general

A càrrec dels drets consolidats en el Fons de Capitalització corresponents al partícip, i a la seva elecció, la prestació podrà adoptar les modalitats següents, desenvolupades en les bases tècniques del Pla:

1. Renda

Els drets econòmics existents en el Fons de Capitalització a l'inici de la percepció de la prestació, es destinaran al pagament de la prima d'una assegurança de vida de rendes subscrita per la Comissió de Control del Pla de Pensions.

Segons indicació del partícip en sol·licitar la prestació, la renda podrà ser constant o revalorable en un percentatge fix predeterminat, vitalícia o temporal, i reversible o no reversible. Atenent a les anteriors circumstàncies, la quantia de les rendes serà en tot cas equivalent, conforme a les tarifes vigents en l'assegurança subscrita per la Comissió de Control, a l'import dels drets econòmics del beneficiari aplicats al pagament de la prima de l'assegurança.

2. Capital

Quan la prestació sigui en forma de capital, aquest consistirà en la percepció d'un pagament únic immediat.

3. Combinació dels dos punts anteriors

Tenint en compte el seu assegurament, la percepció de la prestació en qualsevol de les modalitats de renda previstes en aquest apartat no implica l'atorgament de cap garantia a càrrec del Fons de Pensions.

Pel que fa a la prestació definida per premi de jubilació, aquesta s'haurà de percebre necessàriament en forma de capital immediat.

En cas de mort d'un beneficiari per jubilació sense que hagi comunicat la forma escollida per a la percepció de la prestació corresponent, els seus beneficiaris tindran dret a una prestació que coincideixi amb els drets consolidats existents en el Fons de Capitalització en la data d'inici de la percepció de la prestació, que es podrà percebre en qualsevol de les formes que s'indiquen en aquest apartat.

25.4 Forma de cobrament per al personal ingressat amb anterioritat a 1 de gener de 1991 adherit al pla amb posterioritat a 1 de gener de 2002.

La forma de cobrament dels drets econòmics en el Fons de Capitalització per al personal ingressat a l'empresa amb anterioritat a l'1 de gener de 1991 adherit amb posterioritat a l'1 de gener de 2002, serà necessàriament una de les dues següents:

1. Renda assegurada

Els drets econòmics en el Fons de Capitalització, existents a l'inici de la percepció de la prestació de jubilació, es destinaran al pagament de la prima única d'una assegurança de vida de rendes. La renda serà vitalícia, amb fraccionament mensual, vençuda, creixent en funció d'un índex prefixat, reversible en un 60% a la vídua, i en un 20% per cada fill que percebi pensió pública d'orfandat, i amb el màxim del 100% de la renda, tal com s'indica en les bases tècniques del Pla. Atenent a les

anteriors circumstàncies, la quantia de les rendes serà en tot cas equivalent a l'import dels drets econòmics del beneficiari en el Fons de Capitalització aplicats al pagament de la prima de l'assegurança, conforme a les tarifes vigents en l'assegurança subscrita per la Comissió de Control.

Si, en la data de la contingència, hi ha un dret econòmic en el Fons de Capitalització superior al valor actual actuarial del compromís recollit en l'acord laboral esmentat en la Disposició Addicional Primera, l'excés es percebrà en forma de capital, tal com s'indica en les bases tècniques del Pla.

2. Opció alternativa

Alternativament, a càrrec dels drets econòmics del partícip en el Fons de Capitalització, i a la seva elecció, la prestació podrà adoptar qualsevol de les modalitats establertes en el punt 25.3 anterior.

L'elecció de qualsevol de les formes de cobrament establertes en el punt 25.3 substitueix íntegrament els compromisos, de jubilació i els seus derivats, establerts en l'acord individual annex al contracte de treball.

Tenint en compte el seu assegurament, la percepció de la prestació en qualsevol de les formes de renda previstes en aquest punt 25.4 no implica l'atorgament de cap garantia a càrrec del Fons de Pensions.

Respecte de la prestació definida per premi de jubilació, aquesta s'haurà de percebre necessàriament en forma de capital immediat.

En cas de mort d'un beneficiari per jubilació sense que hagi comunicat la forma escollida per a la percepció de la prestació corresponent, els seus beneficiaris tindran dret a una prestació que coincideixi amb els drets econòmics en el Fons de Capitalització en la data d'inici de la percepció de la prestació.

Si el mort tingués beneficiaris de viduïtat i/o orfandat d'acord amb les mateixes regles i criteris aplicats per la Seguretat Social, els drets econòmics en el Fons de Capitalització, existents a l'inici de la percepció, es destinaran al pagament de la prima única necessària per garantir les rendes de viduïtat i/o orfandat indicades en les bases tècniques del Pla. Si les rendes així calculades fossin superiors al compromís recollit en l'acord individual que és annex al contracte de treball per a les dites contingències, una vegada assegurades aquestes rendes, la resta dels drets econòmics en el Fons de Capitalització seran percebuts pel beneficiari en forma de capital immediat.

Si el mort no tingués beneficiaris de viduïtat i/o orfandat d'acord amb les mateixes regles i criteris aplicats per la Seguretat Social, seran beneficiaris de la prestació els designats per a aquest cas pel mort o, si no n'hi ha, els seus hereus testamentaris o els hereus abintestat, per aquest ordre, i l'hauran de percebre necessàriament en forma de capital immediat.

25.5 Quantia

La quantia de la prestació serà igual a la suma de:

- La quota part del Fons de Capitalització que correspongui al partícip en la data d'inici de percepció de la prestació.

- L'import de la prestació definida per premi de jubilació que correspongui al partícip segons el que estableix l'Annex 3 d'aquestes Especificacions o, si escau, l'import reduït de la prestació

definida per premi de jubilació exigible al Pla, en cas que fos d'aplicació el límit legal d'aportació.

La prestació definida per premi de jubilació exigible al Pla es troba assegurada per aquest mitjançant el contracte d'assegurança subscrit a aquest efecte. Si en el moment de la meritació de la prestació el capital assegurat en l'esmentat contracte d'assegurança fos diferent de l'import exigible al Pla, la diferència serà objecte de reajustament d'acord amb el procediment descrit en les bases tècniques del Pla.

En el cas dels partícips en suspens, l'import de la prestació definida per premi de jubilació coincidirà amb el capital que, si s'escau, estigués assegurat a l'inici de la suspensió, en el contracte d'assegurança subscrit a aquest efecte pel Pla.

25.6 Sol·licitud i documentació acreditativa

El beneficiari o el seu representant legal comunicarà el succés de la contingència i en sol·licitarà la prestació mitjançant escrit dirigit a la Comissió de Control, per al seu trasllat a la Gestora, en el termini màxim de sis mesos des que s'hagi produït aquesta contingència.

La sol·licitud inclourà totes les dades necessàries per determinar l'import i forma de percepció de la prestació, d'acord amb aquestes Especificacions. A la sol·licitud haurà d'acompanyar-se un certificat de l'empresa o qualssevol altres documents que acreditin que ha tingut lloc la contingència i la identitat i condició de beneficiari del sol·licitant. La Comissió de Control podrà requerir del Promotor o del beneficiari informació addicional per al seu trasllat a la Gestora si cal.

La Gestora comunicarà al beneficiari el dret a la prestació, reconegut per la Comissió de Control, i l'import i la forma de percepció d'aquesta, conforme a les presents Especificacions, dins del termini màxim de quinze dies hàbils des de la recepció de tota la documentació necessària. Sempre que la prestació o part d'aquesta hagi de percebre's en forma d'un capital immediat, haurà de ser abonada al beneficiari dins del termini màxim de set dies hàbils des que aquest hagi presentat tota la documentació corresponent.

Quan la prestació tingui forma de renda, s'haurà d'aportar, així mateix, la documentació que sigui requerida per la companyia asseguradora, d'acord amb el que preveu la corresponent pòlissa d'assegurança de rendes contractada pel Pla.

Article 26

Prestació per incapacitat permanent total o absoluta o gran invalidesa

Els partícips que causin incapacitat permanent total, absoluta, o gran invalidesa, reconeguda pels òrgans competents de la Seguretat Social, tindran dret a una prestació coincident amb el seu dret consolidat en el Fons de Capitalització en aquesta data.

Per als partícips de ple dret s'estableix una prestació mínima garantida, recollida en el primer paràgraf de la lletra A) del punt 26.4. Anualment es compararà el valor actual actuarial derivat de la dita prestació mínima amb el dret consolidat en el Fons de Capitalització associat a la contingència de jubilació. Derivat d'aquesta comparació pot ocórrer que:

a) El dret consolidat en el Fons de Capitalització sigui inferior a la prestació mínima; en aquest cas es contractarà una assegurança que garanteixi la dita diferència, i hi haurà per tant un capital assegurat, o

b) El dret consolidat en el Fons de Capitalització sigui superior a la prestació mínima, de manera que no serà necessari constituir cap capital assegurat.

26.1 Fet causant

El fet causant d'aquesta prestació és la invalidesa permanent del partípcip, sempre que aquest causi o hagi causat baixa a l'empresa i sigui quina sigui la seva causa determinant, en un dels graus següents:

a) Incapacitat permanent total per a la professió habitual.

b) Incapacitat permanent absoluta per a tot treball.

c) Gran invalidesa.

Les dites situacions hauran d'estar declarades per resolució en ferm de l'òrgan competent de la Seguretat Social o òrgan judicial competent.

26.2 Beneficiari

El beneficiari d'aquesta prestació serà el mateix partípcip causant del dret a percebre-la.

Deixarà de tenir la condició de beneficiari aquella persona que tenint la qualificació d'Invalidesa Permanent Total per a la professió habitual sigui "readaptada" segons es preveu en l'Annex I d'aquestes Especificacions.

26.3 Forma de cobrament

a) Partípcip de ple dret

L'import total de la prestació del Pla de Pensions obtingut conforme a la lletra A) del següent punt 26.4 es destinarà, en primer lloc, a assegurar amb la companyia asseguradora establerta amb aquesta finalitat una renda actuarial equivalent a la pensió complementària revalorable i les reversions que corresponguin. Si, un cop assegurada la dita pensió complementària i les seves reversions, hi ha romanent o excés, el beneficiari percebrà dit romanent o excés en forma de capital immediat.

b) Partípcip en suspens

L'import total de la prestació del Pla de Pensions obtingut conforme a la lletra b) del següent punt 26.4, necessàriament serà en forma de capital immediat.

26.4 Quantia

a) Partípcip de ple dret

Amb efecte del primer dia de cada any natural, es calcularan per a cada partípcip les pensions complementàries per invalidesa permanent, amb les seves reversions, a què podria causar dret, per Conveni Col·lectiu, en el cas de produir-se la contingència el mateix dia u de gener. La definició del dit complement es recull en l'Annex 1 d'aquestes Especificacions, i es desenvolupa en les bases tècniques del Pla. Les eventuales modificacions per convenis col·lectius successius, es recolliran automàticament.

A aquesta mateixa data es calcularà el valor actual actuarial de les dites pensions complementàries, de conformitat amb les bases tècniques de la companyia asseguradora contractada pel Pla, i s'hi restaran els drets consolidats en el Fons de Capitalització del partípcip en data 31 de desembre de l'any immediatament anterior. Si existeix una diferència positiva, aquesta serà el capital assegurat.

En cas que esdevingui la contingència al llarg de l'any, el Pla contractarà una assegura-

rança que garanteixi la prestació establerta en l'Annex 1 a càrrec de la suma dels drets consolidats en el Fons de Capitalització i el capital assegurat. En el cas que la dita suma sigui insuficient, es reajustarà la diferència. En el cas que la suma dels drets consolidats en el Fons de Capitalització i el capital assegurat sigui superior al que és necessari per a l'assegurament de la prestació, s'originarà un romanent o excés, i el beneficiari el percebrà segons l'apartat A) del punt 26.3.

El càlcul de la quantia de la prestació per invalidesa dels partícips que reuneixin els requisits previstos en l'article 6.3 es realitzarà com si aquests haguessin mantingut relació laboral amb el Promotor, considerant els havers anuals que tinguin reconeguts en el moment de l'extinció de la seva relació laboral amb el Promotor i les variacions futures que s'acordin en el conveni col·lectiu d'aquest.

Per al personal en situació de jubilació parcial, la base de càlcul utilitzada per a la determinació de la quantia de la prestació per invalidesa coincidirà amb la base de càlcul de les aportacions, definida en l'apartat 2.4 de l'article 19 d'aquestes Especificacions.

En el cas que en futures revisions de les pensions complementàries causades, establertes segons l'Annex I, la prestació assegurada sigui insuficient, s'actuarà segons el punt 7 de l'article 19 d'aquestes Especificacions.

b) Partípcip en suspens

En el cas dels partícips en suspens, l'import total de la prestació consistirà exclusivament en el valor dels drets consolidats en el Fons de Capitalització a la data d'inici de la percepció de la prestació.

26.5 Sol·licitud i documentació acreditativa

El beneficiari o el seu representant legal comunicarà l'esdeveniment de la contingència i sol·licitarà la prestació mitjançant escrit dirigit a la Comissió de Control, per al seu trasllat a la Gestora, en el termini màxim de sis mesos des que s'hagi produït el seu reconeixement per l'autoritat o organisme competent.

La sol·licitud inclourà totes les dades necessàries per determinar l'import i la forma de percepció de la prestació, d'acord amb aquestes Especificacions. A la sol·licitud haurà d'acompanyar-se còpia de la proposta i resolució de l'òrgan competent de la Seguretat Social o òrgan judicial competent, i documentació acreditativa de la identitat del beneficiari. La Comissió de Control podrà requerir del Promotor o del beneficiari informació addicional per al seu trasllat a la Gestora si cal.

La Gestora comunicarà al beneficiari el dret a la prestació, reconegut per la Comissió de Control, i l'import i la forma de percepció d'aquesta, conforme a aquestes Especificacions, dins del termini màxim de quinze dies hàbils des de la recepció de tota la documentació necessària. Sempre que la prestació o part d'aquesta hagi de percebre's en forma d'un capital immediat, haurà de ser abonada al beneficiari dins del termini màxim de set dies hàbils des que aquest hagi presentat tota la documentació corresponent.

Quan la prestació tingui forma de renda s'haurà d'aportar, així mateix, la documentació que requereixi la companyia asseguradora d'acord amb el que preveu la corresponent pòlissa d'assegurança de rendes contractada pel Pla.

Article 27**Prestació per mort del partícip**

Els beneficiaris, en cas de mort d'un partícip, tindran dret a una prestació coincident amb els drets consolidats en el Fons de Capitalització en la data d'inici de la percepció de la prestació.

Per als beneficiaris de la mort d'un partícip de ple dret, s'estableix una prestació mínima garantida, a favor de la persona vídua i fills, si escau, recollida en el primer paràgraf de la lletra a) del punt 27.4. Amb periodicitat anual, es compararà el valor actual actuarial derivat de la dita prestació mínima amb el dret consolidat en el Fons de Capitalització associat a la contingència de jubilació. Derivat d'aquesta comparació pot ocórrer que:

a) El dret consolidat en el Fons de Capitalització sigui inferior a la prestació mínima; en aquest cas es contractarà una assegurança que garanteixi la dita diferència, i hi haurà per tant un capital assegurat, o

b) El dret consolidat en el Fons de Capitalització sigui superior a la prestació mínima, de manera que no serà necessari constituir cap capital assegurat.

27.1 Fet causant

El fet causant d'aquesta prestació és la mort o declaració de mort del partícip.

27.2 Beneficiaris**a) Partícip de ple dret**

Com a beneficiari de la pensió de viduïtat i orfanat, establerta en l'Annex I, es considerarà vidu/vídua i fills, si escau, amb els mateixos criteris aplicats, per a les mateixes contingències, per la Seguretat Social. Els beneficiaris per al cas d'excés de dret consolidat en el Fons de Capitalització seran els designats pel partícip mort o, si no n'hi ha, els seus hereus testamentaris, o els hereus abintestat (sense testament), per aquest ordre.

Si el partícip mor sense deixar beneficiaris de pensions de viduïtat i d'orfanat conforme a les regles anteriors, l'import dels seus drets consolidats en el Fons de Capitalització correspondrà als beneficiaris que expressament hagi designat o, si no n'hi ha, als seus hereus testamentaris, o els hereus abintestat, per aquest ordre.

b) Partícip en suspens

Com a beneficiaris de la prestació seran els que expressament hagi designat el partícip o, si no n'hi ha, els seus hereus testamentaris, i si no n'hi ha, els hereus abintestat.

27.3 Forma de cobrament**a) Partícip de ple dret**

Si el partícip mor i deixa beneficiaris de pensions de viduïtat i/o d'orfanat conforme a les presents Especificacions, l'import total de la prestació del Pla de Pensions obtingut conforme a la lletra a) del següent article 27.4 es destinarà, en primer lloc, a assegurar amb la companyia asseguradora les rendes actuals equivalents a les pensions complementàries revalorables que corresponguin conforme a la lletra a) del dit article. Si un cop assegurades les pensions complementàries hi ha romanent o excés, aquest correspondrà als beneficiaris, establerts conforme al punt 27.2, els quals percebran la porció que els correspongui sobre el dit excés en forma de capital immediat.

Quan el partícip mori sense deixar beneficiaris de les pensions de viduïtat i/o d'orfanat conforme a les regles anteriors, l'import dels

seus drets consolidats en el Fons de Capitalització es distribuirà entre els beneficiaris que expressament hagi designat en la proporció indicada en la designació o, a falta d'indicació expressa, a parts iguals. Si els beneficiaris són els hereus del partícip per absència de beneficiaris designats expressament, l'import dels drets consolidats en el Fons de Capitalització es distribuirà entre aquests beneficiaris en proporció a les seves respectives quotes hereditàries. La porció que correspongui a cada beneficiari necessàriament es percebrà en forma de capital immediat.

b) Partícip en suspens

La prestació de mort establerta en la lletra b) del punt 27.4, necessàriament serà en forma de capital immediat.

27.4 Quantia**a) Partícip de ple dret**

Amb efecte del primer dia de cada any natural, es calcularan les pensions complementàries per viduïtat i orfanat a què en el seu cas podria causar dret, per Conveni col·lectiu, en el cas de morir aquest mateix dia u de gener. A l'efecte del referit càlcul es considerarà que hi ha un únic beneficiari de les pensions de viduïtat, tant de la Seguretat Social com complementària. En el supòsit de concórrer el beneficiari de la pensió de viduïtat amb beneficiaris de les pensions d'orfanat, i que tots ells estiguin afectats per la pensió màxima conjunta, la respectiva pensió de cada beneficiari suportarà en tot cas la reducció proporcional que li correspongui, segons s'indica en les bases tècniques del Pla. La definició de les referides pensions complementàries es recull en l'Annex 1 d'aquestes Especificacions. Les eventuales modificacions en convenis successius, es recolliran automàticament en aquestes Especificacions.

A la mateixa data es calcularà el valor actual actuarial de les pensions complementàries indicades en el paràgraf anterior, de conformitat amb les bases tècniques de la companyia asseguradora contractada pel Pla, i s'hi restaran els drets consolidats en el Fons de Capitalització del partícip amb data 31 de desembre de l'any immediatament anterior. Si existeix una diferència positiva, aquesta serà el capital assegurat.

En cas d'esdeveniment de la contingència al llarg de l'any, el Pla contractarà una assegurança que garanteixi la prestació establerta en l'Annex I a càrrec de la suma dels drets consolidats en el Fons de Capitalització i el capital assegurat. En el cas que la dita suma sigui insuficient, es reajustarà la diferència. En el cas que la suma dels drets consolidats en el Fons de Capitalització i el capital assegurat sigui superior al que és necessari per a l'assegurament de la prestació, s'originarà un romanent o excés, i el beneficiari el percebrà en la forma indicada en l'apartat 27.3 lletra a).

El càlcul de la quantia de la prestació per mort dels partícips que reuneixin els requisits previstos en l'article 6.3 es realitzarà com si aquests haguessin mantingut relació laboral amb el Promotor, considerant els havers anuals que tinguin reconeguts en el moment de l'extinció de la seva relació laboral amb el Promotor i les variacions futures que s'acordin en el conveni col·lectiu d'aquest.

Per al personal en situació de jubilació parcial, la base de càlcul utilitzada per a la determi-

nació de la quantia de la prestació per mort del partícip coincidirà amb la base de càlcul de les aportacions, definida en l'apartat 2.4 de l'article 19 d'aquestes Especificacions.

En el cas que en futures revisions de les pensions complementàries causades, establertes conforme a l'Annex I, la prestació assegurada sigui insuficient, es procedirà segons el punt 7 de l'article 19 d'aquestes Especificacions.

B) Partícip en suspens

En el cas dels partícips en suspens, l'import total de la prestació consistirà exclusivament en el valor dels drets consolidats en el Fons de Capitalització en la data d'inici de la percepció de la prestació.

27.5 Sol·licitud i documentació acreditativa

El beneficiari o beneficiaris o els seus representants legals comunicaran l'esdeveniment de la contingència i sol·licitaran la prestació mitjançant escrit dirigit a la Comissió de Control, per al seu trasllat a la Gestora, en el termini màxim de sis mesos des que es conegui la mort o declaració de mort del causant i de la seva designació com a beneficiaris, o des que puguin acreditar la seva condició per altres mitjans.

La sol·licitud inclourà totes les dades necessàries per determinar l'import i la forma de percepció de la prestació, d'acord amb les presents Especificacions. A la sol·licitud haurà d'acompanyar-se partida de defunció o declaració de mort del causant i documentació acreditativa que el presumpte beneficiari o beneficiaris reuneixin els requisits exigits en l'article anterior, així com documentació acreditativa de la seva identitat. La Comissió de Control podrà requerir del Promotor o del beneficiari informació addicional per al seu trasllat a la Gestora si cal.

La Gestora comunicarà al beneficiari el dret a la prestació, reconegut per la Comissió de Control, i l'import i forma de percepció d'aquesta, conforme a les presents Especificacions, dins el termini màxim de quinze dies hàbils des de la recepció de tota la documentació necessària. Sempre que la prestació o part d'aquesta hagi de percebre's en forma d'un capital immediat, haurà de ser abonada al beneficiari dins el termini màxim de set dies hàbils des que aquest ha presentat tota la documentació corresponent.

Quan la prestació tingui forma de renda s'haurà d'aportar, així mateix, la documentació que requereixi la companyia asseguradora d'acord amb el que preveu la corresponent pòlissa d'assegurança de rendes contractada pel Pla.

Article 27 bis**Prestació per mort d'un beneficiari que no hagi estat prèviament partícip**

Els beneficiaris, en cas de mort d'un beneficiari que no hagi estat prèviament partícip, tindran dret a una prestació coincident amb els drets econòmics sense consumir en el Fons de Capitalització en la data d'inici de la percepció i/o, en cas que el mort hagués contractat, a càrrec de tots o part dels seus drets econòmics en el Fons de Capitalització, una renda amb reversió a altres caps, tindran dret a una prestació coincident amb la renda estipulada en aquesta operació d'assegurança.

27.bis.1 Fet causant

El fet causant d'aquesta prestació és la mort o declaració de mort del beneficiari.

27.bis.2 Beneficiaris

Seràn beneficiaris de la prestació els que expressament hagi designat el beneficiari causant i, si no n'hi ha, els seus hereus testamentaris i, si no n'hi ha, els hereus abintestat.

Seràn beneficiaris de les rendes de reversió contractades, la/les persona/es designades per a aquesta reversió en l'operació d'assegurança.

27.bis.3 Forma de cobrament

La prestació de mort necessàriament serà en forma de capital immediat, amb excepció de les rendes de reversió, que es percebran d'acord amb el que estipula l'operació d'assegurança.

27.bis.4 Quantia

L'import total de la prestació coincidirà amb el valor dels drets econòmics sense consumir en el Fons de Capitalització en la data d'inici de la percepció de la prestació i/o la quantia de la renda de reversió estipulada en l'operació d'assegurança.

27.bis.5 Sol·licitud i documentació acreditativa

El beneficiari o beneficiaris o els seus representants legals comunicaran l'esdeveniment de la contingència i sol·licitaran la prestació mitjançant escrit dirigit a la Comissió de Control, per al seu trasllat a la Gestora, en el termini màxim de 6 mesos des que es conegui la mort o declaració de mort del causant i de la seva designació com a beneficiaris, o des que puguin acreditar la seva condició per altres mitjans.

La sol·licitud inclourà totes les dades necessàries per determinar l'import i la forma de percepció de la prestació, d'acord amb les presents Especificacions. A la sol·licitud haurà d'acompanyar-se partida de defunció o declaració de mort del causant i documentació acreditativa que el presumpte beneficiari o beneficiaris reuneixen els requisits exigits en l'article anterior, així com documentació acreditativa de la seva identitat. La Comissió de Control podrà requerir del Promotor o del beneficiari informació addicional per al seu trasllat a la Gestora si cal.

La Gestora comunicarà al beneficiari el dret a la prestació, reconegut per la Comissió de Control, i l'import i forma de percepció d'aquesta, conforme a les presents Especificacions, dins el termini màxim de quinze dies hàbils des de la recepció de tota la documentació necessària. Sempre que la prestació o part d'aquesta hagi de percebre's en forma d'un capital immediat, haurà de ser abonada al beneficiari dins el termini màxim de set dies hàbils des que aquest ha presentat tota la documentació corresponent.

Quan la prestació tingui forma de renda s'haurà d'aportar, així mateix, la documentació que requereixi la companyia asseguradora d'acord amb el que preveu la corresponent pòlissa d'assegurança de rendes contractada pel Pla.

CAPÍTOL 8

Règim financer del pla

Article 28

Règim financer

El present Pla es basarà en el sistema financer de capitalització individual, pel que fa a les

aportacions definides en el punt 2.1 de l'article 19 d'aquestes Especificacions. Amb aquesta finalitat, es constituirà un fons de capitalització integrat per les aportacions definides, i els resultats de les inversions atribuïbles a aquestes, un cop deduïdes les despeses i els menyscaptes que li siguin imputables.

Pel que fa a la prestació definida per premi de jubilació, a les prestacions mínimes garantides per a les contingències d'invalidesa i mort, i a les prestacions causades que es percebin en forma de renda, el Pla aplicarà un sistema de capitalització individual financer i actuarial.

No serà necessari la constitució de marge de solvència ja que el risc de pagament de prestacions definides serà traslladat a una companyia asseguradora.

CAPÍTOL 9

Comissió de control del pla

Article 29

definició i funcions

La Comissió de Control és l'òrgan màxim de representació de tots els elements personals del Pla de Pensions, i de supervisió del seu funcionament i execució. Són les seves funcions:

a) Supervisar el compliment de les clàusules del Pla en tot allò referit als drets dels seus participants i beneficiaris.

b) Seleccionar l'actuari o els actuaris que hagin de certificar la situació i dinàmica del Pla, i designar l'actuari independent per a la revisió del Pla de Pensions establerta en l'article 35 d'aquestes Especificacions, i també l'entitat gestora i dipositària, i la política d'inversió dels actius del Fons.

c) Nomenar els representants de la Comissió de Control del Pla en la Comissió de Control del Fons de Pensions a què el Pla estigui adscrit, en el cas que el dit Fons instrumenti diversos plans.

d) Proposar les modificacions que estimi pertinents sobre aportacions, prestacions, política d'inversió o altres variables, derivades de les revisions actuàrials a què es refereixen aquestes Especificacions i la legislació de plans i fons de pensions. Haurà de seguir-se el procediment establert en les presents Especificacions.

e) La Comissió de Control del Pla elaborarà per escrit, amb la participació de l'entitat gestora i per al trasllat a la Comissió de Control del Fons, la declaració que comprngui els principis de la seva política d'inversió. Es farà suficient publicitat a l'esmentada declaració. Aquesta declaració es referirà, almenys, a qüestions com ara els mètodes de mesurament dels riscos inherents a les inversions i els processos de gestió del control d'aquests riscos, i també la col·locació estratègica d'actius pel que fa a la natura i duració dels seus compromisos, i haurà de ser revisada quan s'hi produeixin canvis significatius, i en tot cas, com a conseqüència de les modificacions que s'hagin de realitzar en funció de les conclusions de la revisió financer actuarial a la qual es refereix l'article 23 del RFPF.

f) Supervisar l'adequació del saldo del compte de posició del Pla, en el seu respectiu Fons de Pensions, als requeriments del règim financer del propi Pla.

g) Proposar i, si escau, decidir en les altres qüestions sobre les quals legalment tingui competència.

h) Representar judicialment i extrajudicialment els interessos col·lectius dels participants i beneficiaris del Pla, d'acord amb la normativa vigent en cada moment.

i) Elecció, si escau, de les entitats asseguradores que contracti el Pla, i negociar les condicions de les dites operacions d'assegurança.

j) Acordar, si escau, la mobilització del compte de posició del Pla en el Fons en què s'integri, així com decidir la seva integració en un altre fons distint.

k) Realitzar tots els actes i adoptar tots els acords que li competeixen d'acord amb aquestes Especificacions i la legislació de plans i fons de pensions.

l) Atendre i resoldre consultes i reclamacions dels participants i beneficiaris.

m) Acordar l'assistència d'assessors.

La Comissió de Control s'obliga a incorporar les modificacions necessàries a aquestes Especificacions que resultin de canvis legals o de negociació col·lectiva, en els terminis establerts legalment.

Article 30

Composició i règim de la comissió

La Comissió de Control del Pla estarà formada per vint membres:

9 en representació dels participants,

1 en representació dels beneficiaris si n'hi ha, i

10 de l'entitat promotora.

En el cas que el Pla quedi sense participants, els representants dels participants seran substituïts per representants dels beneficiaris.

No poden ser membres de la Comissió de Control del Pla les persones físiques, que tinguin directament o indirectament, una participació en l'entitat gestora del Fons superior a l'1% en el capital social desembossat.

Els membres de la Comissió de Control del Pla no poden adquirir drets ni accions de l'entitat gestora del Fons, durant l'exercici del seu càrrec. Si es dona aquesta adquisició, es procedirà al seu cessament com a membre de la Comissió.

La condició de membre de la Comissió de Control del Pla es perd per dimissió, revocació, inhabilitació o incapacitat, ambdues declarades judicialment, mort i baixa en el Pla o en el Col·lectiu a què representi.

El càrrec de membre de la Comissió de Control durarà 4 anys i no serà remunerat.

Els membres de la Comissió de Control designaran entre ells els qui hagin d'exercir la funció de President i Secretari, càrrecs que es triaran pel període esmentat de quatre anys, i els quals hauran de recaure alternativament en representants de l'entitat promotora i dels participants.

Les despeses de la Comissió de Control, degudament justificades, aniran a càrrec del Pla.

Article 31

Reunions i acords

La Comissió de Control es reunirà en sessió ordinària al menys tres vegades l'any, i també quan ho consideri oportú el President, quan ho sol·liciti de manera feaent almenys un terç dels seus membres o quan, estant tots presents, així ho acordin per unanimitat. En tot cas, dins el primer quadrimestre, es convocarà la primera reunió anual per a l'aprovació, si és procedent, del rendiment de comptes que ha de presentar d'entitat gestora.

Les convocatòries, a les quals s'adjuntarà l'ordre del dia, les cursarà el President, per qualsevol mitjà que acrediti la seva recepció, almenys amb 15 dies d'antelació a aquell en què hagi de tenir lloc la reunió, excepte en el supòsit de reunió universal prevista en l'incís penúltim del paràgraf anterior. En supòsits d'urgència inajornable, valorada pel President i el Secretari, es podrà efectuar la convocatòria amb 72 hores d'antelació.

En primera convocatòria, la Comissió quedarà vàlidament constituïda quan concorrin a la reunió, presents o representats, dos terços dels seus components. Per a la segona convocatòria, que se celebrarà automàticament el dia hàbil següent al de la primera convocatòria i a la mateixa hora, n'hi haurà prou amb l'assistència de la majoria dels components.

Cada membre de la Comissió comptarà amb un vot. La representació, i també la capacitat de vot, es podrà delegar per escrit per a cada sessió en un altre membre de la Comissió.

Els acords s'adoptaran per majoria simple dels membres de la Comissió de Control, presents o representats. S'exceptua el que estableix l'article 29 apartats b), d), i) i j), que exigirà el vot favorable del 70% dels membres de la Comissió de Control.

Adicionalment, com que es tracta d'un Pla mixt i d'acord amb el que estableix la legislació vigent en la matèria, les decisions que afectin la política d'inversió del fons de pensions inclouran almenys el vot favorable de la meitat dels representants del Promotor i de la meitat dels representants dels partícips i beneficiaris en la Comissió de Control del Pla.

S'entén que són decisions que afecten la política d'inversió del fons de pensions, les següents o les que en el futur es poguessin establir en la normativa vigent:

Elecció i canvi de fons de pensions.

Delegació en l'entitat gestora de funcions i facultats referents als drets derivats de les inversions, i també la contractació de la gestió amb terceres entitats.

L'exercici dels drets inherents als títols i altres actius.

La selecció, adquisició, disposició, realització o garantia d'actius.

La canalització de recursos del Pla de Pensions a un altre fons o adscripció del Pla de Pensions a diversos fons.

Les decisions que afectin el cost econòmic de les prestacions definides inclouran almenys el vot favorable de la meitat dels representants del promotor en la Comissió de Control del Pla.

Les modificacions en les especificacions que afectin el sistema de finançament i la cobertura de qualssevol contingències, règim d'aportacions i prestacions, sistema financer del Pla de Pensions, i també el càlcul, la mobilitat o liquidació dels drets consolidats.

La modificació de la base tècnica del Pla de Pensions i la contractació d'assegurances o altres garanties de les prestacions.

Els acords sobre aplicació d'excedents o tractament del dèficit que es posin de manifest en el Pla de Pensions.

Article 32

funcions del president i del secretari

El President de la Comissió de Control tindrà les següents funcions:

a) La representació legal de la Comissió de Control, exercint totes les accions administratives i judicials que es considerin oportunes, i sense perjudici de la possibilitat d'atorgar poders a tercers segons decideixi la pròpia Comissió o, si no n'hi ha, informant-la en el menor termini possible per a la seva ratificació.

b) La presidència i direcció de les reunions de la Comissió de Control, actuant-hi de moderador, fent executar els acords adoptats en l'esmentada Comissió i podent delegar aquestes facultats amb caràcter general o particular.

c) La convocatòria de tota mena de reunions, després d'elaborar l'ordre del dia i de comunicar-lo prèviament a tots els membres.

També tindrà com a funcions les altres que pugui delegar-li la Comissió de Control.

Seràn funcions del Secretari:

a) Aixecar l'acta corresponent de cada reunió amb el vistiplau del President.

b) Portar el registre de les actes, i també de tota mena d'escrits dirigits a la Comissió de Control.

c) Custodiar la documentació relativa al Pla, que físicament romandrà en el local de la Comissió de Control, llevat que aquesta acordi una altra ubicació.

d) Expedir certificacions, amb el vistiplau del President, sobre les actes i sobre les comunicacions que s'hagin de realitzar a partícips i beneficiaris o als organismes públics als quals sigui preceptiu segons la normativa vigent.

Assumir l'obligació de remetre, en un termini màxim de 10 dies, els acords en els quals se cessin i es nomenin els membres de la Comissió de Control del Pla i del Fons, amb identificació del càrrec i la representació de què es disposa, a l'entitat gestora, perquè aquesta, alhora, els comuniqui a la Direcció General d'Assegurances i Fons de Pensions.

Article 33

Elecció dels membres

Els membres representants de l'entitat promotora seran designats per aquesta.

Els membres representants dels partícips i beneficiaris seran designats pel Comitè d'Empresa Intercentres d'Aigües de Barcelona.

Els membres de la Comissió de Control hauran de ser renovats cada quatre anys, i podran ser reelegits. La designació dels membres representants dels partícips i beneficiaris es produirà amb una antelació de dos mesos a la data de caducitat de cada mandat.

Article 34

Substitució de membres de la comissió de control per vacants, abans de la finalització del mandat

En el cas que es produeixin vacants dels membres de la Comissió de Control, durant el seu mandat, l'entitat promotora designarà els membres substituïts de la seva representació, i el Comitè d'Empresa Intercentres d'Aigües de Barcelona designarà els membres substituïts representants dels partícips i/o beneficiaris.

CAPÍTOL 10

Altres disposicions

Article 35

Revisió del pla

El sistema financer i actuarial del Pla serà

revisat anualment per un actuari i, si escau, rectificat, tenint en compte l'evolució dels salaris, la rendibilitat de les inversions, les taxes de mortalitat del col·lectiu, la supervivència dels passius i les altres circumstàncies concurrents.

L'avaluació d'aquestes circumstàncies es realitzarà d'acord amb els criteris que, amb caràcter general, pugui establir el Ministeri d'Economia i Hisenda.

Aquesta revisió inclourà una projecció sobre l'evolució de les distintes variables per al període que compregui fins a la immediata revisió prevista.

La Comissió de Control designarà per realitzar aquestes revisions qualsevol actuari o societat d'actuaris independents d'acord amb el que disposa la Disposició adicional tercera del RPPF.

Si com resultat d'aquesta revisió actuarial es planteja la necessitat o conveniència d'introduir variacions en el Pla, se sotmetrà la qüestió a la Comissió de Control perquè proposi allò que estimi procedent.

Article 36

Modificació d'aquestes especificacions

Els acords sobre modificació de les Especificacions del Pla es regiran pel que estipula l'article 31 d'aquestes Especificacions.

Article 37

Acabament i liquidació del pla

Correspondrà la dissolució i liquidació del Pla:

a) Per unanimitat dels membres de la Comissió de Control.

b) Inexistència de partícips i beneficiaris durant un termini superior a un any.

c) Dissolució de l'entitat promotora del Pla de Pensions, sense que hi hagi continuïtat en un altre ens o societat.

d) L'incompliment dels principis bàsics establerts en el Reglament de plans i fons de pensions.

e) Impossibilitat manifesta d'adoptar acords imprescindibles per al desenvolupament efectiu del Pla, com ara les mesures de sanejament que imposi la Direcció General d'Assegurances i Fons de Pensions, o els derivats de les revisions financeres i actuàries.

f) Qualsevol altra causa prevista en la legislació aplicable.

En tot cas, seran requisits previs per a l'acabament del Pla la garantia individualitzada de les prestacions causades i la integració dels drets consolidats dels partícips en un altre pla de pensions.

Article 38

Normes per a la liquidació del pla de pensions

Decidit l'acabament del Pla de Pensions, la seva liquidació definitiva es realitzarà d'acord amb les normes següents:

a) La Comissió de Control del Pla comunicarà l'acabament del Pla a tots els partícips i beneficiaris amb una antelació de sis mesos a la data prevista de liquidació.

b) Durant el dit període de sis mesos, els partícips hauran de comunicar a la Comissió de Control del Pla a quins plans desitgen traslladar els seus drets consolidats. La integració dels drets consolidats dels partícips es farà necessàriament en el pla o els plans del sistema d'ocupació en què els partícips puguin tenir aquesta

condició o, si no n'hi ha, en plans del sistema individual o associat.

c) Durant el mateix període, els beneficiaris hauran de comunicar a la Comissió de Control del Pla si desitgen cobrar en forma de capital l'import total del seu dret econòmic.

d) Si arriba la data d'acabament del Pla i algun partícip o beneficiari no ha comunicat a la Comissió de Control allò que s'ha indicat en els anteriors apartats b) i c), es procedirà al trasllat dels seus drets consolidats o econòmics a un altre pla de pensions que hagi estat seleccionat per la Comissió de Control.

e) Un cop traslladats els drets consolidats i econòmics de tots els partícips i beneficiaris, la Comissió de Control del Pla comunicarà a l'entitat gestora del fons a què estigui adscrit, l'acabament definitiu del Pla.

f) Finalment, la Comissió de Control del Pla procedirà a dissoldre'l.

Article 39

Llei i jurisdicció

El Pla es regeix per la llei espanyola i queda sotmès a la jurisdicció dels jutjats i tribunals de Barcelona.

Serà Jutge competent per a coneixement de les accions derivades del Pla el que resulti segons la natura de l'acció que s'exerceixi.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. Reconeixement de serveis passats. Adhesions

Per als empleats ingressats amb anterioritat a 1 de gener de 1991, que s'adhereixin al Pla de Pensions abans de 16 de setembre de 2002, amb qui l'Empresa manté compromisos per pensions de jubilació, i partint de l'Acord Laboral sobre Externalització del Sistema de Previsió Social a Societat General d'Aigües de Barcelona, de data 21 de juny de 2002, es reconeixen a 31 de desembre de 2001 drets per serveis passats reconeguts, la quantia individual dels quals es recull en el Pla de Reequilibri presentat davant la Direcció General d'Assegurances. En el càlcul dels drets per serveis passats s'han aplicat les hipòtesis següents:

Creixement salarial: 2,5% anual (s'aplica per a la projecció del salari pensionable)

IPC: 2% anual (s'aplica per a la projecció de les bases màximes de cotització a la Seguretat Social)

Revaloració de les pensions: 2% anual (s'aplica com a creixement de la renda revalorable)

Tipus d'interès: 5% anual

Taules de mortalitat: PERMF2000P

Taxes d'invalidesa aplicades: Ordre ministerial d'invalidesa permanent total per a la professió habitual

Sistema de valoració: mètode de previsió de les primes úniques successives (unit credit method)

Per a aquells empleats que el càlcul dels seus drets per serveis passats sigui superior a la quantitat màxima permesa en la Secció 3a del Reial decret 1588/1999, de 15 d'octubre, a l'efecte de la seva integració inicial en el Pla de Pensions, es contractarà una pòlissa complementària que cobreixi la dita diferència. Aquesta pòlissa serà, a més a més, la que instrumenti la part del compromís de prestació definida per a la contingència de jubilació

recollit en l'Acord Laboral sobre Externalització del Sistema de Previsió Social a Societat General d'Aigües de Barcelona, no cobert mitjançant el present Pla.

Els empleats a què es refereix la present disposició hauran de comunicar la seva adhesió al Pla de Pensions, mitjançant comunicació per escrit a Aigües de Barcelona abans del 16 de setembre de 2002.

2. Pla de Reequilibri

Per Pla de Reequilibri s'entendrà l'acord aconseguit per la Comissió de Control del Pla de Pensions, a l'empara del règim establert en la disposició transitòria quinzena de la Llei 30/1995, en virtut del qual, s'integren en aquest Pla els drets per serveis passats a 31 de desembre de 2001 corresponents als compromisos per pensions per al personal actiu en l'entitat promotora, definit en la Disposició Addicional Primera, que s'adhereixi al Pla en el termini indicat. Així mateix, s'incorporaran al Pla de Reequilibri les obligacions amb els jubilats i beneficiaris causats amb anterioritat a la data d'efectivitat d'aquest Pla de Reequilibri.

3. No adhesions

Els empleats que complint el requisit d'haver ingressat amb anterioritat a 1 de gener de 1991, no desitgin adherir-se al Pla de Pensions, hauran de comunicar-ho per escrit a Aigües de Barcelona abans del 16 de setembre de 2002. No obstant això, els empleats que no s'hi hagin adherit en aquest termini, podran fer-ho en qualsevol moment posterior, si bé perduran la possibilitat d'integrar els seus drets per serveis passats reconeguts al Pla i el Promotor no realitzarà aportacions al Pla fins la data en què aquest manifesti el seu desig d'incorporar-s'hi.

Respecte als empleats esmentats en el paràgraf anterior, no adherits, els seus compromisos per pensions s'externalitzaran mitjançant un contracte d'assegurança.

4. Aportacions i interessos

Es realitzarà mitjançant un sol pagament, no més tard del dia 30 de novembre de 2002, les aportacions establertes en el punt 2.1 de l'article 19 de les presents Especificacions, referent a l'exercici 2002.

Les quantitats reconegudes com a drets per serveis passats a integrar en els fons de pensions donaran un interès efectiu del 5% des de l'1 de gener de 2002 fins a la data d'integració d'aquests imports.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1. Persones amb prestacions causades a la data d'efectivitat del Pla de Reequilibri

Basant-se en l'Acord Laboral sobre Externalització de Previsió Social a Societat General d'Aigües de Barcelona, signat el 21 de juny de 2002, les persones amb prestacions causades (beneficiaris) per compromisos per pensions d'Aigües de Barcelona a la data d'efectivitat del Pla de Reequilibri, passen a ser beneficiaris del Pla de Pensions amb total manteniment dels seus compromisos vigents, tal com es recull en l'Annex 2 d'aquestes Especificacions.

Amb la finalitat que això no suposi cap tipus d'assumpció de risc per part del Pla, aquest actuarà com a prenedor i beneficiari d'un contracte d'assegurança col·lectiva sobre

la vida, que garanteixi el pagament de les dites prestacions.

L'empresa promotora efectuarà el pagament de la prima única necessària per garantir les dites prestacions, així com les necessàries per mantenir la total cobertura d'aquestes.

2. Composició de la Comissió de Control del Pla de Pensions

Conforme el que disposa l'article 7 de la Llei 8/1987, de 8 de juny, de plans i fons de pensions, s'acorda que els membres de la Comissió de Control siguin designats a través de la modalitat establerta en el dit precepte. En virtut d'això, en la data de presentació del Pla de Reequilibri per l'actual Comissió de Control del Pla de Pensions a la Direcció General d'Assegurances, el nombre total de membres serà l'establert en aquestes Especificacions i la seva composició serà la següent:

En representació del Promotor, els membres designats amb aquesta finalitat.

Quant a la representació dels partícips i beneficiaris, aquests membres seran designats pel Comitè d'Empresa Intercentres d'Aigües de Barcelona.

La vigència de la Comissió de Control del Pla de Pensions nomenada segons allò que s'ha establert anteriorment serà per quatre anys i la forma de renovació serà la prevista en aquestes Especificacions.

3. Entrada en vigor de la prestació definida per premi de jubilació. Annex 3.

Les adaptacions corresponents a la prestació definida per premi de jubilació entraran en vigor una vegada s'hagi formalitzat la pòlissa d'assegurances contractada pel Pla amb aquesta finalitat i, en tot cas, abans de finalitzar l'any 2005.

ANNEX 1

Definició de les prestacions de risc

1. Invalidesa permanent

1.1 Es transcriu el contingut del Conveni col·lectiu del 2002, pensió d'invalidesa, articles 79, 81 i 82.

Article 79

Invalidesa permanent total per a la professió habitual

Quan la Seguretat Social reconegui a un empleat una invalidesa en grau d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, la Direcció de l'empresa tindrà dret a optar per la seva readaptació a un lloc de treball d'acord amb la seva capacitat laboral residual o bé la rescissió del Contracte de Treball, segons les condicions de l'art. 81 d'aquest Conveni.

Article 81

Millora de les prestacions per invalidesa permanent total per a la professió habitual

Quan en cas d'invalidesa permanent total per a la professió habitual, la Direcció de l'empresa no opti per la readaptació professional de l'interessat, es reconeix la següent millora:

Si l'empleat té reconeguda una pensió vitalícia, percebrà, amb caràcter de millora de la prestació, un complement d'aquesta pensió que, en còmput anual, serà igual a la diferència que hi hagi entre els havers anuals que es tinguin reconeguts per la seva categoria i data d'ingrés

al moment de passar a la situació d'Invalidesa Permanent i el còmput anual de la pensió d'Invalidesa de la Seguretat Social. En cas que en complir els 65 anys la Seguretat Social transformés aquesta prestació en la de vellesa, el complement adoptaria el caràcter de millora de l'esmentada prestació, sense que pugui disminuir el seu import.

Article 82

Millora de les prestacions per invalidesa permanent absoluta per a tot treball

Quan es produeixi aquesta situació, la Direcció de l'empresa procedirà igual com està establert al paràgraf 2n de l'article 81 d'aquest Conveni.

Si l'entitat gestora reconeix el dret al recàrrec de gran invalidesa, aquest recàrrec no entrarà en el còmput anual de la Seguretat Social, als efectes de trobar per diferència el complement de pensió.

1.2 Pensió de viduïtat i orfandat derivada d'invalidesa d'un actiu

La pensió de viduïtat i orfandat derivada de la invalidesa d'un actiu es regeix pel que preveu l'apartat 4.3 de l'Annex 2 següent.

2. Mort

2.1 Es transcriu el contingut del Conveni Col·lectiu del 2002, pensió de viduïtat i orfandat, articles 83 i 84.

Article 83

Viduïtat i orfandat d'actius

Causaran dret a aquesta pensió les vídues i els vidus dels empleats en actiu, sempre i quan l'empleat hagués estat treballant a l'empresa un mínim de dos anys immediatament abans de morir i, el matrimoni amb l'empleat s'hagués produït abans que l'empleat hagués complert els 60 anys.

El complement de viduïtat serà la diferència entre la Pensió de Viduïtat percebuda de la Seguretat Social i el 60% de la Base Reguladora que resulti de dividir per dos les sumes percebudes per l'empleat amb caràcter brut els dos darrers anys treballats pels següents conceptes: Salari Base, Antiguitat, Participació en Beneficis, Complement Personal, Plus de Torn i Plus per Compensació Ascensos Automàtics.

En el cas que hi hagin fills amb dret a la prestació d'Orfandat de la Seguretat Social, per cada fill amb dret a l'esmentada prestació s'incrementarà el percentatge de la viduïtat un 20% fins al límit del 100% de la Base Reguladora de la dita prestació de Viduïtat.

En cas d'Orfandat total, els beneficiaris d'Orfandat incrementaran el complement amb el corresponent a Viduïtat, el qual serà repartit entre els distints beneficiaris i es percebrà mentre es tingui dret a la prestació d'Orfandat de la Seguretat Social.

Article 84

Millora de les prestacions de Viduïtat i Orfandat en cas d'accident de treball a l'empresa

En el cas que un empleat mori per accident de treball a l'empresa, el complement de viduïtat esmentat a l'article anterior, sol o sumat al complement amb orfandat, assolirà sempre el que resti entre les pensions corresponents de la Seguretat Social i el 100% de la base reguladora referida a l'article anterior, però computada solament respecte a l'últim any treballat.

ANNEX 2

Al Pla De Pensions dels empleats de la Societat General d'Aigües de Barcelona

Definició dels compromisos del col·lectiu de passius causats amb anterioritat a la data d'efecte del pla de reequilibri

Per al col·lectiu de passius que, en la data d'efectivitat del Pla de Reequilibri, percebin una pensió de la Societat General d'Aigües de Barcelona, en concepte de

1. Jubilació
2. Viduïtat
3. Orfandat o
4. Invalidesa

El Pla de Pensions contractarà una assegurança que garanteixi la cobertura total dels esmentats compromisos de prestació definida.

1. Pensió de jubilació

1.1. Beneficiari

És beneficiari de la pensió de jubilació definida en el punt 1.2 següent tota persona que, estant jubilada a l'efecte del règim de la Seguretat Social, amb data d'efecte del Pla de Reequilibri percebi una pensió de jubilació de la Societat General d'Aigües de Barcelona.

1.2 Quantia i forma de la pensió

La quantia inicial d'aquesta pensió coincidirà amb la que percep el beneficiari.

La pensió és vitalícia, mensual, vençuda i revalorable anualment.

1.3 Pensions de Viduïtat i Orfandat derivades de jubilació

En el supòsit que el jubilat pensionista mori, un 60% de la seva pensió revertirà al seu cònjuge supervivent, sempre que el matrimoni fos anterior a la data en què el mort va arribar als 60 anys, i s'hi afegirà un 20% per cada fill amb dret a pensió d'orfandat de la Seguretat Social, amb el límit del 100% del complement de jubilació. En cas d'orfandat total, els beneficiaris d'orfandat incrementaran el seu complement amb el corresponent a viduïtat.

Seràn beneficiaris de les pensions de viduïtat i orfandat els mateixos, i amb els mateixos criteris, que estableixi la Seguretat Social per a les esmentades contingències.

Les pensions de viduïtat i orfandat seran mensual, vençudes i anualment revalorables, i s'extingiran per les mateixes causes que estableixi la Seguretat Social per a les pensions públiques de viduïtat i orfandat, respectivament.

Totes les pensions establertes en aquest punt 1 són revalorables amb l'IPC real, llevat que l'increment anual per al personal actiu, fixat en el Conveni col·lectiu, fos inferior, en aquest cas es prendrà aquest últim.

2. Pensió de viduïtat

2.1 Beneficiari

És beneficiari de la pensió de viduïtat definida en el punt 2.2 següent tota persona que, amb data d'efecte del Pla de Reequilibri, percebi una pensió de viduïtat de la Societat General d'Aigües de Barcelona.

2.2 Quantia i forma de la pensió

La quantia inicial d'aquesta pensió coincidirà amb la que percep el beneficiari.

La pensió de viduïtat és mensual i vençuda, i s'extingirà per les mateixes causes que estableixi la Seguretat Social per a la pensió pública de viduïtat.

2.3 Pensió d'Orfandat derivada de Viduïtat

Si en la data en què mori el beneficiari de la

pensió de viduïtat, tingués fills perceptors d'una pensió pública d'orfandat, la pensió de viduïtat revertirà a aquests.

Les pensions d'orfandat seran mensuals, vençudes i s'extingiran per les mateixes causes que estableixi la Seguretat Social per a la pensió pública d'orfandat.

Totes les pensions estipulades en aquest punt 2 són revalorables anualment. Si les pensions de viduïtat i orfandat han estat causades per la mort d'un jubilat, la taxa de revaloració serà la menor entre l'IPC real o la taxa d'increment salarial negociada en Conveni col·lectiu per al personal actiu. Si han estat causades per la mort d'un actiu o un pensionista invàlid, la taxa de revaloració serà la fixada en el Conveni col·lectiu vigent en cada moment.

3. Pensió d'orfandat

3.1 Beneficiari

És beneficiari de la pensió d'orfandat definida en el punt 3.2 següent tota persona que, amb data d'efecte del Pla de Reequilibri, percebi una pensió de viduïtat de la Societat General d'Aigües de Barcelona.

3.2 Quantia i forma de la pensió

La quantia inicial d'aquesta pensió coincidirà amb la que percep el beneficiari.

La pensió d'orfandat és mensual, vençuda i revalorable anualment, i s'extingirà per les mateixes causes que estableixi la Seguretat Social per a la pensió pública d'orfandat.

Totes les pensions estipulades en aquest punt 3 són anualment revalorables. Si la pensió d'orfandat ha estat causada per la mort d'un jubilat, la taxa de revaloració serà la menor entre l'IPC real o la taxa d'increment salarial negociada en Conveni col·lectiu per al personal actiu. Si ha estat causada per la mort d'un actiu o un pensionista invàlid, la taxa de revaloració serà la fixada en el Conveni col·lectiu vigent en cada moment.

4. Pensió d'invalidesa

4.1 Beneficiari

És beneficiari de la pensió d'invalidesa definida en el punt 4.2 següent tota persona que, amb data d'efecte del Pla de Reequilibri, percebi una pensió d'invalidesa de la Societat General d'Aigües de Barcelona.

4.2 Quantia i forma de la pensió

La quantia inicial d'aquesta pensió coincidirà amb la que percep el beneficiari.

La pensió d'invalidesa és vitalícia, mensual, revalorable anualment i vençuda.

4.3 Pensions de Viduïtat i Orfandat derivades d'Invalidesa

En el supòsit que el jubilat pensionista mori, un 60% de la seva pensió revertirà al seu cònjuge supervivent, sempre que el matrimoni fos anterior a la data en què el mort va arribar als 60 anys, i s'hi afegirà un 20% per cada fill amb dret a pensió d'orfandat de la Seguretat Social, amb el límit del 100% del complement d'invalidesa. En cas d'orfandat total, els beneficiaris d'orfandat incrementaran el seu complement amb el corresponent a viduïtat.

Seràn beneficiaris de les pensions de viduïtat i orfandat els mateixos, i amb els mateixos criteris, que estableixi la Seguretat Social per a les esmentades contingències.

Les pensions de viduïtat i orfandat seran mensual, vençudes i revalorables anualment, i s'extingiran per les mateixes causes que estableixi la Seguretat Social per a les pensions

públiques de viduïtat i orfanat, respectivament.

Totes les pensions establertes en aquest punt 4 són revalorables a la taxa de revaloració fixada en el Conveni col·lectiu vigent en cada moment.

ANNEX 3

Definició del premi de jubilació

L'import del premi és de 8.569,28 euros i la seva percepció queda condicionada que l'empleat es jubili dins de l'any que contractualment li correspongui, d'acord amb el que estableix l'article 62, paràgraf tercer del Conveni col·lectiu actualment vigent.

Les modificacions que es poguessin produir en el futur en el Conveni col·lectiu es recolliran automàticament en aquestes especificacions.

Febrer de 2005

ANNEX 8

Règim mixt en els concursos

A Barcelona, el 2 de juny de 1992

Reunida la Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació del Conveni constituïda pels següents senyors, en representació de la Direcció: Sr. Àngel Barrufet Castro, Sr. Joaquim Cantó Janer, Sr. Jacint Ginesta Ventura, Sr. Joan Valls Tort i en representació dels treballadors: Sr. Roberto Ferruz Camacho, Sr. Francesc Vilella Rufach, Sr. Salvador Peiró Moliner i Sr. Jordi Requena Ferrando.

El motiu d'aquesta reunió és per tractar la interpretació de l'article 24 del vigent Conveni col·lectiu en relació concretament a la "voluntarietat d'adscriure's al Règim Mixt en el cas de concursos de promoció interna especificats a l'article 17.2 del vigent Conveni".

La Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació del Conveni, després d'haver analitzat i estudiat l'esmentat tema resol amb el vot favorable de tots els seus membres la següent interpretació:

Es considera que els concursos ja esmentats (Article 17.2 del Conveni) que contenen la condició de "Règim Mixt", no vulneren el concepte de "voluntarietat d'adscripció al Règim Mixt per part del personal de la plantilla" a què es refereix l'apartat d) núm. 4 de l'article 24 del Conveni vigent, ja que aquesta opció l'exerceix voluntàriament el personal que hi vol concórrer.

Per aquest motiu la Direcció de l'empresa pot incloure la modalitat de Règim Mixt en els concursos (Article 17.2 del Conveni) en els casos en què es tracti dels llocs de treball inclosos a la llista adjunta, i també de qualssevol altres llocs que en el futur es pactin entre l'empresa i el Comitè d'Empresa que requereixin l'esmentat Règim Mixt.

Llocs de treball de règim mixt

1. Sotsdirecció d'Explotació

a) Maquinista Central Cornellà

Operari muntador elèctric Cornellà

b) Maquinista Estació Tractament Sant Joan Despí

Operari Muntador Elèctric Sant Joan Despí

c) Tècnic funcionament Control Centralitzat

Tècnic Funcionament Control Centralitzat

d) Operari Control Conca Llobregat

Operari 1 Elèctric Cornellà

e) Operari 1 instal·lacions zona Besòs-Barcelona

Operari 1 Elèctric Cornellà

f) Operari 1 instal·lacions zona Llobregat-Castelldefels

Operari 1 Elèctric Cornellà

g) Operari instal·lacions Sant Joan Despí

Operari 1 Explotació Sant Joan Despí

h) Operari 2 instal·lacions zona Baix Llobregat

Operari 2 Elèctric Cornellà

i) Conductor instal·lacions Cornellà

Operari 2 Elèctric Cornellà

j) Conductor instal·lacions zona Besòs-Barcelona

Operari 2 Elèctric Cornellà

k) Conductor instal·lacions zona Llobregat-Castelldefels

Operari 2 Elèctric Cornellà

l) Analista Laboratori Sant Joan Despí

Analista Laboratori Sant Joan Despí

m) Operari 2 Laboratori

Operari 2 Laboratori

2. Sotsdirecció d'Operacions

a) Coordinador Unitats Mòbils

Encarregat 2 operacions

b) Operari 1 Operacions (Gerència Barcelona)

Operari 1 operacions (Gerència Barcelona)

c) Operari 1 Operacions (Gerència Hospitalet)

Operari 1 operacions (Gerència Hospitalet)

d) Operari 1 Operacions (Gerència Gavà)

Operari 1 Operacions (Gerència Gavà)

e) Operari 1 Operacions (Gerència Badalona)

Operari 1 Operacions (Gerència Badalona)

f) Telefonista avaries (Gerència Barcelona)

Telefonista Avaries (Gerència Barcelona)

g) Telefonista avaries (Gerència Hospitalet)

Telefonista Avaries (Gerència Hospitalet)

h) Telefonista avaries (Gerència Badalona)

Telefonista Avaries (Gerència Badalona)

i) Ajudant Operacions (Gerència Barcelona)

Ajudant Operacions (Gerència Barcelona)

j) Ajudant Operacions (Gerència Hospitalet)

Ajudant Operacions (Gerència Hospitalet)

k) Ajudant Operacions (Gerència Gavà)

Ajudant Operacions (Gerència Gavà)

l) Ajudant Operacions (Gerència Badalona)

Ajudant Operacions (Gerència Badalona)

3. Sotsdirecció de Sistemes

a) Operador Computador

Operador computador

Nota: On s'especifica "article 17.2 del Conveni" ha de dir "article 17.B4 d'aquest Conveni".

ANNEX 9

Acord Règim Mixt Any 1991

A Barcelona el 12 de juny de 1991

Reunions

Per una banda, els representants de la Direcció: Sr. Àngel Barrufet Castro, Sr. Joaquim Cantó Janer, Sr. Jacint Ginesta Ventura, Sr. Rafael Gomez Bernat, Sr. Jordi Molina Vila, Sr. Ferran Porta Visa, Sr. Josep M. Ros Baraldes, Sr. Manuel Ramon Tornel Negrete, Sr. Jorge L. Valdes Cardona, Sr. Joan Valls Tort.

Per l'altra, els membres del Comitè Intercen-
tres: Sr. Jaume Bou Sans, Sr. José Calvache Do-

mínguez, Sr. Jordi Ferriz Sánchez, Sr. Roberto Ferruz Camacho, Sra. M. Pilar Guerra Corchado, Sr. Francesc X. Guma Capdevila, Sr. Antonio Jesús Giménez Aragón, Sr. Salvador Peiró Moliner, Sr. Jordi Requena Ferrando, Sr. Josep M. Roqueta Monsó, Sr. Vicenç Tornero Arriba, Sr. Jaume Vidal Forns, Sr. Francesc Vilella Rufach.

Exposen: que per tal d'implantar el Règim Mixt previst en el vigent Conveni Col·lectiu acordem complementar allò ja establert a l'esmentat Conveni amb les següents

Condicions:

1. Els llocs de treball de torn a substituir en Règim Mixt seran els que figuren especificats a l'annex d'aquest acord.

2. Els empleats que s'adscriuïn al Règim Mixt hauran de reunir les condicions professionals adequades per al lloc a cobrir i en el cas d'excés de voluntaris l'elecció s'efectuarà per ordre d'antiguitat a la categoria.

3. Les absències del torn les cobrirà el personal en Règim Mixt del mateix centre de treball que, de forma rotativa, cobriran les absències de llocs de treball equivalents.

4. Com excepció a l'establert al Conveni Col·lectiu i solament durant els anys 91 i 92 (període d'implantació del Règim Mixt), quant a absències per vacances programades en el període d'estiu del personal de torn, s'estableix el següent:

a) Es prendran les mesures de programació adequades per tal que aquestes absències per vacances quedin cobertes completament en jornada ordinària.

b) Si amb el personal de torn no queden cobertes suficientment aquestes absències per vacances en jornada ordinària, el que falti es cobrirà, a opció de l'empresa, en jornada ordinària per personal voluntari de la mateixa jornada o per personal aliè.

c) En el cas concret dels llocs de torn a), b), c) i d) de la Direcció d'Explotació i en els a), b), c) i d) de la Direcció Tècnica, l'opció de l'empresa indicada a l'apartat b) anterior serà entre personal en Règim Mixt i personal voluntari de la pròpia Empresa, donades les característiques de professionalitat d'aquests llocs.

5. Tenint en compte que el Règim Mixt és un sistema totalment nou a l'empresa, s'estableix que el personal que s'hi adscriuï per al 1991, podrà donar-se de baixa d'aquest Règim Mixt de forma voluntària, amb efectes a partir del 31 de desembre de 1992, previ avís, anterior al 31 d'octubre de 1992, sense que sigui necessari que hi hagi un substitut de tal treballador.

Es manté totalment vigent allò establert a l'apartat d) 5. de l'article 24 del vigent Conveni que especifica l'opció a donar-se de baixa del Règim Mixt sempre que el treballador sigui substituït, opció que tal com està prevista a l'esmentat article, podrà exercir-se amb efectes a 31 de desembre de 1991.

En prova de conformitat ho signen ambdues parts en el lloc i la data a dalt indicats.

ANNEX

Organització del règim mixt

Els llocs de treball de torn que s'han de substituir en el règim mixt són els que s'especifiquen a continuació:

Subdirecció d'Explotació

LT: llocs de treball; NP: nombre de persones; PA: persones en el règim mixt actual; PP: persones en el règim mixt previst; N: nivell; NR: requeriment, nivell retributiu.

LT	NP	PA	PP	N	NR
a) Maquinista central de Cornellà	5	2	3	1	5
b) Maquin. est. tract. Sant Joan Despí	5	1	3	1	5
c) Tècnic funcion. control centralitzat	5	2	3	1	3
d) Operador de control conca Llobregat	5	1	3	2	6
e) Operari 1 inst. zona Besòs-Barcelona	6	0	1	2	6
f) Op. 1 inst. zona Llobregat-Castelldefels	6	0	1	2	6
g) Operari instal. de Sant Joan Despí	8	3	4	2	6
h) Operari 2 inst. zona Baix Llobregat	3	1	2	2	7
i) Conductor instal·lacions Cornellà	10	4	4	2	7
j) Cond. instal. zona Besòs-Barcelona	8	0	2	2	7
k) Cond. instal. zona Llobregat-Castell.	6	0	1	2	7
l) Analista laboratoris Sant Joan Despí	5	2	2	1	5
m) Operari 2 laboratoris	6	3	4	2	7
Subtotal	78	19	33	—	

Subdirecció d'Operacions

LT: lloc de treball; NP: nombre de persones; PA: persones en el règim mixt actual; PP: persones en el règim mixt previst; N: nivell; NR: requeriment, nivell retributiu.

LT	NP	PA	PP	N	NR
a) Coordinador d'unitats mòbils	3	2	2	1	5
b) Operari 1 operacions (G. Barcelona)	16	8	10	2	6
c) Operari 1 operacions (G. l'Hospitalet)	8	4	5	2	6
d) Operari 1 operacions (G. Gavà)	5	2	3	2	6
e) Operari 1 operacions (G. Badalona)	8	2	5	2	6
f) Telefonista avaries (G. Barcelona)	5	1	1	2	7
g) Telefonista avaries (G. l'Hospitalet)	3	1	1	2	7
h) Telefonista avaries (G. Badalona)	3	1	1	2	7
i) Ajudant operacions (G. Barcelona)	16	7	8	3	8
j) Ajudant operacions (G. l'Hospitalet)	8	3	4	3	8
k) Ajudant operacions (G. Gavà)	5	2	2	3	8
l) Ajudant operacions (G. Badalona)	8	2	4	3	8
Subtotal	88	35	46	—	

Per a les absències per vacances programades en el període d'estiu del personal de torn s'estableix el següent:

En els llocs de treball de torn a), b), c) i d) de la Sotsdirecció d'Explotació i en els a), b), c), d) i e) de la Sotsdirecció d'Operacions, aquestes absències les cobrirà necessàriament el personal del règim mixt de la mateixa empresa, ateses les característiques de professionalitat dels llocs en qüestió.

Temporalment, en el lloc de treball d) de la Sotsdirecció d'Explotació se seguirà amb la contractació externa mentre no es disposi del personal de règim mixt previst.

A la resta de llocs de treball de torn es cobriran aquestes absències per contractació externa o per personal voluntari de l'empresa.

ANNEX 10

Graus de parentiu (article 30)

En aquesta relació es recullen els familiars de l'empleat/da que, per les circumstàncies esmentades a l'article 30 d'aquest conveni, donen dret a permisos.

F: familiars del empleat/ada; 1: primer grau; 2: segon grau.

F	1	2
Cònjuge		
Per consanguinitat	pares	avis
	fills	germans
		nets
Per afinitat	sogres	avis polítics
	gendres	cunyats
	nores	

ANNEX 11

A Barcelona, el 15 de maig de 2002

Reunits:

Pel Comitè Intercentres: Jaume Garcia Cor-

rales, Antoni Garrido Bautista, Josep Guaz Serrano, Carles Gumà Capdevila, F. Xavier Gumà Capdevila, David O. Cavaller Vallverdú, Francisco Ruiz Ortega, David Serrano Gervoles, Armand Esteso García, Jordi Ferriz Sánchez, Marc Anton García Pérez, José Modesto Martín Martín, Ramón Navarro Gil, Gustavo Núñez Jiménez, Eloi Pérez López, Jordi Requena Ferrando.

Per la Secció Sindical d'UGT: Carlos de Pablo Torrecilla.

Per la representació de l'Empresa: Enric Castellví Arasa, Xavier Garcés Daniel, Jacint Ginesta Ventura, Carles de la Mora Brugada.

D'acord amb la comunicació emesa per la Direcció de Personal en data 3 de desembre de 2001 i atenent les peticions realitzades pel Comitè Intercentres en dates 7 i 18 de desembre de 2001, en què manifestava que es produïa una pèrdua de drets adquirits i uns perjudicis ocasionats pel trasllat de personal dels centres de Lepant i pg. Sant Joan al nou centre de treball situat al carrer Pallars, núm. 477, denominat Gerència Zona Barcelona-Nord,

Acorden:

Habilitar a la planta baixa del centre de Pallars, una zona de descans al costat de la sala d'operaris.

Proporcionar aparcament en el pàrquing subterrani del centre de Pallars al personal de torn.

Habilitar fins a 8 places de pàrquing en el terreny del solar contigu al centre de Pallars que és propietat de l'empresa, mentre no es doni una altra utilitat a l'esmentat solar, destinades als empleats que tenen dificultats de comunicació amb el nou centre, segons l'estudi realitzat sobre això.

Proporcionar el cost del transport públic (abonament T10) als empleats que viuen actualment a prop del centre de Lepant i, per consegüent, poden anar a treballar sense necessitat d'utilitzar mitjans de transport.

S'exceptuen d'aquesta compensació els empleats que van sol·licitar el trasllat a la seu de la Gerència Nord o que van accedir voluntà-

riament a places convocades per a la dita Gerència.

Que al personal de torn del centre de Pallars se li aplicarà l'apartat "g" (Acord sobre descans per entrepà) de l'article 24 (Treballs en règim de torn) del Conveni col·lectiu vigent. Així mateix, el càlcul del Plus per treball en règim de torn es realitzarà d'acord amb l'apartat "f" de l'article 50 (Plus per treball en règim de torn) de l'esmentat Conveni.

Els empleats que estiguin d'alta a l'empresa el dia 21 de maig de 2002 i s'incorporin al centre de Pallars en la dita data percebran, a títol personal, a partir del 21 de maig de 2002, un Plus de compensació per major cost de l'entrepà de 2,75 euros per dia efectivament treballat en règim de jornada continuada, mentre estiguin adscrits a aquest centre de treball, o canviïn a un centre de treball que també tingui aquest Plus.

El personal de torn no percebrà aquest Plus.

Els 2 últims acords s'estenen, en les mateixes condicions, al personal que estigui d'alta a l'empresa el dia 21 de maig de 2002 i treballi a la Gerència de Gavà.

Aquests dos últims acords es faran també extensius als empleats de les Gerències de Zona Barcelona-Sud, l'Hospitalet i Badalona en el moment en què les dites Gerències siguin traslladades a noves ubicacions.

Immediatament després de la signatura d'aquest acord, s'iniciarà una negociació en què la Direcció de l'Empresa manifesta el seu desig d'augmentar la productivitat i la qualitat del treball en totes les gerències. La dita negociació inclourà entre altres aspectes la implantació de la jornada partida, els treballs en solitari, els nivells retributius i l'organització del treball.

El Comitè manifesta que inclourà en l'àmbit d'aquesta negociació l'extensió d'aquest acord a les altres Gerències.

El primer dia de treball al centre de treball del carrer Pallars serà el dia 21 de maig de 2002.

ANNEX 12

Organització del règim mixt

Els llocs de treball de torn a substituir en Règim Mixt són els que s'especifiquen a continuació:

Direcció tècnica

LT: lloc de treball; NP: nombre de persones; PA: persones mixt actual; PP: persones mixt previst; N: nivell; NR: requeriment nivell retributiu.

LT	NP	PA	PP	N	NR
a) Tècnic explotació producció	5	3	3	1	3
b) Encarregat explotació Producció (*)	5	3	3	1	5
c) Tècnic funcio. control centralitzat	5	3	3	1	3
d) Operari de control conca Llobregat	5	2	3	2	6
e) Operari 1 inst. zona Besós-Barcelonat	6	0	1	2	6
f) Operari 1 inst.					
zona Llobregat-Castelldefels	6	0	1	2	6
g) Operari instal. de St. Joan Despí	5	3	3	2	6
h) Operari 2 inst. zona baix Llobregat	3	2	2	2	7
i) Operari 2 inst. Sant Joan Despí	8	4	4	2	7
j) Conductor instal. zona Besós-Barcelona ...	8	1	2	2	7
k) Conductor instal.					
zona Llobregat-Castelldefels	6	0	1	2	7
l) Analista laboratori St. Joan Despí	5	2	2	1	5
m) Operari 2 laboratori	6	2	4	2	7
Subtotal	73	25	32	—	

(*) pendent CPCP.

Per les absències per vacances programades en el període d'estiu del personal de torn, s'estableix el següent:

En els llocs de treball de torn a), b), c), y d) de la Direcció Tècnica i en els a), b), c), d), e) i f) de la Direcció Territorial, aquestes absències les cobrirà necessàriament el personal del règim mixt de la pròpia empresa, donades les característiques de professionalitat d'aquests llocs.

Temporalment, en el lloc de treball d) de la Direcció Tècnica se seguirà amb la contractació externa entretant no es disposi del personal de règim mixt previst.

En la resta de llocs de treball de torn es cobriran aquestes absències per contractació externa o per personal voluntari de l'Empresa.

ANNEX 13

Acta de la Comissió paritària de classificació professional (CPCP) per a la formalització de l'últim apartat del preacord de conveni de data 22 de juny de 2005

A Barcelona a 11 de juliol de 2005, reunits els membres de la Comissió Paritària de Classificació Professional (CPCP), integrada pels membres següents:

En representació de la Direcció: Sr. Lluç Orpella Bernat, Sr. Arsenio Olmo Chaos, Sr. Rafael Gómez Bernat, Sr. Carlos de la Mora Brugada, Sr. José Tablada Rodríguez, Sr. Antoni Matibosch Grifoll.

En Representació dels treballadors:

Per ATAB: Sra. Eva Ferruz Nortés, Sr. F. Xavier Guma Capdevila.

Per CCOO: Sr. Armand Estesó García, Sr. Jordi Requena Ferrando.

Per UGT: Sr. Carlos de Pablo Torrecilla, Sr. Carlos Berges Collado.

Aquesta reunió té per objecte complir l'últim apartat del preacord de data 22 de juny de 2005, formalitzant els termes i les condicions de l'avantdit acord, en els termes següents:

Compensació per tancament del bar de Passeig Sant Joan/Diputació:

Els empleats fixos de plantilla d'Aigües de Barcelona, que prestaven els seus serveis als centres de treball de Passeig de Sant Joan/Diputació, i Medicina del Treball al carrer Diputació, que a partir del dia 30 de maig de 2005 han estat traslladats progressivament a diferents centres de treball, percebran a títol individual a partir de la data del trasllat individual de cada treballador, un Plus Compensació Cost Desdejuni de 3,09 euros per cada dia efectivament treballat en règim de jornada continuada o intensiva, com a conseqüència del tancament del Bar a què tenia accés aquest personal en l'avantdit règim de jornada continuada.

Trasllats provisionals a un municipi diferent: Tot el Personal del centre de treball del Passeig de Sant Joan afectat pels següents trasllats provisionals a un municipi diferent.

Personal de Laboratori a Sant Joan Despí.
Personal de Manteniment Instrumental a Cornellà de Llobregat.

Personal d'Atenció Telefònica i Explotació Transport a Cornellà de Llobregat.

percebran, durant el temps que aquest duri, l'import de 50 euros mensuals per tota la durada del trasllat provisional, i es prorratejaran per dies els períodes inferiors al mes.

En el cas que alguns dels esmentats trasllats provisionals passessin a definitius, s'aplicarà allò

Direcció territorial

LT: lloc de treball; NP: nombre de persones; PA: persones mixt actual; PP: persones mixt previst; N: nivell; NR: requeriment, nivell retributiu.

LT	NP	PA	PP	N	NR
a) Coordinador unidatats mòbils	3	3	2	1	5
b) Operari 1 oper. (g. Barcelona N.)	8	6	5	2	6
c) Operari 1 oper. (g. Barcelona S.)	8	5	5	2	6
d) Operari 1 oper. (g. Hospitalet)	8	4	5	2	6
e) Operari 1 oper. (g. Gavà)	5	3	3	2	6
f) Operari 1 oper. (g. Badalona)	8	4	5	2	6
g) Ajudant oper. (g. Badalona N.)	8	4	4	2	8
h) Ajudant oper. (g. Barcelona S.)	8	4	4	3	8
i) Ajudant oper. (g. Hospitalet)	8	5	4	3	8
j) Ajudant oper. (g. Gavà)	5	3	2	3	8
k) Ajudant oper. (g. Badalona)	8	4	4	3	8
Subtotal	77	45	43	—	

Direcció Comercial Abastament

LT: lloc de treball; NP: nombre de persones; PA: persones mixt actual; PP: persones mixt previst; N: nivell; RC: requeriment nivell retributiu.

LT	NP	PA	PP	N	RC
a) Telefonista avaries	8	3	3	2	7
Subtotal	8	3	3	—	

que s'ha acordat en el Conveni per als trasllats definitius, des de la data inicial del trasllat provisional.

En prova de conformitat signen aquesta acta en 2 exemplars en el lloc i la data indicats a l'encapçalament.

(06.066.153)

CENTRE D'INNOVACIÓ I DESENVOLUPAMENT EMPRESARIAL

ORDRE

TRI/220/2006, de 24 d'abril, de convocatòria per a la concessió dels Premis de la Generalitat de Catalunya a la Innovació per a l'any 2006.

La innovació és un dels pilars centrals per al creixement i la competitivitat de les empreses en un entorn cada vegada més globalitzat, de forma que el nivell d'innovació de les empreses d'un país determina, en bona part, les possibilitats d'èxit de les mateixes i del país en què se situen.

La innovació ha de permetre a les empreses conquerir nous mercats i ser més flexibles per respondre als canvis de la demanda.

La Generalitat de Catalunya, seguint les recomanacions de la Unió Europea en matèria de recerca i innovació, ha dissenyat els Premis a la Innovació per a l'any 2006, per tal de promoure les bones pràctiques en innovació, en totes les seves vessants, i per facilitar el desenvolupament d'un teixit empresarial català competitiu.

Aquests premis recullen el testimoni dels Premis a la Innovació Tecnològica i els Pre-