

# CAPITULO I

## AMBITOS DE APLICACION

### ART. 1 - AMBITO FUNCIONAL

Las presentes normas regirán en la Empresa SOCIEDAD GENERAL DE AGUAS DE BARCELONA, S.A., y en todo lo no expresamente previsto en las mismas se aplicarán las normas contenidas en la legislación laboral vigente.

A los efectos previstos en el párrafo anterior se consideran derogados por ambas partes y por ello sin ningún efecto directo ni subsidiario la totalidad del articulado de la Ordenanza Laboral de 27-1-1972 con las excepciones especificadas en los dos párrafos siguientes de este artículo.

Así en cuanto a los Capítulos IV "Clasificación y Definición" y XI "Ingresos, Ascensos y Vacantes" se estará a lo dispuesto en el Art. 13 y demás artículos del presente Convenio.

En cuanto a los Artículos 71 y 72 de dicha Ordenanza, se consideran por ambas partes vigentes por toda la duración del presente Convenio.

### ART. 2 - AMBITO PERSONAL

Por este Convenio se regirá todo el personal al servicio de la Empresa al que sea de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, correspondiendo a dicho personal los derechos reconocidos en el Convenio.

### ART. 3 - AMBITO TERRITORIAL

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio regirán en todos los Centros de Trabajo que mantenga abiertos la Empresa en la provincia de Barcelona.

### ART. 4 - AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1999, a no ser que la Autoridad Judicial estimase que conculca la legalidad vigente, pues si así lo entendiera y adoptara las medidas previstas en el apartado 5 del Art. 90, del Estatuto de los Trabajadores, deberá estarse a lo dispuesto en el Art. 119 del presente Convenio. Su duración será de tres años, desde 1º de Enero de 1999 a 31 de Diciembre de 2001, plazo que se entenderá prorrogado de año en año mientras cualquiera de las partes no manifieste a la otra con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del primer plazo o de cualquiera de sus prórrogas, su voluntad de darlo por terminado.

# CAPITULO II

## ORGANIZACION DEL TRABAJO Y FORMACION PROFESIONAL

### ART. 5 - NORMA GENERAL

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, quien deberá hacer uso de la misma con sujeción a lo establecido en las leyes.

En cada momento la Empresa adaptará sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas, procurando, con carácter primordial, capacitar al personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos.

Corresponde a la Dirección de la Empresa asignar y cambiar los puestos de trabajo y los destinos, establecer y modificar la adscripción a los horarios vigentes, todo ello de acuerdo con la Legislación vigente, salvo en lo dispuesto específicamente en el Art. 23.

El Comité de Empresa será informado en aquellos casos en que se plantee una modificación de la organización o del proceso productivo que afecte a todo el ámbito de la Empresa, o a una rama de la misma, o a un grupo profesional.

Ambas partes se comprometen a exponer las razones y fundamentos de sus respectivas posiciones y posibles discrepancias.

### ART. 6 - PLANTILLA

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada para la correcta explotación del servicio que tiene encomendada la Empresa.

La Empresa confeccionará su correspondiente plantilla de acuerdo con las necesidades de personal fijo que exija el proceso que constituye su objeto social.

La Dirección de la Empresa podrá crear o suprimir puestos de trabajo y llevar a cabo el reajuste de plantilla sin que con ello se perjudiquen los intereses económicos o reglamentarios de los trabajadores.

Se procurará mantener la plantilla en el mismo nivel que en años anteriores. No obstante lo indicado, en el supuesto de que la Empresa, en uso de las atribuciones que le conceden los párrafos precedentes, considere oportuno disminuir el nivel de plantilla en los casos previstos en la Legislación vigente, negociará previamente con el Comité de Empresa dicha eventualidad.

### ART. 7 - PRESTACION DEL TRABAJO

El trabajador está obligado a conocer y a desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden y ello al nivel de la categoría profesional que ostente.

En el caso de que fuesen desempeñadas habitualmente por un trabajador tareas correspondientes a varios oficios o categorías profesionales, éste deberá ostentar aquella que resulte mejor remunerada, sin que ello signifique que pueda dejar de realizar las de carácter inferior.

No regirá el párrafo anterior si el trabajador realiza algunas tareas correspondientes a una categoría superior a la que ostenta y percibe una compensación específica por la función múltiple que desempeña. Ello se entiende, siempre y cuando se trate de funciones auxiliares a la función principal, ya que en caso contrario puede resultar de aplicación lo dispuesto en el Art. 36 del presente Convenio.

El ingreso en la Empresa llevará consigo la clasificación del empleado con arreglo a las funciones para las que hubiera sido contratado y no por las que pudiera considerarse capacitado para realizar.

### ART. 8 - RENDIMIENTOS

a) Se procederá a la determinación del rendimiento normal a desarrollar en cada puesto de trabajo.

- b) Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio corresponden a un rendimiento normal.
- c) Para la determinación de rendimiento o saturación de trabajo en los puestos de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá efectuar la medición de las tareas en todos aquellos casos que sea viable, teniéndose en cuenta tanto los factores cuantitativos como cualitativos.
- d) El Comité de Empresa tendrá en las materias que se especifican en los anteriores apartados, la intervención que reconoce la Legislación vigente, pudiendo solicitar que un experto por élla designado pueda efectuar un informe con acceso a los locales de trabajo, salvo que la Dirección de la Empresa exprese su oposición al respecto.
- e) Cuando sea posible la realización simultánea o sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de análoga o inferior categoría, podrán ser aquéllas encomendadas a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, medida necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal. El tipo de trabajo que se le encomiende no podrá ser vejatorio ni peyorativo.

#### **ART. 9 - EJERCICIO DEL MANDO**

Son funciones inherentes a todo mando de la Empresa, entre otras, la formación del personal a sus órdenes para conseguir la elevación de su nivel técnico y profesional y velar por la seguridad del mismo.

Periódicamente los mandos, a su iniciativa, reunirán a los miembros de su unidad de trabajo, ya sea individualmente, o en su conjunto, con el fin de recabar el parecer de cada uno de sus subordinados inmediatos, acerca de las tareas que tienen encomendadas, así como de las propuestas sobre posibles mejoras en las mismas.

#### **ART. 10 - PRENDAS DE TRABAJO**

La Empresa facilitará a sus trabajadores prendas de trabajo adecuadas de verano e invierno.

La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, a través de la Comisión correspondiente creada a tal efecto, determinarán las prendas de trabajo que deben ser utilizadas en las distintas unidades, que en todo caso serán las más apropiadas para el trabajo correspondiente.

Las prendas y calzado de trabajo sólo podrán ser usadas para la ejecución de los trabajos para los que se concedan.

Las fechas de entrega serán el 1º de Octubre para las prendas de invierno y el 1º de Junio para las de verano.

El uso de las prendas de trabajo será obligatorio.

#### **ART. 11 - FORMACION PROFESIONAL**

Se entenderá que el objeto general de la misma es mejorar la Formación Profesional del conjunto de trabajadores.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre reconversión tecnológica. Los posibles reciclajes que se deriven de la misma, serán estudiados en la CPCP a los efectos de establecer las acciones formativas necesarias.

La Formación Profesional en la Empresa, vendrá recogida en el Plan de Formación aprobado por la CPCP en diciembre de 1991 y revisado cada año. Se desarrollará de acuerdo con las actuaciones concretas que periódicamente acuerde la CPCP.

En los casos en que la Formación Profesional tenga lugar en jornada ordinaria, será obligatoria para el trabajador su asistencia a las mismas.

En el caso en que la formación tuviera lugar fuera de la jornada, la asistencia a la misma será voluntaria.

Comisión Paritaria de Formación Profesional

Esta Comisión estará formada por cuatro representantes de la Dirección de la empresa y cuatro representantes designados por el Comité Intercentros, pudiendo disponer ambas representaciones de dos asesores que deberán ser personal de la empresa. La representación del Comité será elegida de acuerdo con los criterios de proporcionalidad fijados en el Art. 101 del convenio.

Las competencias de esta Comisión son:

Determinar los cursos y programas necesarios para la formación profesional y la promoción del personal comprendido entre las categorías unificadas de AX a P1, estableciendo los criterios de selección y preferencia para la inscripción en los cursos.

Establecer los temarios sobre los que los tribunales calificadoros deban establecer las pruebas de los concursos para cobertura de vacantes. Estos temarios se harán públicos en enero de cada año.

Efectuar el seguimiento de las acciones formativas previstas para cada año.

Estudiar una mayor adecuación de los temarios a la práctica del trabajo, una ampliación de las convalidaciones y el tema de las certificaciones profesionales.

#### **ART. 12 - ASPECTOS ESPECIFICOS DE LOS CONCURSOS**

a) En los concursos-examen establecidos en el apartado B.4 del Art. 17 de este convenio, los concursantes que no hayan obtenido plaza y hayan superado el mínimo exigido, permanecerán en lista de espera durante un año desde la fecha de dicho concurso-examen respetándose su puntuación.

Si se suscita un nuevo concurso-examen de la misma categoría y oficio dentro del período citado, se ofrecerá la plaza a los empleados de la lista de espera, por orden de puntuación.

En caso de no haber ningún interesado se procederá a convocar concurso-examen y esta lista quedará anulada.

b) La puntuación en los concursos-exámenes del apartado B.4 del Art. 17 de este convenio será distribuida en la siguiente proporción:

Prueba teórica 40 puntos  
Prueba práctica 60 puntos

La puntuación mínima para cada una de estas dos partes será del 50%, a reserva de lo que decida, en cada caso, el Tribunal Calificador.

Los concursantes que hayan alcanzado el mínimo para cada una de las partes (teoría y práctica), aumentarán su puntuación global en un punto por cada año de permanencia en un puesto de trabajo clasificado en la categoría unificada inmediata inferior.

c) En las pruebas correspondientes a los concursos del apartado B.4 del Art. 17 de este convenio, que afecten a las categorías unificadas O1 e inferiores, no se realizarán tests psicotécnicos.

## CAPITULO III

### CLASIFICACION PROFESIONAL

#### ART. 13 - ADAPTACION PARCIAL ORDENANZA LABORAL, CAPITULOS IV Y XI Y GARANTIA PERSONAL

Con las salvedades que más adelante se mencionarán, se mantiene la derogación fijada en el Convenio 1989/1990, con efectos 1 de Enero de 1990 de lo establecido en los Capítulos IV "Clasificación y definición" y XI "Ingresos, Ascensos y Vacantes" de la Ordenanza Laboral de 27-1-1972.

Se mantendrán, sin embargo en vigor, las definiciones de categoría profesionales del Capítulo IV de la Ordenanza Laboral, para el personal en plantilla a 31.12.89 con categoría profesional superior a la que resulte de su clasificación por la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional.

A dichos trabajadores se les mantendrá, a título personal, la categoría profesional antigua y la remuneración correspondiente especificada en los Anexos I y II de este Convenio.

En todo lo demás, el citado personal se regirá por lo establecido en el presente Capítulo con arreglo a la categoría unificada por la que haya sido clasificado.

#### ART. 14 - COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION PROFESIONAL

La Comisión Paritaria de Clasificación Profesional (CPCP) se compone de cuatro representantes nombrados por la Dirección y cuatro nombrados por el Comité Intercentros, pudiendo disponer ambas partes, además, de dos asesores que deberán ser personal de la Empresa. Las competencias de la CPCP son las siguientes:

- 1.- Definición de todas las categorías unificadas de AX a P1 (se incluye en Anexo IX).
- 2.- Clasificación de los puestos de trabajo en las categorías unificadas de AX a P1.
- 3.- La CPCP actuará, en los casos previstos en los apartados B.1.- Cambio voluntario de puesto de trabajo, B.2.- Promoción-Formación, B.3.- Promoción-Traslado y B.4.- Concurso-examen, de acuerdo con lo establecido en el Art. 17 de este convenio.  
  
-La CPCP será informada por la Dirección de Personal a primeros de Mayo de cada año de la previsión de contratos a realizar en la modalidad de circunstancias de la producción.  
  
-La CPCP realizará las funciones que constan en Art. 106 de este convenio, respecto de los contratos formativos establecidos para los tres años de su vigencia.
- 4.- En Enero de cada año, recibir información de la Dirección de la Empresa sobre previsiones anuales de todos los puestos de trabajo a cubrir de AX a P1 y del personal de estas categorías en posesión de titulaciones medias y superiores, para analizar su posible adecuación a puestos más afines a sus conocimientos.
- 5.- Reclasificación de los puestos de trabajo por cambios tecnológicos u organizativos en las categorías AX a P1, a iniciativa de la Dirección o del Comité Intercentros. Todas las peticiones deberán resolverse en un plazo máximo de tres meses y en caso de reclasificación en una categoría superior deberá abonarse la diferencia económica desde la fecha de la solicitud.
- 6.- La CPCP tendrá las facultades previstas en el Art. 19 sobre movilidad funcional.
- 7.- En relación al personal de las categorías unificadas de AX a P1 se establece lo siguiente:

Cuando se prevea un cambio organizativo de cualquier índole, en alguna sección o Servicio, se informará previamente a la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional, para que en su seno se estudien estos cambios o modificaciones.

Previamente, la Dirección informará a la CPCP de los cambios, modificaciones o supresiones de cualquier puesto

de trabajo clasificado por la CPCP entre las categorías AX a P1.

La CPCP podrá emitir informes no vinculantes a la Dirección General.

#### **ART. 15 - CLASIFICACION DEL PERSONAL EN CATEGORIAS UNIFICADAS**

A primero de Enero de 1990, el personal de la Empresa quedó clasificado en las categorías unificadas correspondientes, de entre las comprendidas entre la AX y la P1, todo ello a tenor de lo acordado en el seno de la CPCP y en función del puesto de trabajo ocupado por cada empleado.

La citada clasificación no abarcó al personal que ostentaba en aquel momento cualquiera de las antiguas categorías Primera, Segunda y Tercera de los Grupos Técnico y Administrativo (en este último caso en cuanto a Subgrupo Primero), excepción hecha del personal de esta tercera categoría que ocupaba puestos de trabajo valorados en el grado VI de la valoración de Cuadros y Mandos Intermedios, así como aquellos empleados de esta categoría cuyo puesto de trabajo estaba pendiente de diseño y valoración por el Comité de Valoración de "Cuadros y Mandos Intermedios" y no habían ocupado anteriormente puestos valorados. La inclusión de este último personal en la clasificación no computó en los porcentajes fijados en este mismo artículo.

La representación de los trabajadores sigue manifestando que uno de sus objetivos es intervenir en la valoración de todos los puestos de trabajo de la Empresa, deseo que se ha expresado a lo largo de la negociación y que en el futuro se seguirá planteando.

El personal que había sido promovido a una categoría profesional por libre designación de la Empresa o por concurso, pasó a ostentar la categoría unificada equivalente, aunque su puesto de trabajo quedase clasificado en una categoría unificada inferior. Asimismo la clasificación asignó la categoría unificada equivalente a las categorías que habían figurado en las circulares de convocatoria de concursos de los dos últimos años.

La CPCP clasificó todos los puestos de trabajo de las categorías AX a P1, de acuerdo necesariamente con los porcentajes pactados, que a continuación se indican:

	<b><u>MINIMO</u></b>	<b><u>PROPUESTO</u></b>	<b><u>MAXIMO</u></b>
<b>P1</b>	2,5	2,7	3,5
<b>P2</b>	6,0	6,8	8,0
<b>O1</b>	21,0	23,6	26,0
<b>O2</b>	23,0	25,4	28,0
<b>AO</b>	25,0	27,2	30,0
<b>AX</b>	13,0	14,4	17,0

Como consecuencia de la clasificación indicada en párrafos anteriores el personal, con efectos a partir de 1 de Enero de 1990, pasó a ostentar la nueva categoría unificada resultante de la clasificación y la remuneración correspondiente a la misma (en el nivel retributivo correspondiente), con la salvedad, a título personal, establecida en el Art. 13 del presente Convenio.

#### **ART. 16 - SUPRESION DE ASCENSOS AUTOMATICOS**

Como consecuencia de la derogación del Capítulo IV de la Ordenanza Laboral, indicada en el Art. 13, a partir de 1º de Enero de 1990 quedaron suprimidos los ascensos automáticos establecidos en el citado Capítulo.

No obstante, se sigue manteniendo al personal en plantilla a 31.12.1989 el primero de los ascensos automáticos de categoría que le correspondan, no siendo aplicable dicho ascenso, en categorías unificadas. En cuanto a los restantes ascensos automáticos a que pudiera tener derecho, se mantiene el acuerdo de respetarle exclusivamente los derechos económicos de los mismos, a percibir en las mismas fechas en que les hubiese correspondido de no haberse suprimido tales ascensos. En el caso concreto de los Oficiales 1ª, a los 8 años de permanencia en dicha categoría, percibirán los derechos económicos de la categoría superior manteniendo su categoría profesional actual.

Como excepción a todo lo indicado en el párrafo anterior y en cuanto al mismo personal allí referido se mantiene lo establecido en el Art. 16 del anterior Convenio, y así concretamente lo siguiente:

1º.- En el caso del personal que por clasificación de la CPCP, o más adelante, alcance categorías unificadas

superiores a su categoría actual, los aumentos que le supongan cada uno de dichos saltos a la categoría unificada inmediata superior, absorberán y compensarán los importes de derechos económicos de cada uno de los ascensos automáticos que le correspondan de forma que siempre percibirá la mayor de ambas cifras.

2º.- Al personal al que se le mantenga la categoría actual, a título personal (Art. 13 de este Convenio) y tenga ascensos automáticos pendientes, se le respetarán los derechos económicos de tales ascensos automáticos (aplicándose el apartado anterior en caso de promoción a categoría unificada superior) y en cuanto a las "promociones económicas por formación a otro nivel retributivo de la misma categoría unificada" se le abonará el 50% del importe de dicha promoción.

3º.- Al personal clasificado por la CPCP, con categoría unificada igual o superior a la actual, los importes de "promoción económica por formación a otro nivel retributivo de la misma categoría unificada" se absorberán o compensarán con los importes de los derechos económicos por ascensos automáticos, al igual que en el caso del apartado 1º anterior, con el tope del 50% del importe de dicha promoción.

4º.- El personal al que se le mantenga la categoría actual a título personal (Art. 13 de este Convenio) y no tenga ascensos automáticos pendientes, en caso de acceder a "promociones económicas por formación a otro nivel retributivo de la misma categoría unificada" o alcance categorías unificadas superiores a la categoría unificada que ostente por el puesto de trabajo que ocupa, se le abonará la mitad de dichos importes por tales promociones, a menos que la cuantía por promoción a categoría unificada superior le suponga sobrepasar su retribución actual, en cuyo caso se abonará la totalidad de dicha cuantía."

Las cuantías de los derechos económicos de los ascensos automáticos referidos en los cuatro puntos anteriores se registrarán única y exclusivamente por los importes de los niveles retributivos anuales por categorías antiguas establecidos en el Anexo I de este Convenio.

## **ART. 17 - PROMOCION PROFESIONAL Y COBERTURA DE VACANTES**

### **-PROMOCION PROFESIONAL**

La promoción profesional de los trabajadores se efectuará mediante las modalidades siguientes:

- Promoción - Formación.
- Promoción - Traslado.
- Concurso - Examen.
- Libre elección de la Empresa.

### **-COBERTURA DE VACANTES**

Para la cobertura de las vacantes promovidas por la Empresa, se observará lo siguiente:

A) Las plazas de categoría superior a P1, que la Empresa decida cubrir, serán por libre elección de la Empresa entre el personal de la plantilla o ajeno a la misma. Como excepción, en la categoría T3 se establece que 4/5 de las vacantes que la Empresa decida cubrir lo serán por libre elección entre el personal de las categorías P1 y P2 que estén percibiendo el nivel salarial superior de su categoría y 1/5 será por libre elección plena.

B) Las plazas de las Categorías Unificadas de AO a P1 se cubrirán en primer lugar por cambio voluntario de puesto de trabajo, de acuerdo con el apartado B.1 de este artículo. En caso de no haber ningún interesado se pasará al sistema de Promoción-Formación, de acuerdo con el apartado B.2 de este Artículo. En el caso de que las vacantes no se cubran por este sistema, se iniciará el proceso de cobertura de las mismas, mediante el sistema de Promoción-Traslado, de acuerdo con el apartado B.3 de este artículo y finalmente mediante Concurso-Examen, de acuerdo con el apartado B.4 de este artículo.

En todo caso, la Dirección de la Empresa dispondrá de 1/5 de las vacantes de AO a P1 para cubrir las por libre elección. Dicha facultad no podrá ser ejercida por la Dirección una vez se haya iniciado el proceso en el apartado B.1., salvo que la plaza quede desierta tras efectuarse el Concurso-Examen del apartado B.4.

#### **B.1.- CAMBIO VOLUNTARIO DE PUESTO DE TRABAJO**

Las vacantes se ofrecerán por circular, en primer lugar, con carácter de cambio voluntario de puesto de trabajo, al personal de la misma Categoría Unificada y oficio.

También serán ofrecidas al personal con Categoría antigua de acuerdo con el cuadro de equivalencias siguiente:

CATEGORÍA/PLAZA OFRECIDA	CATEGORÍA ANTIGUA
P1	MONTADOR
P2	SUBCAPATAZ
O1	DELINEANTE
O1	ASIMILADO PROYECTISTA
O1	OFICIAL 1º
O1	OFICIAL 1º ASIMILADO JEFE DELEGACIÓN
O1	OFICIAL 1º ASIMILADO SUBCAPATAZ
O2	OFICIAL 2º

(Este personal deberá efectuar una prueba de nivel que será fijada por la CPCP.)

La condición para solicitar la plaza será tener una antigüedad en el puesto de trabajo de al menos dos años.

En caso de haber varios solicitantes, la CPCP, conjuntamente con sus respectivos asesores, concederá la plaza por consenso, de acuerdo con los criterios establecidos en el apdo. B.5 de este artículo.

Al personal que acceda a la plaza por esta modalidad de cambio voluntario, se le mantendrá en el mismo nivel retributivo que ostentaba antes del cambio, por lo que no tendrá incremento económico.

#### B.2.- PROMOCIÓN - FORMACION.

Si una plaza no se ha cubierto por la modalidad de Cambio voluntario de puesto de trabajo, se pasará a la modalidad de Promoción-Formación, ofreciéndola por escrito a los trabajadores de la Categoría Unificada inmediata inferior que perciban el nivel salarial superior de dicha Categoría Unificada.

La CPCP, conjuntamente con sus respectivos asesores, concederá la plaza por consenso, de acuerdo con los criterios que se establecen en el apdo. B.5 de este artículo.

En caso de que no se haya concedido la plaza, la CPCP, conjuntamente con sus respectivos asesores, seleccionará un empleado, respetando sus condiciones sustanciales de trabajo y de acuerdo con los criterios establecidos en el apdo. B.5 de este artículo, de entre los que ocupen la Categoría Unificada inmediata inferior a la de la vacante y que perciban el nivel salarial superior de dicha Categoría Unificada.

Al personal que acceda a la plaza por esta modalidad de Promoción-Formación, se le mantendrá de los 9 niveles retributivos especificados en el Artículo 44 párrafo 3, el ostentado antes de la Promoción-Formación, por lo que no tendrá incremento económico.

#### B.3.- PROMOCION - TRASLADO

Si una plaza no se ha cubierto por la modalidad de Promoción-Formación, se pasará a la modalidad de Promoción-Traslado ofreciéndola por escrito a los trabajadores de la Categoría Unificada inmediata inferior que perciban el nivel salarial medio de dicha Categoría Unificada.

La CPCP, conjuntamente con sus respectivos asesores, concederá la plaza por consenso, de acuerdo con los criterios que se establecen en el apdo. B.5 de este artículo.

En caso de que no se haya concedido la plaza, la CPCP, conjuntamente con sus respectivos asesores, seleccionará un empleado respetando sus condiciones sustanciales de trabajo y de acuerdo con los criterios establecidos en el apdo. B.5 de este artículo, de entre los que ocupen la Categoría Unificada inmediata inferior a la de la vacante y que perciban el nivel salarial medio de dicha Categoría Unificada.

Al personal que acceda a la plaza por esta modalidad de Promoción-Traslado, se le mantendrá de los 9 niveles retributivos especificados en el Artículo 44 párrafo 3, el ostentado antes de la Promoción-Traslado, por lo que no tendrá incremento económico.

#### B.4.- CONCURSO-EXAMEN

En caso de que se hayan agotado las posibilidades anteriores sin haberse cubierto la plaza, se abrirá el turno de



Concurso-Examen.

**PRIMER TURNO:** Se efectuará concurso-examen al que sólo podrán acceder los empleados con contrato indefinido ubicados en el nivel retributivo inferior de la Categoría Unificada inmediata inferior y los que ostentando categoría antigua estén ocupando un puesto de trabajo clasificado en la citada Categoría Unificada inmediata inferior, con una antigüedad mínima en dichas categorías de al menos un año.

**SEGUNDO TURNO:** Entre el resto del personal de la Empresa con contrato indefinido, en las condiciones que determine la CPCP.

#### **B.5.- CRITERIOS A SEGUIR POR LA CPCP PARA LA COBERTURA DE LAS VACANTES**

Los factores que se tendrán en cuenta para la cobertura de vacantes en el seno de la CPCP serán los siguientes:

- Formación profesional en relación con el puesto a cubrir: 30%.
- Experiencia profesional: 30%.
- Organización y calidad del trabajo: 10%.
- Rendimiento en el trabajo: 10%.
- Capacidad de relación laboral: 10%.
- Iniciativa en el desarrollo del trabajo: 10%.

C) La cobertura de las plazas vacantes de la Categoría Unificada de AX, se cubrirán entre los empleados con contratos formativos en la especialidad que se pretenda cubrir o afines y una antigüedad mínima de 1 año, que hayan demostrado aprovechamiento en su formación teórico-práctica. No obstante, la Dirección de la Empresa dispondrá de 1/5 de las vacantes para la libre elección.

#### **ART. 18 - TRIBUNAL CALIFICADOR DE LOS CONCURSOS**

El Tribunal Calificador de los concursos se compondrá de 2 miembros que designará la Dirección y 2 miembros que designará el Comité Intercentros. Este Tribunal tendrá las siguientes competencias:

- a) Establecer la naturaleza de las pruebas de acuerdo con los temarios aprobados por la COMISION PARITARIA DE FORMACION PROFESIONAL.
- b) Determinar previamente a la realización de las pruebas las calificaciones mínimas necesarias para quedar aprobado.
- c) Valorar las pruebas y calificarlas según las normas que el propio Tribunal determine.
- d) Garantizar que los concursantes reúnan las condiciones exigidas en la convocatoria.
- e) Resolver las incidencias que se produzcan.
- f) Formalizar mediante acta todo el proceso del concurso y el resultado final. Para que el resultado sea válido deberá ser ratificado por unanimidad del Tribunal.

Las reclamaciones se podrán presentar al Comité Intercentros en un plazo máximo de 5 días laborables desde la fecha de la circular que otorgue la plaza.

#### **ART. 19 - MOVILIDAD FUNCIONAL**

Para el ejercicio de la movilidad funcional por parte de la Dirección de la Empresa se establecen los siguientes Grupos Profesionales:

- Titulado y Técnico
- Administrativo
- Operarios y Profesionales de Oficio

La movilidad funcional tendrá como límite dentro de estos grupos profesionales los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador.

Se entenderá que existe idoneidad y aptitud cuando el trabajador tenga la formación y experiencia requeridas para las nuevas funciones, respetando los oficios reglados que en cada momento estén en vigor o, en su defecto, estableciendo la Empresa los procedimientos de formación interna que se consideren oportunos para adaptar al trabajador a las nuevas funciones a realizar.

La movilidad funcional de los puestos de trabajo clasificados en las categorías de AX y AO, podrá ser ejercida hacia cualquier grupo profesional. No obstante, para los trabajadores que ocupan puestos de trabajo de estas categorías que ostentan en la actualidad categorías antiguas, los cambios de grupo profesional serán voluntarios.

La CPCP asignará todos los puestos de trabajo de O2 a P1 a los grupos profesionales citados. También determinará los puestos de trabajo que, perteneciendo a distintos grupos profesionales, tengan características que permitan ejercer la movilidad funcional entre ellos.

En los casos en que se realice la movilidad funcional entre categorías unificadas diferentes, se estará a lo establecido en el Art. 36 de este convenio colectivo.

La movilidad funcional destinada a completar la jornada de trabajo se desarrollará en el ámbito del mismo centro de trabajo o área habitual de trabajo del empleado de que se trate.

## CAPITULO IV

### REGIMEN DE TRABAJO

#### ART. 20 - JORNADA

La jornada ordinaria de trabajo queda establecida, para el año 1999, en 1.696 horas en cómputo anual para todo el personal.

En el año 2000 será de 1.680 horas y en el año 2001 de 1.672 horas, ambas en cómputo anual.

Las 16 horas de reducción para el año 2000 y 8 para el año 2001 se aplicarán de acuerdo con los pactos específicos de calendario que se suscriban para dichos años.

Se establece una Comisión para adaptar la reducción de jornada pactada a los calendarios anuales, así como el estudio de la viabilidad de una adaptación progresiva a las 35 horas semanales.

#### ART. 21 - CALENDARIO LABORAL

Para el **año 1999**, la distribución de los días festivos e inhábiles será la siguiente:

a) Para el personal de los Grupos Técnico, Administrativo y Subalterno en régimen de jornada continuada:

**52 Domingos**

**49 Sábados**

##### **12 Fiestas Calendario Generalitat**

1 Enero	:	Año Nuevo
6 Enero	:	Epifanía del Señor
2 Abril	:	Viernes Santo
5 Abril	:	Lunes Pascua Florida
1 Mayo	:	Fiesta Trabajo
24 Junio	:	San Juan
11 Septiembre	:	Diada Nacional de Cataluña
12 Octubre	:	Fiesta Nacional de España
1 Noviembre	:	Todos los Santos
6 Diciembre	:	Día de La Constitución
8 Diciembre	:	La Inmaculada Concepción
25 Diciembre	:	Navidad

##### **1 Fiesta adicional por convenio:**

1 Abril	:	Jueves Santo
---------	---	--------------

(\*) **2 Fiestas locales:**

24 Mayo	:	Lunes Pascua Granada
24 Septiembre	:	La Merced

(\*) Los días 24 de Mayo y 24 de Septiembre deberán sustituirse por las festividades que se realicen tradicionalmente en cada Centro de Trabajo.

Días inhábiles para el año 1999: los recogidos en el apartado e) vacaciones, de este artículo. El día adicional no es computable para el período de verano, a elegir libremente, siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas. Este día adicional está motivado por ajuste del calendario de 1999.

AJUSTE DE JORNADA AÑO 1999: Durante el año 1999 se produce un superávit de jornada de 6 horas que se harán de menos durante 9 días de junio, a razón de 40 minutos menos cada día. Estos días serán,

concretamente, del **17 al 30 de junio**, ambos inclusive. Durante estos nueve días se realizarán 7 horas de trabajo efectivo, incluida la media hora del bocadillo.

Días hábiles para el año 1999: 222 días.

b) Para el personal de las oficinas centrales de Pº San Juan y Zonas Barcelona, Hospitalet, Badalona y Gavá, en régimen de jornada partida:

**52 Domingos**

**49 Sábados**

**12 Fiestas Calendario Generalitat:**

(Las mismas que las citadas en el apartado a).

**1 Fiesta adicional por convenio:**

1 Abril : Jueves Santo

(\*) **2 Fiestas locales:**

24 Mayo : Lunes Pascua Granada

24 Septiembre : La Merced

(\*) Los días 24 de Mayo y 24 de Septiembre deberán sustituirse por las festividades que se realicen tradicionalmente en cada Centro de Trabajo.

Días inhábiles para el año 1999: además de los recogidos en el apartado e) vacaciones, de este artículo, se dispondrá de 6 días adicionales no computables para el período de verano, a elegir libremente, siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas. Estos seis días adicionales están motivados por ajuste del calendario de 1999.

Días hábiles para el año 1999: 216 días.

c) Para el personal en régimen de jornada partida todo el año:

**52 Domingos**

**49 Sábados**

**12 Fiestas Calendario Generalitat:**

(Las mismas que las citadas en el apartado a).

**1 Fiesta adicional por convenio:**

1 Abril : Jueves Santo

(\*) **2 Fiestas locales:**

24 Mayo : Lunes Pascua Granada

24 Septiembre : La Merced

(\*) Los días 24 de Mayo y 24 de Septiembre deberán sustituirse por las festividades que se realicen tradicionalmente en cada Centro de Trabajo.

Días inhábiles para el año 1999: además de los recogidos en el apartado e) vacaciones, de este artículo, se dispondrá de 10 días adicionales no computables para el período de verano, a elegir libremente, siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas. Estos diez días adicionales están motivados por ajuste del calendario de 1999.

Días hábiles para el año 1999: 212 días.

d) Para el personal del Grupo Obrero en régimen de jornada continuada (excepto para el personal que trabaja en régimen de "TURNO"):

52 Domingos

49 Sábados

12 Fiestas Calendario Generalitat:

(Las mismas que las citadas en el apartado a).

1 Fiesta adicional por convenio:

1 Abril: Jueves Santo

(\*) 2 Fiestas locales:

24 Mayo : Lunes Pascua Granada

24 Septiembre : La Merced

(\*) Los días 24 de Mayo y 24 de Septiembre deberán sustituirse por las festividades que se realicen tradicionalmente en cada Centro de Trabajo.

Días inhábiles para el año 1999: además de los recogidos en el apartado e) vacaciones, de este artículo, se dispondrá de 7 días adicionales no computables para el período de verano, a elegir libremente, siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas. Estos siete días adicionales están motivados por ajuste del calendario de 1999.

Días hábiles para el año 1999: 215 días.

e) Vacaciones del personal año 1999: 26 días laborables, más 1 día inhábil adicional no computable para el cálculo del horario del período de verano.

f) El personal de turno trabajará 212 días durante el año 1999. Los tres días de reducción de jornada pactados en Convenios anteriores, se aplicarán a dicho personal exclusivamente en días laborables y serán de libre elección.

## **ART. 22 - HORARIO**

Con excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes, no sufrirán variación alguna los horarios que actualmente rigen en los distintos Centros de Trabajo. No obstante, si las necesidades del servicio aconsejaran una variación permanente en alguno de ellos, o para determinado grupo profesional, se estaría a lo previsto en la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa no renuncia a una adecuación de los horarios de la Empresa en el futuro en el sentido de que dicha adecuación se hará en base a iniciar la jornada más tarde.

Para el año 1999 los horarios que regirán serán los siguientes:

a) Para el Personal de los Grupos Técnico, Administrativo y Subalterno, en régimen de jornada continuada:

### **Horario todo el año**

- Entrada flexible de 7h.40m. a 8h.15m.  
- Presencia obligada de 8h.15m. a 15h.20m.  
- Salida flexible de 15h.20m. a 15h.55m.

Durante este período se realizarán 7h. y 40m. de trabajo efectivo, incluidos los 30m. de descanso para el bocadillo.

b) Para el personal de las Oficinas Centrales de Pº San Juan y Zonas Barcelona, Hospitalet, Badalona y Gavá, en régimen de jornada partida:

### **Horario normal**

- Entrada flexible de 7h.45m. a 8h.15m.  
- Presencia obligada de 8h.15m. a 13h.  
(\*) - Tiempo comida de 13h. a 14h.  
- Entrada flexible de 14h. a 14h.15m.

- Presencia obligada de 14h.15m. a 16h.50m.
- Salida flexible de 16h.50m. a 17h.35m.

Durante este período se realizarán 8h.05m. de trabajo efectivo.

**Horario de verano**

(72 días hábiles desde el 15 de Junio al 23 de Septiembre ambos inclusive)

- Entrada flexible de 7h.45m. a 8h.15m.
- Presencia obligada de 8h.15m. a 14h.45m.
- Salida flexible de 14h.45m. a 15h.15m.

Durante este período se realizarán 7h. de trabajo efectivo, incluidos los 30m. de descanso para el bocadillo.

c) Para el personal de los Grupos Técnico, Administrativo y Subalterno, en régimen de jornada partida todo el año:

- Entrada flexible de 7h.45m. a 8h.15m.
- Presencia obligada de 8h.15m. a 13h.
- (\*) - Tiempo comida de 13h. a 14h.
- Entrada flexible de 14h. a 14h.15m.
- Presencia obligada de 14h.15m. a 16h.45m.
- Salida flexible de 16h.45m. a 17h.30m.

Se realizarán 8h. de trabajo efectivo.

d) Para el personal del Grupo Obrero en régimen de jornada partida todo el año:

- Entrada 8h.
- Presencia obligada de 8h. a 13h.
- (\*) - Tiempo comida de 13h. a 14h.
- Presencia obligada de 14h. a 17h.
- Salida 17h.

Se realizarán 8h. de trabajo efectivo.

e) Para el personal del Grupo Obrero en régimen de jornada continuada (excepto para el personal que trabaja en régimen de turno):

**Horario normal:**

- Entrada a las 7 horas
- Salida a las 15 horas

Durante este período se realizarán 8h. de trabajo efectivo, incluidos los 30m. de descanso para el bocadillo.

**Horario de verano:**

(74 días hábiles desde el 11 de Junio al 23 de Septiembre ambos inclusive)

- Entrada a las 7 horas
- Salida a las 14,30 horas

Durante este período se realizarán 7h.30m. de trabajo efectivo, incluidos los 30m. de descanso para el bocadillo.

f) El personal en régimen de turno realizará 8h. diarias.

\* El horario de la comida de los apartados b) c) y d) podrá ajustarse a las necesidades de los distintos Servicios, sin que pueda superarse el tiempo de 1 hora.

\* El descanso por jornada continuada será de 30 minutos que computan como trabajo efectivo.

## **ART. 23 - REGIMEN DE JORNADA PARTIDA**

El régimen de jornada partida se sujeta a las siguientes condiciones:

- a) La Empresa no obligará a efectuar jornada partida a ningún empleado que en la actualidad realice jornada continuada.
- b) Ningún trabajador en régimen de jornada continuada será trasladado a otro puesto de trabajo, que le suponga pasar a jornada partida.
- c) Los concursos de plazas vacantes se convocarán en jornada continuada o partida, de acuerdo con el criterio de la Dirección de la Empresa, expresado en el documento de fecha 20 de febrero de 1985 que se incluye de Anexo VIII. El Comité de Empresa será informado de cualquier modificación que se produzca en el contenido del mismo.

No obstante, se establece que en el caso de que empleados de la Empresa, actualmente en régimen de jornada continuada, concurren voluntariamente y cubran vacantes en concursos convocados en jornada partida, a los mismos no se les modificará su horario.

Se establece como única excepción que los concursos de plazas vacantes que se produzcan en Grupos Homogéneos de trabajo en los que ya efectúan la jornada partida un 75% de los empleados que, a criterio de la Dirección deban efectuarla, se cubrirán en jornada partida.

Los Grupos Homogéneos de trabajo obedecen a una agrupación funcional y geográfica, así como de dependencia orgánica y son los que se relacionan en el documento de fecha 20 de Febrero de 1985 que se acompaña de Anexo VIII.

Las condiciones indicadas en este artículo, corresponden, a título personal, a todos los empleados de la plantilla en activo a la firma del Convenio para 1985-86, de tal forma que tales condiciones no podrán anularse ni modificarse en posteriores Convenios.

Aquellos empleados que deseen acogerse al régimen de jornada partida, deberán solicitarlo a la Dirección de la Empresa, que decidirá la oportunidad de acceder a dichas peticiones en función de las necesidades del servicio y del período de coexistencia con el personal en régimen de jornada continuada. El régimen de jornada partida dará derecho al devengo del Plus por jornada partida.

## **ART. 24 - TRABAJOS EN REGIMEN DE TURNO**

Son los trabajos que deben efectuarse para garantizar la explotación continua de las instalaciones, lo que requiere una variabilidad de horario que será determinada equitativamente por períodos semanales, cubriendo incluso los días festivos. Esto obliga a que el descanso semanal se realice en un día variable sin que las horas trabajadas en días festivos sean consideradas como extraordinarias.

Esta variabilidad de horario estará regulada por los calendarios preestablecidos en cada caso:

- a) Regímenes de "TURNO": Dependiendo del número de horas diarias que sea necesario cubrir, el turno puede ser de dos tipos:
  - .Turno Cerrado: Es el que requiere actividad permanente las 24 horas del día y los 365 días del año, para lo que se establecen 3 turnos rotativos diarios de 8 horas cada uno.
  - .Turno Abierto: Es el que requiere una actividad de 16 horas diarias los 365 días del año, para lo que se establecen 2 turnos rotativos diarios de 8 horas cada uno.
- b) Inconvenientes del Trabajo en régimen de "TURNO":
  - .Variabilidad de horario: por realizarse el trabajo en horario distinto del habitual.
  - .Trabajo en festivos: por realizarse el trabajo en jornada no laborable.
  - .Disponibilidad: otros inconvenientes comunes a todo el personal que realiza trabajos en régimen de "TURNO".

c) Ordenación de ausencias y calendarios anuales de turnos:

Las ausencias del personal de turno producidas por enfermedad, accidente, permisos, procesos de cobertura de bajas, ausencias por horas sindicales, asistencia a cursos de formación, las derivadas de lo establecido en el calendario anual de turnos y vacaciones y las derivadas de los cuatro días de vacaciones de libre elección, que no pudieran cubrirse en jornada ordinaria, se cubrirán por el personal adscrito al régimen mixto o con personal eventual, cuando sea necesario, con las siguientes excepciones:

- 1.- Si la ausencia se produce de manera imprevista, el personal de turno doblará la ausencia del relevo.
- 2.- Si el día siguiente persiste la ausencia y es festivo, se intentará localizar al empleado en régimen mixto para cubrir la ausencia con carácter voluntario.

Si no se localiza al empleado en régimen mixto o éste no accede voluntariamente a realizar la sustitución, ésta deberá realizarla el personal de turno, hasta el primer o segundo día laborable posterior al último festivo según sea el turno del ausente, momento en que entrará en la rueda del turno correspondiente el personal en régimen mixto, hasta que se reincorpore el ausente.

- 3.- Si la ausencia se produce un día en que hay conservación, el empleado de turno o mixto que esté en conservación cambiará su horario, adaptándolo al horario del empleado a sustituir, salvo que el último día de suplencia del de conservación deba realizarse de noche, en cuyo caso la cobertura la realizará el personal en régimen mixto que no esté en conservación.
- 4.- En caso de que el régimen mixto no sea suficiente para cubrir la ausencia del trabajador, la baja se cubrirá subsidiariamente por el propio personal de turno.
- 5.- Si se produce una extinción de contrato de trabajo, transcurridos 2 meses desde la fecha de la extinción, cesará la sustitución por personal en régimen mixto.

Siempre que la cobertura de la ausencia se realice por el propio personal de turno, se seguirá obligatoriamente el orden siguiente:

- 1.- Por el personal al que le toque conservación el día de la ausencia, adaptándose el horario del sustituto al del sustituido.
- 2.- Alargando los dos turnos restantes hasta 12 horas con el ajuste correspondiente en los horarios para cubrir dicha ausencia.
- 3.- Doblando excepcionalmente el del turno anterior hasta un máximo de 16 horas.
- 4.- Si no pudieran aplicarse las normas anteriores se podrá adaptar el horario del resto del personal de turno que trabaje dicho día al horario más adecuado.
- 5.- De no ser posible la cobertura a través de lo establecido en los párrafos anteriores, se recurrirá al resto de personal de la Empresa.

.Como regulaciones generales aplicables a este apartado c) se establece lo siguiente:

En cualquier caso, en razón al servicio público prestado, el personal de turno al término de su jornada laboral no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que venga el relevo.

Continúa de aplicación lo establecido en el Art. 19 del Real Decreto 1561/95 de 21 de Septiembre, pero siempre se respetará el descanso de 12 horas entre el término de la jornada y el inicio de la siguiente, salvo en el caso de un primer día de doblaje en que no pueda avisarse al siguiente relevo con tiempo suficiente.

Antes del inicio de cada año se establecerán por la Empresa los calendarios de turno de trabajo para todo el año, en el cual quedará incluida la programación de vacaciones a realizar en el período de verano.

Se establece que todas las ausencias producidas por vacaciones, cualquiera que sea la época en que se realicen, se cubrirán enteramente en jornada ordinaria. En concreto, las que resten de las establecidas en la programación a realizar en período de verano, se efectuarán por el personal en los días que tenga



conservación, salvo 4 de dichos días restantes de vacaciones que podrán escogerse libremente, con un preaviso mínimo de cinco días si estos días son en festivo o sábado y de dos días en los demás casos, a fin de que puedan ser cubiertas por el régimen mixto.

Con relación a la programación de vacaciones a realizar en período de verano, a que antes se ha hecho referencia, se establecen dos alternativas que serán programación flexible y programación rígida, a decidir en cada Centro de Trabajo a propuesta del Comité.

La programación flexible supone la realización, durante los tres meses de verano, de tres semanas naturales de vacaciones por cada personal del grupo, que será cubierto por personal del mismo grupo que en aquella semana tenga turno de conservación, por lo que éste adaptará su horario al de aquél.

La programación rígida supone efectuar cuatro semanas de promedio de vacaciones por persona durante los tres meses de verano y este sistema supone, necesariamente, realizar por cada persona las vacaciones en los días específicamente establecidos en la programación.

Dentro de ambos tipos de programación, se efectuará anualmente una rotación entre el personal para su distribución equitativa.

d) Régimen Mixto:

- 1.- El régimen mixto cubrirá las ausencias indicadas específicamente en el apartado c) anterior.
- 2.- Las características de la organización del régimen mixto en cuanto al número de trabajadores, puestos a cubrir y categoría, son las que figuran en el Anexo XIII.
- 3.- Al personal en régimen mixto se le respetarán las horas anuales de trabajo establecidas para el resto del personal.
- 4.- El personal en régimen mixto tendrá como obligación principal cubrir las ausencias indicadas en el apartado c), realizando en los otros períodos su régimen de jornada y horario normales.
- 5.- El personal que ocupa puestos de trabajo de régimen mixto y está adscrito voluntariamente a dicho régimen, todo ello de acuerdo con lo indicado en el anexo XII de este Convenio, quedará obligado a efectuar régimen mixto mientras ocupe dicho puesto de trabajo.

No obstante, durante el primer mes a partir de la fecha de la firma de este Convenio, el personal con una antigüedad de más de 2 años en el régimen mixto podrá solicitar cambiar de puesto de trabajo y ser baja en dicho régimen en las siguientes condiciones:

. Si está adscrito a la Subdirección de Explotación, en los puestos de trabajo a), b), c) y d) se atenderán, durante el período de vigencia del Convenio, las dos peticiones hechas por los dos empleados en régimen mixto de más antigüedad en dicho régimen de entre los que hayan solicitado el cambio.

. Si está adscrito a la Subdirección de Operaciones, en los puestos de trabajo a), b), c), d) y e) se atenderán, durante el período de vigencia del Convenio, las tres peticiones hechas por los tres empleados en régimen mixto de más antigüedad en dicho régimen de entre los que hayan solicitado el cambio.

En cualquier caso, se posibilitará la permuta entre dos empleados que, ocupando el mismo puesto de trabajo de los que llevan incorporado el régimen mixto tal como consta en el Anexo XII de este Convenio, deseen intercambiar su régimen de trabajo.

6.- Los empleados que se adscriban al régimen mixto deberán reunir las condiciones profesionales adecuadas para el puesto de trabajo a cubrir.

7.- Las ausencias del turno se cubrirán de forma rotativa por el personal de régimen mixto asignado al puesto de trabajo donde se haya producido dicha ausencia, según lo especificado en el Anexo XIII.

En las ausencias del turno que se prevean de larga duración, el empleado de régimen mixto que cubra dicha ausencia será sustituido, siempre que sea posible, al cabo de dos meses por otro empleado de régimen mixto, en cuyo caso se iniciará un nuevo ciclo o por contratación exterior.

En cuanto a la variabilidad del horario del régimen mixto, se limitará a dos cambios de jornada por semana natural.

8.- Al personal en régimen mixto se le respetará su programación de las vacaciones, siempre que se garantice la presencia como mínimo del 50% del personal de régimen mixto asignado a cada uno de los puestos de trabajo establecidos en el Anexo XII.

9.- En cuanto al percibo del Plus de Jornada Partida en el caso de los trabajadores que realizando jornada partida, perciban el plus correspondiente y sean incluidos en las listas del régimen mixto, su regulación será la siguiente:

En el mes natural en el que se inicie la sustitución del turno percibirán el Plus de Jornada Partida por la totalidad de dicho mes, no percibiéndose en los meses naturales posteriores en que se continúen las indicadas sustituciones, salvo en el mes en que se finalicen, en que se percibirá el Plus por Jornada Partida proporcional a la parte del mes en que no se haya efectuado suplencia de turno.

Al personal que en 1989 percibía la Prima por realizar la Jornada Partida en los meses de verano, se le reconoce, a título personal, el derecho a la percepción íntegra de tal Prima, aunque pase al régimen mixto.

10.- El personal en régimen mixto tendrá preferencia para cubrir por traslado las plazas de turno que queden vacantes siempre que tengan las condiciones profesionales que se requieran.

11.- Los casos no previstos en la presente regulación del régimen mixto, se estudiarán conjuntamente por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa con el fin de llegar a los acuerdos pertinentes.

e) El personal en régimen de turno abierto o cerrado y régimen mixto tendrá el derecho de dejar dichos regímenes a los 10 años de estar en ellos, una vez sustituidos. En tal caso dejará de percibir el Plus correspondiente a estos regímenes a partir de la fecha de cese.

f) Se mantiene con carácter permanente la Comisión Paritaria del Turno, compuesta de siete representantes del Comité de Empresa y siete de la Empresa como número máximo de ambas representaciones, que tendrá como objetivo el seguimiento de las condiciones de trabajo y organización del régimen de turno.

g) Acuerdo sobre descanso por bocadillo, de fecha 30 de Septiembre 1986, suscrito con el Comité de Empresa del Centro de Trabajo de Sant Joan Despí: "Se abonará una cantidad suplementaria al personal de turno de la Planta de Tratamiento de Sant Joan Despí que ocupe puestos de trabajo de control y vigilancia de instalaciones que funcionan sin interrupción, por cuyo motivo el descanso para el bocadillo se efectúa en un momento no prefijado, sin abandonar el puesto de trabajo y con disponibilidad para la incorporación inmediata al mismo en caso de necesidad. Los puestos de trabajo sometidos a este régimen, deberán ser previamente designados por la Dirección".

En relación al mencionado acuerdo, se estudiará con el Comité de Empresa, su posible aplicación a otros puestos de trabajo de características idénticas a las recogidas en dicho acuerdo de 30 de Septiembre de 1986, previa designación de los mismos por la Dirección.

#### **ART. 25 - TRABAJOS EN REGIMEN DE GUARDIA**

Se entienden como de "GUARDIA" los trabajos que, no realizándose en régimen de turno, deban efectuarse en sábado, domingo o festivo intersemanal, con el fin de atender el régimen mínimo del servicio.

No tendrán carácter de "GUARDIA" aquellos trabajos extraordinarios no previstos, por cuya realización en día festivo se percibirán las horas trabajadas como extraordinarias, sin derecho a otro tipo de compensación.

#### **ART. 26 - CUMPLIMIENTO DE HORARIO**

Al inicio de la jornada laboral el personal deberá hallarse en su puesto de trabajo completamente preparado para el desempeño de su función, debiendo permanecer en el mismo hasta la hora de salida.

Excepto el personal expresamente autorizado por la índole de su trabajo, no se podrá salir durante la jornada laboral de los Centros de Trabajo sin autorización de la Jefatura a la que se halle adscrito el empleado.

Asimismo, también se requerirá autorización para abandonar el puesto de trabajo y desplazarse por los edificios e

instalaciones.

#### **ART. 27 - PROLONGACION DE JORNADA**

En los casos en que por necesidades del servicio deba prolongarse la jornada más de una hora después del término normal de la misma, deberán concederse dos horas libres no computables como extraordinarias para que el trabajador pueda desplazarse a comer a su domicilio, reemprendiendo el trabajo después de dicho tiempo por un mínimo de tres horas extraordinarias que, de no realizarse, percibirá económicamente.

Si la urgencia del trabajo impidiera la interrupción de dos horas, se concederá al personal un mínimo de media hora para que pueda comer en el trabajo. Esta interrupción de media hora no computará como tiempo trabajado, pero dará derecho a la percepción de una DIETA, sea cual sea el lugar donde se trabaje, no rigiendo en este caso el mínimo de horas fijado en el párrafo anterior. Después de percibir la primera dieta y en las mismas condiciones, cada ocho horas más de prolongación de jornada corresponderá una comida y por ello una dieta.

Se establece que al prolongar la jornada, la comida o la cena podrá retrasarse, sin devengo de dieta, hasta las dieciséis o veintitrés horas respectivamente.

En cualquier caso en que una comida sea proporcionada por la Empresa, ello sustituirá la percepción de la dieta.

#### **ART. 28 - HORAS EXTRAORDINARIAS**

En lo no establecido en este Convenio, las horas extraordinarias se regirán por lo dispuesto en el Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Dado el carácter de Servicio Público que tiene la Empresa, se considerarán horas extraordinarias estructurales las siguientes:

- Reparación de siniestros.
- Circunstancias de fuerza mayor.
- Averías o daños extraordinarios, que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables.
- Cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar la buena marcha del servicio, siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Si concurren las circunstancias antes indicadas, para la consideración de horas estructurales, u otras circunstancias justificadas que no permitan la suspensión de un trabajo al término de la jornada laboral, el trabajador deberá prolongarla hasta el fin del trabajo o su sustitución por otro trabajador, debiendo a su vez concedérsele un permiso para que en las horas habituales pueda el trabajador comer, bien en su domicilio, bien en el lugar de trabajo o sus proximidades.

Se procurará reducir al mínimo imprescindible el número de horas extraordinarias a realizar y a dicho fin la Empresa revisará sus procesos de trabajo de forma que, dentro de lo posible y atendiendo las necesidades del servicio, puedan éstas solventarse dentro de la jornada normal sin precisarse horas extraordinarias.

A partir de 1º de Enero del año 2000 se limitarán las horas extras retribuidas al tope de 80 horas anuales. Cada hora que exceda de las 80 horas anuales se compensará con hora y media de descanso, de acuerdo con el Art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **ART. 29 - VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS**

El trabajador que por necesidades de la Empresa se desplace fuera de la localidad donde radique su Centro de trabajo, percibirá dieta en el importe fijado en el Art. 56 del presente Convenio, siempre que el desplazamiento le obligue respectivamente a comer o cenar fuera de la localidad, entendiéndose en los casos de prolongación de jornada que ello se produce cuando, como consecuencia de dicha prolongación, la comida o cena deba retrasarse hasta una hora después de finalizada la jornada de mañana o hasta las veintitrés horas en el caso de la jornada de tarde. Independientemente de la dieta, la Empresa facilitará para los desplazamientos o bien medios propios o

satisfará el importe del transporte público correspondiente.

El personal que salga desplazado de la Central Cornellá lo hará con los medios que la Empresa le proporcione.

El trabajador con régimen de jornada partida se regirá por lo específicamente establecido en el Apdo. Segundo del Anexo VI del presente Convenio.

### **ART. 30 - VACACIONES**

Las vacaciones quedan fijadas, para todo el personal, en 26 días laborables más un día inhábil adicional no computable para el cálculo del período de verano, sin que puedan ser inferiores a 30 días naturales, según el calendario reseñado en el Art. 21 del presente Convenio.

### **ART. 31 - DISFRUTE DE LAS VACACIONES**

Dentro de los tres primeros meses de cada año se acordarán los períodos en que deban disfrutarse las vacaciones, procurando, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, atender las peticiones que en tal sentido eleven los trabajadores.

Cuando coincidan en las mismas fechas las peticiones de dos o más empleados que no puedan ausentarse simultáneamente, el mando al cargo de dicho Servicio o Sección tratará de ponerles de acuerdo y de no conseguirlo, tendrá preferencia el de mayor categoría o antigüedad, ejerciéndose dicho derecho de forma rotativa, de modo que quien hubiese podido ejercerlo en primer lugar un año, pasará a ocupar en el próximo el último puesto en la relación de elección prioritaria. En caso de igualdad de categoría profesional regirá a los efectos de prelación, el orden de antigüedad en la Empresa, con el mismo mecanismo que el previsto anteriormente.

El personal de nuevo ingreso disfrutará en su primer año de trabajo en la Empresa de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado durante el año.

El trabajador con derecho a vacaciones que cesa por cualquier causa en el transcurso del año tendrá derecho a percibir el importe de la parte proporcional de las mismas, contándose éstas por doceavas partes, computándose la fracción de un mes como completo.

Para el personal que trabaje en régimen de "TURNO", regirá específicamente lo establecido en el Art. 24 de este Convenio.

### **ART. 32 - PERMISOS**

Los permisos quedarán fijados en concordancia con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Arts. 23 y 37, en la forma siguiente:

- a) **Por matrimonio**: quince días naturales. En el caso del personal de Turno, sus días festivos que sobrepasen el número de sábados, domingos y festivos intersemanales de dicho período, no computarán como permiso.
- b) **Por nacimiento de hijo**: tres días.
- c) **Fallecimiento de cónyuge o hijos**: cinco días.
- d) **Fallecimiento de hermanos y ascendientes del empleado (padres y abuelos)**: tres días cuando el óbito se produzca en la provincia de Barcelona. Cinco días si el mismo tiene lugar en cualquier otro punto.
- e) **Fallecimiento de padres políticos, yernos, nueras y nietos del empleado**: dos días que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia.
- f) **Fallecimiento de abuelos políticos y cuñados**: dos días que podrán ampliarse a cuatro si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia.
- g) **Enfermedad grave o intervención quirúrgica de todos los anteriores**: dos días que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia.

**(Ver grados de parentesco en el Anexo XIV).**

h) **Exámenes:** Los trabajadores inscritos en cursos organizados por Centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, tendrán derecho a un tiempo máximo de diez días al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación.

i) **Traslado de domicilio habitual:** 1 día.

j) **Asuntos propios:** Podrán ser concedidos dos días de licencia con sueldo dentro del período de un año. Dichos permisos podrán solicitarse a la jefatura inmediata y a través de la Dirección de Personal se establecerán criterios de homogeneidad.

k) **Lactancia:** Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

l) **Permiso sin sueldo:** Se podrán solicitar dos licencias especiales al año sin sueldo, de diez días naturales cada una, siempre potestativa su concesión por la Empresa que podrá requerir acreditar la necesidad de la licencia.

**Presentación de justificante:** En los casos de fallecimiento, la Dirección de la Empresa podrá exigir la presentación del Certificado de Defunción y en los de enfermedad, intervención quirúrgica o alumbramiento, un Certificado Médico Oficial expedido por el facultativo que haya intervenido.

### **ART. 33 - EXCEDENCIAS**

El trabajador que al amparo del Estatuto de los Trabajadores le sea concedida una Excedencia, deberá pedir el reingreso con una antelación mínima de 30 días antes de la finalización de la misma, ingresando a dicho término de forma inmediata, debiendo ser destinado a un puesto de la categoría que ostentaba en el momento de causar la Excedencia, sin merma de sus condiciones laborales.

Se concederán excedencias por maternidad en los términos recogidos en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Aparte de las excedencias previstas en el Estatuto de los Trabajadores, se podrán solicitar excedencias entre 6 meses y dos años pero su concesión por la Empresa será graciable.

### **ART. 34 - BAJAS POR ENFERMEDAD COMUN Y ACCIDENTE NO LABORAL**

a) Cuando por hallarse enfermo no pueda un empleado asistir al trabajo, deberá dentro de las dos primeras horas de su jornada ponerlo en conocimiento de la Jefatura a la que se halle adscrito. El incumplimiento de dicha obligación, de la que sólo quedará eximido por causas de fuerza mayor debidamente justificadas, facultará a la Dirección de la Empresa para considerar que la ausencia al trabajo no es justificada.

b) Si la duración de la enfermedad es superior a dos días naturales, el interesado deberá obtener la baja de su médico de cabecera y remitirla a su Jefatura inmediata para que ésta la entregue a la Dirección de Personal para su tramitación. La no presentación de los partes de baja faculta, asimismo, a considerar la ausencia como injustificada.

c) De acuerdo con lo establecido en el núm. 7 de la redacción que la Orden de 21 de Marzo de 1974 da al Art. 17 de la Orden de 13 de Octubre de 1967, el Servicio Médico de Empresa colaborará con la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social para la revisión de las bajas por Incapacidad Temporal (I.T.) La obstrucción de la labor del Servicio Medicina del Trabajo será considerada como falta laboral y calificada a tenor de las circunstancias y naturaleza de dicha obstrucción.

### **ART. 35 - EDAD MINIMA DE INGRESO Y SERVICIO MILITAR**

Se establece en 16 años la edad mínima de ingreso en la Empresa para cualquier categoría.

Los trabajadores fijos en plantilla tendrán derecho, durante el período de permanencia en el Servicio Militar o Prestación Social Sustitutoria, a percibir el importe de dos pagas extraordinarias, a tenor de la categoría profesional que ostenten, como únicos pagos.

Asimismo durante dicho período y dos meses más tendrán reservado su puesto de trabajo en la Empresa computándose todo el período a efectos de antigüedad en la Empresa.

La no presentación del trabajador en el plazo de dos meses, contados desde la fecha en que haya obtenido su licencia militar, dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo.

### **ART. 36 - TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA**

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a realizar trabajos correspondientes a una Categoría Unificada Superior percibiendo, durante este período, el nivel retributivo que le corresponda de la Categoría Unificada Superior, de acuerdo con lo estipulado en el párrafo tercero de este mismo artículo. El trabajador se reintegrará a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando un trabajador realice durante más de cuatro meses consecutivos trabajos de superior categoría se estimará creada la vacante y se procederá de acuerdo con el sistema de cobertura de vacantes previsto en el Art. 17 del presente Convenio.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, en el caso de que un trabajador ocupe un puesto de trabajo de Categoría Superior durante ocho meses consecutivos o doce meses alternos, ambos en un período mínimo de dos años, consolidará el salario del nivel retributivo inferior de dicha categoría unificada a partir de este momento. De ser superior se le respetará el mismo.

La retribución en tanto se desempeñe un trabajo de la Categoría Unificada inmediata Superior será la correspondiente al nivel retributivo inmediato superior al que se está percibiendo, siempre y cuando no esté percibiendo el nivel retributivo superior de su Categoría Unificada, en cuyo caso no percibiría incremento alguno.

En cualquier otro caso la retribución será la del nivel inferior de la Categoría Unificada que vaya a sustituir o la que represente un salto de un nivel retributivo.

### **ART. 37 - CONDICIONES CONDUCCION**

1º.- **Movilidad:** El empleado que tenga que trasladarse de un sitio a otro dentro de su jornada laboral para realizar los trabajos propios del puesto de trabajo que ocupe, lo hará con los medios de transporte público que precise y la empresa le facilitará el abono o los medios de pago más adecuados en cada caso.

2º.- **Movilidad con vehículo de la Empresa:** En los casos en que la dificultad de utilización de los medios de transporte público, o la frecuencia de los desplazamientos, o las necesidades del servicio lo justifiquen, la empresa pondrá un vehículo a disposición del empleado o grupo de empleados que lo necesiten.

En caso de que se dé esta circunstancia se aplicará una de las siguientes dos alternativas:

a) Se establece que el personal que ocupa los puestos de la relación adjunta (Anexo X de este Convenio), cuya actividad está ligada diariamente a la conducción de un vehículo como actividad auxiliar a su función principal, cobrará un plus de conducción con carácter fijo en la cantidad fijada en el Art. 68 del Convenio, siempre que se produzca su adscripción voluntaria, adscripción que no será precisa en el caso de aquellos empleados que ya tienen obligación de conducir por contrato o por haberse fijado así en las condiciones del traslado o concurso para acceder a una nueva plaza.

El cobro de la retribución fija indicada comporta la obligación de conducir por tiempo indefinido. La expresada retribución fija dejará de percibirse en el momento en que el empleado de que se trate acceda voluntariamente a otro puesto de trabajo que no figure en la relación antes citada y también en el caso de incapacidad física para conducir, reconocida por el Servicio Medicina del Trabajo, supuesto este último en el que se le mantendrá en su oficio y profesionalidad de su función principal.

La retribución fija de referencia se percibirá repartida en los doce pagos ordinarios.

b) En el caso de aquellos empleados que no tengan que conducir vehículos de la Empresa diariamente y no figuren por tanto en la relación citada en el apartado anterior, percibirán el plus de conducción exclusivamente los días que conduzcan.

Este plus de conducción variable se establece para 1999 en el importe fijado en el Art. 68 del Convenio, por jornada en que se conduzca.

En caso de concurrir trabajadores con otros de superior categoría en el mismo puesto de trabajo con un solo vehículo, tendrá preferencia en la conducción el de superior categoría y de haber varios, el de mayor antigüedad en la categoría profesional.

Si un empleado prolonga su jornada de trabajo y sigue conduciendo, percibirá el plus de conducción indicado, proporcionalmente al número de horas de prolongación.

Quedan excluidos de la posibilidad de percibir las retribuciones de los apartados a) y b) anteriores, los empleados que ocupen puestos de trabajo que sean esencialmente de conducción (por ej.: chóferes), así como el personal de la categoría T1 de los grupos técnico y administrativo.

3º.- Garantías en la conducción de vehículos propiedad de la Empresa: La empresa cubrirá íntegramente las responsabilidades civiles y económicas de siniestros de circulación dentro de la jornada laboral de empleados que conduzcan vehículos que la empresa ponga a su disposición para el desarrollo de su trabajo. Dicha cobertura comprenderá también las multas penales y las fianzas judiciales de todo tipo.

En caso de privación de libertad por accidente de circulación conduciendo vehículos durante el desarrollo de los trabajos, se considerará al empleado en activo a todos los efectos, percibiendo la retribución promediada de los últimos tres meses trabajados, por todo el tiempo de privación de libertad, reintegrándose inmediatamente después a su puesto de trabajo.

En caso de retirada del permiso de conducir, al trabajador se le facilitará un trabajo de su propia categoría.

4º.- Conducción de vehículos propiedad del empleado: Cuando la clase de trabajo lo permita y siempre que haya un acuerdo previo en el que el empleado se comprometa a hacer esta prestación, el traslado se hará con el vehículo particular del empleado, por lo cual percibirá un plus por kilómetro realmente recorrido, incrementado en un valor estimado equivalente al plus de conducción. El personal de la Categoría T1 percibirá el plus por kilómetro sin incrementar.

El plus por kilómetro será el fijado en el Art. 69 del Convenio.

5º.- No aumento de categoría: Se establece que la conducción de vehículos de la Empresa en todos los casos a que se refiere este acuerdo, no puede suponer aumento de categoría de ningún tipo al tratarse de una actividad auxiliar a su función principal (Art. 7, párrafo 3 del Convenio), consistiendo la compensación en la retribución especificada en el apartado 2º).



# CAPITULO V

## REGIMEN ECONOMICO

### ART. 38 - REGIMEN ECONOMICO

El régimen económico que regirá en la Empresa y su personal será exclusivamente el que se pacte en el articulado del presente Convenio, sin que existan otras retribuciones que las especificadas en el presente capítulo, que compendian todas las que anteriormente y por todos los conceptos se satisfacían.

### ART. 39 - NORMA GENERAL

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente Convenio, establecidas reglamentariamente o convenidas, bien individualmente, bien en grupo, se entiende que en todo caso lo son con carácter bruto, siendo a cargo del empleado el pago a cuenta por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la cuota obrera de cotización a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o pueda legalmente establecerse sobre el salario.

Las retribuciones a las que hace referencia el párrafo anterior son fijadas en razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo en jornada reducida o a tiempo parcial percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada que realice comparada con la jornada completa correspondiente a su categoría laboral.

### ART. 40 - NIVELES DE RETRIBUCION ANUAL POR CATEGORIAS

Dichos niveles comprenden en cómputo anual el Salario Base y la Participación en Beneficios que de él se deriva.

### ART. 41 - TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES

- a) Es el desglose mensual por conceptos del nivel de retribución anual por categoría.
- b) La Tabla de Retribuciones mensuales se compone de los conceptos retributivos siguientes:
  - SALARIO BASE
  - PARTICIPACION EN BENEFICIOS CALCULADA SOBRE EL SALARIO BASE
- c) En los Anexos II y IV se detallan las Tablas de Retribuciones Mensuales por categorías antiguas y por categorías unificadas que regirán durante la vigencia de este Convenio.

### ART. 42 - RETRIBUCION DIARIA Y HORARIA

A los efectos de abonos o deducciones se considerará como retribución diaria la treintava parte de la suma del Salario Base, Antigüedad, Beneficios, Complemento Personal, Plus por trabajo en Régimen de "TURNO", Plus disponibilidad Régimen Mixto, Plus conducción

fijo, Plus por Jornada Partida y Plus Compensación ascensos automáticos que por mes tenga reconocidos cada empleado. Este valor dividido por ocho constituye la retribución horaria a los efectos indicados al principio de este artículo.

### ART. 43 - NIVELES RETRIBUTIVOS ANUALES POR CATEGORIAS ANTIGUAS

En el Anexo I se detallan los mencionados niveles retributivos.

### ART. 44 - NIVELES RETRIBUTIVOS ANUALES POR CATEGORIAS UNIFICADAS

- 1) Estructura Salarial: Comprenderá los conceptos mencionados en el Art. 40 del presente Convenio, es decir, Salario Base y Participación en Beneficios.
- 2) Adaptación de las remuneraciones fijas del personal, a los niveles anuales por Categorías Unificadas: Al personal clasificado le corresponderá en cada caso la remuneración y estructura salarial de la categoría unificada



que ostente en cada momento y a las mismas se adaptará el personal referido en el Art. 13 del presente Convenio en el momento en que su retribución coincida o deje de ser superior a la de la categoría unificada a la que acceda, en cuyo supuesto pasará a percibir el nivel retributivo medio de la Categoría Unificada que se le asigne.

3) Niveles retributivos anuales Categorías Unificadas: Las Categorías Unificadas tendrán los niveles retributivos en valores de 1999 que se indican en la siguiente tabla:

NIV.RETR.  
CAT.UNIF.

T1	4614192								
T2		4232096							
T3			4011516						
P1		4232096	4011516	3749252					
P2			4011516	3749252	3492204				
O1				3749252	3492204	3257724			
O2					3492204	3257724	3042888		
AO						3257724	3042888	2859996	
AX							3042888	2859996	2485624

4) El personal en excedencia que tenía algunas de las categorías antiguas que se citan a continuación, a su reingreso se registrará por las siguientes equivalencias:

<u>Categoría antigua</u>	<u>Categoría unificada</u>
1ª A y 1ª B (Grupo Tit.y Téc.)	T1
1ª (Grupo Adm.-Sub. 1º)	T1
2ª (Grupo Téc. y Adm.-Sub.1º)	T2
3ª (Grupo Téc. y Adm.-Sub.1º)	T3

#### **ART. 45 - PROMOCION ECONOMICA EN CATEGORIAS PROFESIONALES UNIFICADAS DE AX A P1**

a) Nivel retributivo inferior de cada Categoría Unificada

El nivel retributivo inferior de cada categoría unificada lo percibirá el personal temporal que pase a contrato indefinido, con excepción del personal al que le es de aplicación el Art. 107 de este convenio. También lo percibirá el personal que acceda al mismo a través de las modalidades de Promoción-Traslado o Concurso-Examen o por cumplimiento de los períodos de permanencia establecidos en el Art. 107.

b) Nivel retributivo medio de cada Categoría Unificada

El personal de nuevo ingreso con contrato indefinido, situado en el nivel retributivo inferior de cada Categoría Unificada pasará a percibir el nivel retributivo medio de la misma Categoría Unificada, una vez transcurridos dos años para las Categorías Unificadas AX, AO y O2 y tres años para las de O1, P2 y P1.

Para ello es obligatorio que dicho personal realice con aprovechamiento los cursos de formación que determinó en su día la CPCP. Estos cursos son los FNI establecidos en el Plan de Formación. De no programarse los mismos dentro del período de permanencia establecido para cada Categoría Unificada, desde la incorporación del empleado al nivel retributivo inferior del que se trate, este pasará automáticamente a percibir el nivel retributivo medio, una vez transcurrido dicho período de permanencia.

Cursos FNI: La CPCP acordó utilizar el curso FA, formación de adaptación a las peculiaridades propias de la empresa, con una duración de 60 horas, de las cuales 20 son en jornada de trabajo.

El personal al que le es de aplicación el Art. 107 pasará automáticamente a percibir el nivel retributivo medio, una vez transcurrido el período de permanencia correspondiente citado en el primer párrafo de este apartado b), al haber ya realizado los cursos FNI, de acuerdo con lo regulado en dicho Art. 107.

El personal que ha accedido a una Categoría Unificada superior en el nivel retributivo inferior por Promoción-Traslado o Concurso-Examen, pasará a percibir el nivel retributivo medio de la misma Categoría Unificada, una vez transcurridos los períodos de permanencia citados en el primer párrafo de este apartado b), si está en posesión de la formación reglada o equivalente requerida para dicha Categoría Unificada. En caso de no poseer dicha formación requerida deberá, además, realizar obligatoriamente la formación reglada correspondiente o los cursos FEPER previstos para dicha Categoría Unificada, para pasar a percibir el nivel retributivo medio de la misma.

c) Nivel retributivo superior de cada Categoría Unificada

El personal que perciba el nivel retributivo medio de cada Categoría Unificada de las comprendidas entre AX y P1, pasará a percibir el nivel retributivo superior de su Categoría Unificada, una vez transcurridos cuatro años de permanencia en tal nivel retributivo medio de las Categorías Unificadas de O1, P2 y P1 y tres años en las de AX, AO y O2, si acredita haber efectuado con aprovechamiento los cursos FCS.

Se procurará que cada tres años se realicen los cursos FEPER y FCS de las diferentes categorías y oficios.

Transitoriamente, a los trabajadores que hayan iniciado un curso FNI, FEPER ó FCS hasta el 31-12-1996, se les respetará el tiempo de permanencia establecido en el anterior Convenio, mientras permanezcan en la categoría que ostentan en la actualidad.

#### **ART. 46 - SALARIO BASE**

La columna primera de las Tablas que figuran en los Anexos II y IV del presente Convenio tiene el carácter de Salario Base, de acuerdo con lo establecido en el Art. 4 del Decreto núm. 2380/1973, de 17 de Agosto, sobre Ordenación del Salario.

El Salario Base se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

#### **ART. 47 - ANTIGÜEDAD**

El Premio de Antigüedad tiene el carácter de Complemento Salarial, de acuerdo con lo establecido en el apartado a) del Art. 5 del Decreto de 17 de Agosto de 1973, calculándose de la forma siguiente:

- a) El Premio de Antigüedad se calculará a razón de 591 pesetas por año de servicio.
- b) El Premio de Antigüedad se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.
- c) La fecha de vencimiento de los premios será el 1 de Enero ó 1 de Julio de cada año, según que el ingreso en la Empresa haya tenido lugar en el primer o segundo semestre del año.
- d) Cuando el trabajador cumpla 65 años no devengará más Premio de Antigüedad, quedando fijo el importe del premio alcanzado hasta dicha fecha.

El derecho a la percepción del Premio de Antigüedad se contará desde el día de ingreso en la Empresa, con independencia del período de prueba, baja por Incapacidad Temporal (I.T.) o accidente de trabajo, o bien por licencias o excedencias que no tengan carácter voluntario.

#### **ART. 48 - PARTICIPACION EN BENEFICIOS**

Tiene el carácter de Complemento Salarial, de acuerdo con lo establecido en el apartado d) del Art. 5 del Decreto de 17 de Agosto de 1973.

Consistirá en un 15% de la suma del Salario Base mensual y de la Antigüedad mensual, que en cada momento acredite el trabajador, atendida su categoría y fecha de ingreso.

La Participación en Beneficios se percibirá en las doce pagas ordinarias, pero no en las gratificaciones extraordinarias.

Este concepto se abonará en tanto no se legisle con carácter general la participación de los trabajadores en los beneficios de las Empresas.

#### **ART. 49 - COMPLEMENTO PERSONAL**

Tiene el carácter de Complemento Salarial, de acuerdo con lo establecido en el apartado a) del Art. 5 del Decreto de 17 de Agosto de 1973.

La Empresa fijará o modificará, en cada caso, el Complemento Personal individual, quedando consolidado con carácter personal en su cuantía, salvo que se pacte por escrito lo contrario.

El Complemento Personal se percibirá distribuido en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

El Complemento Personal que cada empleado tenga acreditado, en cómputo anual, a 31 de Diciembre de 1998, se incrementará en un 2,5% a los efectos de determinar su cuantía para 1999.

#### **ART. 50 - PLUS POR TRABAJO EN REGIMEN DE TURNO**

El Plus por trabajos de "TURNO" tiene el carácter de Complemento Salarial, de acuerdo con lo establecido en el apartado b) del Art. 5 del Decreto de 17 de Agosto de 1973.

Dicho Plus se percibirá repartido entre las doce pagas ordinarias y las cuatro gratificaciones extraordinarias.

a) El personal calificado como de "TURNO" percibirá, mientras realice tal régimen de trabajo, un Plus cuya cuantía anual se especifica a continuación.

	T U R N O		
	CERRADO 5 pers. por puesto de trabajo	ABIERTO 3 pers.por puesto de trabajo	LLAVEROS Barcelona (residual)
NIVEL I	756.332	727.643	
NIVEL II	688.916	662.763	522.839
NIVEL III	643.862	619.440	

El procedimiento seguido para el cálculo de estos importes se detalla en los apartados b), c), d), y e). El personal al que se refiere el apartado f) tendrá asignados los importes que resulten de los citados apartados, en relación con lo establecido en el propio apartado f).

b) Niveles del Plus por trabajo en régimen de turno:

#### **PUESTO DE TRABAJO**

##### **NIVEL I**

- . Operario Encargado Zonas
  - Zona Barcelona
  - Zona Besós
  - Zona Garraf
  - Zona Llobregat
  
- . Maquinistas
  - Cornellá

		- Est. Trat. S.J. Despí
.	Técnico Funcionam. Control Centraliz.	- P. San Juan
.	Analistas	- Est. Trat. S.J. Despí
.	Coordinador Unidades Móviles	- Gerencia Z. Badalona - Gerencia Z. Barcelona - Gerencia Z. Gavá - Gerencia Z. Hospitalet
<b>NIVEL II</b>		
.	Operario 1 Instalaciones	- Derivo Anoia Rubí - Zona Barcelona - Zona Besós - Zona Garraf - Zona Llobregat
.	Operario 2 Instalaciones	- Estac. Trat. Sant J. Despí - Taller Sant J. Despí - Zona Bajo Llobregat - Zona Barcelona - Zona Besós - Zona Garraf - Zona Llobregat
.	Operario 1 Distribución	- Gerencia Z. Badalona - Gerencia Z. Barcelona - Gerencia Z. Gavá - Gerencia Z. Hospitalet
.	Operador computador	- Informática
.	Telefonista Averías	- Gerencia Z. Badalona - Gerencia Z. Barcelona - Gerencia Z. Gavá - Gerencia Z. Hospitalet
.	Operario 2 Laboratorio	- Servicio Laboratorio
<b>NIVEL III</b>		
.	Conductores Instalaciones	- Cornellá - Zona Barcelona - Zona Garraf - Zona Llobregat - Zona Besós - Est. Trat. S.J. Despí
.	Ordenanzas	- P. S. Juan
.	Porteros	- Lepanto - Cornellá
.	Ayudante Distribución	- Gerencia Z. Badalona - Gerencia Z. Barcelona - Gerencia Z. Gavá - Gerencia Z. Hospitalet

c) Tabla de frecuencia promedio anual de los inconvenientes:

REGIMEN DE TURNO	INCONVENIENTES			
	VARIABILIDAD HORARIO			Trabajo festivos (F)
	Trabajo mañanas (M)	Trabajo tardes (T)	Trabajo noches (N)	
TURNO CERRADO 5 pers. pto.trabajo	66	73	73	64
TURNO ABIERTO 3 pers. pto.trabajo	104	108	0	71

d) Fórmula para el cálculo del Plus por trabajo en régimen de "TURNO":

$$P.T. = (22xB) + (0,20xB) \times T + (0,20xB) \times N + (0,60xB) \times F$$

T = Número promedio anual de tardes trabajadas

N = Número promedio anual de noches trabajadas

F = Número promedio anual de festivos trabajados

(los que consten en tabla de frecuencias)

B = Base Cálculo:

	Categoría base para el cálculo	Base Cálculo (B) 1999
NIVEL I	Capataz	8.442
NIVEL II	Oficial 1ª	7.688
NIVEL III	Oficial 2ª	7.186

e) Valoración de los Inconvenientes sin tener en cuenta su frecuencia:

	Ptas. / año Disponibilidad (22xB)	Ptas. / día Tarde o Noche (0,20xB)	Ptas. / día Festivo (0,60xB)
NIVEL I	185.724	1.688	5.065
NIVEL II	169.136	1.538	4.613
NIVEL III	158.092	1.437	4.312

B = Base Cálculo.

En caso de producirse en el futuro bajas definitivas, entre los integrantes de estos puestos de trabajo, se variará el cuadro anual de los turnos y por ser distinto el número de empleados adscritos al mismo, se adoptará la percepción económica correspondiente en función del promedio anual de los inconvenientes, aplicando la fórmula convenida para el cálculo del Plus en el presente artículo. Dicho importe económico entrará en vigor al mes siguiente de la implantación del nuevo cuadro.

f) Fórmula para el cálculo del Plus por trabajo en régimen de "Turno" del personal afectado por el acuerdo de fecha 30 de Septiembre de 1986:

$$P.T.= (35xB) + (0,20xB) \times T + (0,20xB) \times N + (0,60xB) \times F$$

#### **ART. 51 - TRABAJOS EN RÉGIMEN MIXTO**

El régimen económico del "Régimen Mixto", en valores 1999, será el siguiente:

a) El personal incluido en las listas de régimen mixto percibirá anualmente, repartido en 12 mensualidades, el importe del 60% de las pesetas año por disponibilidad que, relativo al "Plus por trabajo en régimen de Turno" figuran en el apartado e) del Art. 50 del Presente Convenio. Dicho importe se denominará "Plus de Disponibilidad Régimen Mixto".

Los importes mensuales brutos que resulten, correspondientes al nivel del puesto de trabajo a cubrir en sus respectivos niveles, serán los siguientes:

NIVEL I	9.286
NIVEL II	8.457
NIVEL III	7.905

b) Además de los importes establecidos en el apartado anterior el personal en régimen mixto percibirá durante los 30 primeros días naturales en que inicie cualquier lapso de suplencia de personal de turno, el doble de la retribución por tarde/noche o festivos según la realice, establecida en el mismo apartado e) del Art. 50 del presente Convenio.

Los importes diarios brutos serán los siguientes:

	<u>(tarde-noche)</u>	<u>(festivo)</u>
NIVEL I	3.376	10.130
NIVEL II	3.076	9.226
NIVEL III	2.874	8.624

c) A partir del 31 día natural, el personal de régimen mixto, mientras siga realizando la misma suplencia de turno y hasta que se reincorpore a su régimen de jornada normal, percibirá una retribución diaria que será el resultado de dividir por 365 la retribución que figura en el apartado a) del Art. 50 del presente Convenio.

Los importes diarios brutos serán los siguientes:

	T U R N O	
	CERRADO 5 personas por puesto de trabajo	ABIERTO 3 personas por puesto de trabajo
NIVEL I	2.072	1.994
NIVEL II	1.887	1.816
NIVEL III	1.764	1.697

Se entiende que se realiza la misma suplencia cuando el trabajador no se ha reintegrado ningún día a su régimen de jornada y horario normales.

Los importes referidos en los apartados anteriores a), b), y c) sólo se percibirán en tanto el empleado esté incluido en las listas de régimen mixto.

#### **ART. 52 - PLUS POR TRABAJO EN FESTIVO REGIMEN TURNO Y REGIMEN MIXTO**

Este plus tiene el carácter de complemento salarial de acuerdo con lo establecido en el apartado d) del Art. 5 del Decreto de 17 de Agosto de 1973 y lo percibirá únicamente el personal adscrito a los citados regímenes de trabajo por cada día festivo efectivamente trabajado.

Este plus, tal como quedó establecido en el acuerdo de 9 de Julio de 1992 no forma parte de los conceptos computables para el cálculo de la Base Reguladora del complemento por jubilación y demás establecidos en el régimen asistencial de la Empresa.

Asimismo, en forma alguna es aplicable a dicho nuevo concepto lo dispuesto en el Art. 51 del presente Convenio, apartado b), en lo referente al cobro doble de la retribución por festivos que allí consta.

El valor de dicho plus por cada día efectivamente trabajado queda establecido para el año 1999 en:

NIVEL I	2.634 ptas. brutas
NIVEL II	2.397 " "
NIVEL III	2.243 " "

Estos niveles se corresponden con los citados en los Arts. 50 y 51 del presente Convenio.

#### **ART. 53 - TRABAJOS EN REGIMEN DE GUARDIA**

El Plus por "GUARDIA" tendrá el carácter de Complemento Salarial, de acuerdo con lo establecido en el apartado c) del Art. 5 del Decreto de 17 de Agosto de 1973.

- a) El personal que realice "GUARDIA", de acuerdo con el tipo de calendario por el que se rija, percibirá por cada día festivo que trabaje, los pluses que se especifican a continuación, debiendo realizar indefectiblemente y de acuerdo con la Empresa, el día de descanso que le corresponda.

	CALENDARIO A de 0 a 35 días de guardia	CALENDARIO B de 36 a 55 días de guardia	CALENDARIO C de 56 a 75 días de guardia
NIVEL I	12.600	9.997	9.252
NIVEL II	11.730	9.359	8.684
NIVEL III	11.157	8.939	8.311

b) Nivel del Plus por "GUARDIA"

- . **Nivel I**
  - Capataz
  - Capataz Instalaciones Cuenca Llobregat
  - Analista Laboratorio
  
- . **Nivel II**
  - Operario 1 Instalaciones
  - Operario Colector Salmueras
  - Telefonista Averías
  - Operario 2 Laboratorio
  - Operario 2 Distribución
  
- . **Nivel III**
  - Conductor Instalaciones
  - Almacenero
  - Ayudante Distribución

**ART. 54 - PLUS POR TRABAJOS NOCTURNOS**

Tiene el carácter de Complemento Salarial de acuerdo con lo establecido en el apartado b) del Art. 5 del Decreto de 17 de Agosto de 1973.

Dicho Plus consistirá en un complemento de remuneración equivalente al 25% de los conceptos SALARIO BASE, ANTIGUEDAD, COMPLEMENTO PERSONAL Y PLUS DE TURNO en cómputo horario, por cada hora ordinaria trabajada en período nocturno.

Este Plus se percibirá por las horas ordinarias trabajadas, por cuanto respecto a las extraordinarias ya se ha incluido su importe en el de las mismas.

Se considerarán a todos los efectos horas nocturnas, las correspondientes a la jornada de noche que resulta de los cuadros horarios de trabajo aprobados por la Autoridad Laboral.

Se establece que:

- a) Trabajando en período nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, el Plus se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
- b) Si las horas trabajadas en período nocturno exceden de cuatro, se cobrará el Plus toda la jornada nocturna.
- c) La prolongación de la jornada nocturna se considerará como hora nocturna a efectos del percibo del plus.

Queda exceptuado del cobro del plus por trabajos nocturnos el personal de vigilancia de noche, como Porteros o Guardas, que hubieran sido contratados expresamente para realizar su función durante el periodo nocturno.

El personal en Régimen de Turno, percibirá el Plus Nocturno, a partir de la fecha de la baja médica por Incapacidad Temporal (I.T.) en los períodos en que, según la programación del turno, hubiera debido trabajar de noche.



#### **ART. 55 - RETRIBUCION A TANTO ALZADO POR LA PROLONGACION DE JORNADA**

Cuando por las circunstancias específicas que concurren en un puesto de trabajo sea aconsejable que el empleado que lo desempeña en jornada ordinaria prolongue la misma con horario extraordinario, podrá convenirse una retribución a tanto alzado de la jornada extraordinaria, que deberá documentarse por escrito. Al vencimiento del plazo podrán libremente ambas partes optar o no por la renovación, quedando en este último caso libres de las obligaciones que hubieran contraído.

Tiene el carácter de Complemento Salarial, de acuerdo con lo establecido en el apartado c) del Art. 5 del Decreto de 17 de Agosto de 1973.

El personal TECNICO y ADMINISTRATIVO de las categorías unificadas T1 y T2, tienen incluida ya en su nivel de retribución la compensación a que hace referencia el presente artículo.

#### **ART. 56 - IMPORTE DE LAS DIETAS**

El importe de las dietas a percibir por el personal sujeto a este Convenio será el siguiente:

DIETA POR DESAYUNO .....	379	Ptas.
DIETA POR COMIDA O CENA FUERA DEL TERM. MUNICIPAL.....	1.750	Ptas.
DIETA POR PERNOCTACION .....	2.699	Ptas.
DIETA POR COMIDA O CENA .....	2.119	Ptas.

#### **ART. 57 - PLUS POR TRABAJOS TOXICOS**

Tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el apartado b) del Art. 5 del Decreto de 17 de Agosto de 1973.

El Plus por trabajos tóxicos se fija en el 20% del Salario Mínimo Interprofesional que en cada momento esté vigente.

Percibirán dicho Plus, aquellos trabajadores que por manipulación de productos tóxicos con desprendimiento gaseoso, trabajan en ambiente tóxico.

Dicho Plus no se percibirá sistemáticamente, sino sólo en aquellos trabajos o turnos en que se efectúen cambios de "container" o "botellón de cloro", purga de decantadores, preparación de hipoclorito, limpieza de depósitos con ambiente de cloro, se produzcan averías en los aparatos de dosificación o líneas de conducción de gas, o se utilicen máquinas de sulfatar o similares con aspersion de productos venenosos.

Queda excluida la manipulación o dosificación de hipoclorito, el ajuste de las dosificaciones de aparatos dosificadores o controladores de gas, etc. y todas aquellas operaciones en las que el operario, aún operando sobre productos tóxicos, lo haga de una forma externa sin penetrar en el ambiente del gas en cuestión.

#### **ART. 58 - PLUS POR JORNADA PARTIDA**

La percepción de este plus se regula por el acuerdo de 9.2.1989 del que se acompaña copia en Anexo VI.

El importe anual del citado plus es, en 1999, de 420.485 ptas. brutas.

Se establece específicamente que el personal que realiza jornada partida todo el año, percibirá en la nómina del mes de Agosto del año 1999 el importe de 100.348,- ptas. brutas.

Este último importe se percibirá en concepto de Prima por realizar la jornada partida en los meses de verano. El empleado que pase a otros puestos de trabajo que no realizan jornada partida en verano, dejará de percibir la indicada Prima.

#### **ART. 59 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Tienen el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el apartado d) del Art. 5 del Decreto de 17 de Agosto de 1973.

Cada una de las cuatro gratificaciones extraordinarias consistirá en el importe de una mensualidad de SALARIO BASE, PREMIO DE ANTIGÜEDAD, COMPLEMENTO PERSONAL, PLUS POR TRABAJO EN REGIMEN DE TURNO Y PLUS POR COMPENSACION ASCENSOS AUTOMATICOS.

Las fechas de devengo de las gratificaciones extraordinarias serán:

- a) El penúltimo día laborable del mes de Marzo.
- b) El penúltimo día laborable del mes de Junio.
- c) El penúltimo día laborable del mes de Septiembre.
- d) El día 15 de Diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán de forma trimestral, por lo que en caso de ingreso o cese en fecha distinta al inicio o final del trimestre respectivamente, se percibirá, únicamente, la parte proporcional al tiempo trabajado en ese trimestre.

#### **ART. 60 - HORAS EXTRAORDINARIAS**

Los importes de las horas extraordinarias correspondientes a cada una de las categorías antiguas y a los niveles retributivos de la reforma de clasificación profesional, están expresados en los Anexos III y V del presente Convenio.

Tales importes sólo quedarán incrementados con la cuantía que resulte de multiplicar el Premio de Antigüedad, el Complemento Personal y el Plus de Turno, todos ellos en sus valores mensuales, por los siguientes coeficientes:

	<u>1999</u>	
Horas diurnas .....	0,0165	
Horas nocturnas .....	0,0189	

Se hace constar expresamente que en el importe de las horas extras nocturnas se halla incluido ya, el incremento específico de las mismas que prevé el Art. 36.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias tienen el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el apartado c), del Art. 5, del Decreto de 17 de Agosto de 1973.

#### **ART. 61 - PAGO AÑOS SERVICIO REFORMA CLASIFICACION**

Este concepto salarial, originado por la implantación de la clasificación profesional en 1990, no computa para el cálculo de la participación en beneficios.

En la nómina mensual del mes de Enero de cada año se abonará un pago anual para toda la plantilla por un importe de 3.722 ptas. brutas, en pesetas de 1999, por año de antigüedad en la Empresa, incluyendo el año de ingreso.

#### **ART. 62 - PREMIOS ESPECIALES DE VINCULACION A LA EMPRESA**

Se establece un premio especial de vinculación a la Empresa de 149.029 ptas. brutas para 1999 que se hará efectivo a los 25 años de antigüedad en la Empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio, la antigüedad requerida para cobrar este premio de vinculación pasará de 25 a 22 años.

El pase de 25 a 22 años se hará de la siguiente forma:

- En el año 1999 se pagará a los 25 y 24 años de antigüedad en la Empresa.
- En el año 2000 se pagará a los 24 y 23 años de antigüedad en la Empresa.
- En el año 2001 se pagará a los 23 y 22 años de antigüedad en la Empresa.

Se establece un premio especial de vinculación a la Empresa de 149.029 ptas. brutas para 1999 que se hará efectivo a los 35 años de antigüedad en la Empresa.

Se establece un premio especial de vinculación a la Empresa, en reconocimiento a la totalidad de los años de

servicio prestados por el trabajador, de 1.173.047 ptas. brutas para 1999, que se abonarán una sola vez en la última nómina como empleado en activo. Esta percepción queda condicionada a que el empleado se jubile dentro del año que contractualmente le corresponda.

### **ART. 63 - INCREMENTOS ECONÓMICOS: AUXILIARES OFICINA Y SUBALTERNOS**

Al personal que a 31.12.89 estaba encuadrado en el Subgrupo 2º del Grupo Administrativo, Auxiliares de Oficina y en el Grupo Subalternos, se le respetarán los incrementos económicos siguientes: 5.285 ptas. en su Salario Base, a partir de los 8 años de permanencia en dichas categorías y 5.285 ptas. más a partir de los 16 años.

En el caso de que dicho personal pase a categoría unificada, estos incrementos económicos revertirán en Complemento Personal incluyendo la repercusión en beneficios.

A este personal le será de aplicación lo establecido en los apartados 1º, 2º, 3º y 4º del Art. 16 del presente Convenio.

### **ART. 64 - COMPENSACION POR TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA**

Cuando, con arreglo al Art. 36 del convenio colectivo, se presten con carácter temporal trabajos de categoría unificada superior a la que ostente un trabajador, este percibirá, en tanto permanezca en dicha situación, una remuneración o compensación equivalente al importe diario de la diferencia que, en salario base, beneficios del salario base y plus por compensación ascensos automáticos, exista entre la categoría y nivel retributivo salarial que ostente y los que corresponda de acuerdo con lo especificado en los párrafos cuarto y quinto del citado Art. 36.

### **ART. 65 - PLUS NIVEL**

Se establece un Plus de Nivel que consistirá en el abono de una cantidad anual, a pagar en la nómina mensual del mes de Enero, en función únicamente del nivel retributivo que tenga asignado cada empleado en el momento del percibo, de entre los nueve niveles recogidos en el Art. 44 apartado tres o de entre los siete contemplados en el Anexo I, en ambos casos del presente Convenio, que se especifica en la tabla de percepciones que a continuación se detalla:

-Tabla de percepciones para el año 1999:

<u>Nivel retributivo</u> (Categs. Unificadas Art. 44)	<u>Importe por nivel retrib.</u>
1	76.863 ptas. brutas anuales
2	70.497 " " "
3	66.825 " " "
4	62.456 " " "
5	58.172 " " "
6	54.267 " " "
7	50.686 " " "
8	47.642 " " "
9	41.405 " " "

<u>Nivel retributivo</u> (Categs. Antiguas Anexo I)	<u>Importe por nivel retrib.</u>
4	59.920 ptas. brutas anuales
5	57.616 " " "
6	56.235 " " "
7	53.610 " " "
8	52.121 " " "
9	50.686 " " "
10	49.051 " " "

En caso de extinción del contrato de trabajo se percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el año del percibo.

Dicho Plus no computa para el cálculo de la participación en beneficios.

#### **ART. 66 - PRIMA POR GUARDIA: CATEGORIA T2 (TECNICOS)**

Dicha Prima por "GUARDIAS", que percibirán los T2 Técnicos, adscritos a la Subdirección General, que realicen Guardias en días festivos, tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el apartado c) del Art. 5 del Decreto de 17 de Agosto de 1973.

El importe mensual de esta Prima para 1999 es de 36.863 ptas. brutas.

#### **ART. 67 - PLUS POR GUARDIA DOMICILIARIA DE CORNELLA, ST.J.DESPI Y OTROS**

La percepción de este plus se regula por el acuerdo de 12.2.1988 del que se acompaña copia en el Anexo VII.

Los importes diarios del referido plus para el año 1999 son los siguientes:

	<u>Laborables</u>	<u>Festivos</u>
NIVEL I	6.770	18.038
NIVEL II	6.162	16.423
NIVEL III	5.763	15.347

Se acuerda aplicar el concepto de la Guardia Domiciliaria del referido acuerdo de 12.2.1988 al puesto de trabajo de Encargado 1 de la Subdirección de Operaciones.

En este caso la Guardia Domiciliaria se aplicará en festivo, en las 16 horas no cubiertas por Guardia normal (que dicho Encargado 1 ya realiza). El importe será 2/3 del importe de Guardia en festivo, arriba indicado, y se les aplicará el Nivel I.

En cuanto a Informática se acuerda aplicar el importe íntegro de la Guardia Domiciliaria de festivo a los Planificadores del Sistema Computador. Dicho importe se aplicará en el Nivel I.

#### **ART. 68 - IMPORTES ECONOMICOS CORRESPONDIENTES A LA CONDUCCION**

El Plus de Conducción fijo queda establecido para 1999 en el importe de 14.742 ptas. brutas/mes.

El Plus de Conducción variable se fija para 1999 en la cantidad de 811 ptas. brutas/día de conducción.

#### **ART. 69 - IMPORTES PLUSES KILOMETRAJE**

El precio del kilómetro, en caso de conducción con vehículo propio se establece en los siguientes importes:

Categ. T1 (Técnicos y Administrativos):	
Plus Kilómetro.....	46 ptas./km.
Resto del personal:	
Plus Kilómetro incrementado...	60 ptas./km.

#### **ART. 70 - INCREMENTOS RETRIBUTIVOS**

. Cláusula revisión año 1999:

La revisión a aplicar en más sobre todos los importes que constan en este Convenio salvo los excluidos expresamente de revisión se realizará, en caso de que proceda dicha revisión, de la siguiente manera:

$$\% \text{ Revisión año 1999} = (\text{IPC real oficial estatal a 31.12.99} + 0,5\%) - 2,5$$

El importe de esta revisión, si procede, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2000.

INCREMENTO AÑO 2000:

IPC real oficial estatal a 31.12.2000 más 0,5%. A partir del pago del mes de Enero de 2000 se realizará un incremento a cuenta en función de la previsión de variación del IPC para el año 2000 que haga el Gobierno.

. Cláusula de revisión año 2000:

La revisión a aplicar en más sobre todos los importes que constan en este Convenio salvo los excluidos expresamente de revisión se realizará, en caso de que proceda dicha revisión, de la siguiente manera:

% Revisión año 2000 = (IPC real oficial estatal a 31.12.2000 más 0,5%) - Incremento a cuenta 2000.

El importe de esta revisión, si procede, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2001.

INCREMENTO AÑO 2001:

IPC real oficial estatal a 31.12.2001 más 0,5%. A partir del pago del mes de Enero de 2001 se realizará un incremento a cuenta en función de la previsión de variación del IPC para el año 2001 que haga el Gobierno.

. Cláusula de revisión año 2001:

La revisión a aplicar en más sobre todos los importes que constan en este Convenio salvo los excluidos expresamente de revisión se realizará, en caso de que proceda dicha revisión, de la siguiente manera:

% Revisión año 2001 = (IPC real oficial estatal a 31.12.2001 más 0,5%) - Incremento a cuenta 2001.

El importe de esta revisión, si procede, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2002.

**ART. 71 - PAGO DE LOS SALARIOS**

El Salario Base, la Antigüedad, la Participación en Beneficios, el Complemento Personal, el Plus por Compensación de Ascensos Automáticos, el Plus de Turno, el Plus por Jornada Partida, el Plus por Disponibilidad Régimen Mixto y el Plus Fijo de Conducción, se pagarán en el penúltimo día laborable del propio mes en que se devenguen.

Las restantes retribuciones se percibirán en el penúltimo día laborable del mes inmediatamente siguiente al de su devengo.

El pago de los salarios se efectuará por transferencia bancaria a menos que el perceptor ya lo perciba por talón nominativo.

Se mantiene el pago quincenal en metálico al personal que lo viene percibiendo actualmente.

# CAPITULO VI

## ANTICIPOS Y PRESTAMOS

### ART. 72 - ANTICIPOS

La Dirección de la Empresa, a instancia de los trabajadores, podrá anticipar sumas que no excedan del 90% del haber mensual, que deberán ser deducidas de los haberes correspondientes al mes siguiente al que se hizo el anticipo.

### ART. 73 - PRESTAMOS

La Empresa bonificará 4 puntos en el caso del apartado a) y de 3 puntos en los casos de los apartados b), c), d) y e), del interés de los préstamos sociales concedidos a sus trabajadores con contrato indefinido, por las Entidades Crediticias con las que hayan llegado a un acuerdo, a partir de la fecha de la firma de este Convenio, en los siguientes casos y cuantía:

- a) En los casos de adquisición de la vivienda principal del empleado, por un importe máximo de seis millones de pesetas en la cuantía del préstamo y durante un plazo máximo de 10 años.
- Esta bonificación se aplicará una sola vez durante la vida laboral del empleado, salvo que la adquisición de vivienda se produzca como consecuencia de un cambio de centro de trabajo, por divorcio, por enfermedad grave o por fuerza mayor, o si hubo una bonificación anterior con condiciones inferiores a las actuales, en cuyo caso se bonificará por la diferencia. Todo ello siempre que estos casos queden acreditados.
  - En el caso que dos empleados soliciten bonificación por la misma vivienda, se bonificarán las dos peticiones hasta el tope del tipo de interés del crédito hipotecario, con el límite de 4 puntos establecido en el primer párrafo para cada uno de ellos.
  - En el caso de que la vivienda principal anterior fuera de propiedad y no hubiera sido bonificada, de acuerdo con lo aquí expuesto o lo establecido en anteriores convenios, la bonificación se calculará tomando la diferencia entre el precio real estipulado en la escritura de venta de la vivienda principal anterior y el precio estipulado en la escritura de compra de la nueva vivienda principal, con el tope establecido de seis millones de pesetas.
  - En el caso de que un empleado tenga concedida una bonificación por la adquisición de vivienda principal y, antes de finalizar el plazo máximo total de la bonificación concedida, cambie de vivienda principal, podrá solicitar el mantenimiento de la bonificación hasta el plazo máximo establecido de 10 años, en la cuantía y plazos pendientes de cobrar, no pudiendo solicitar una nueva bonificación por la adquisición de esta nueva vivienda principal.

La documentación que se requiere para la concesión de la bonificación es la siguiente:

1.- En todos los casos, escritura de compra de la nueva vivienda principal, escritura de hipoteca con la entidad crediticia y certificado de empadronamiento en el nuevo domicilio.

2.- En el caso de que la vivienda principal anterior fuera de alquiler, se aportará el contrato de alquiler, el último recibo pagado y el documento de rescisión del contrato.

3.- En el caso de que la vivienda principal anterior fuera de su propiedad, se aportará escritura de venta de dicha vivienda.

4.- En el caso de residir con padres o familiares, no siendo titular de la vivienda o del contrato de alquiler, se aportará certificado de convivencia en el domicilio anterior.

- b) Gastos ocasionados por asistencia médica. Abarcará al trabajador, cónyuge, hijos y padres (incluidos políticos).

- c) Gastos propios o de familiares a cargo del empleado, ocasionados por boda, bautizo, primera comunión o entierro.
- d) Obras de sanidad o mejoras de habitabilidad en la vivienda principal.
- e) Para sufragar gastos de siniestros en propiedades, de primera necesidad y por daños a terceros, no cubiertos por seguros.

La documentación que se requiere para las bonificaciones de los apartados b), c), d) y e) es la siguiente:

- 1.- Contrato de préstamo.
- 2.- Facturas justificativas de los gastos.

Las referidas bonificaciones se entienden en todo caso concedidas mientras el empleado forme parte de la plantilla activa de la Empresa, cesando su percepción en el mismo instante en que cause baja de la misma.

Mientras no se haya amortizado un préstamo sobre el que se esté bonificando parte de interés, en las condiciones referidas, la Dirección de la Empresa podrá denegar la concesión de otra nueva bonificación.

El plazo para solicitar estas bonificaciones será de seis meses, contados a partir de la fecha de la concesión del préstamo correspondiente, salvo para el personal de nuevo ingreso en la Empresa con contrato indefinido, que en el momento del ingreso en la Empresa ya tuviera concedidos préstamos del apartado a), en cuyo caso la bonificación será aplicable por el resto del préstamo, desde la fecha de ingreso en la Empresa.

## CAPITULO VII

### REGIMEN ASISTENCIAL

#### ART. 74 - CONCEPTO DE REGIMEN ASISTENCIAL

El Régimen Asistencial que se pacta en el presente Convenio Colectivo es el conjunto de prestaciones a cargo de la Empresa que se especifican en el presente capítulo.

#### ART. 75 - REGIMEN JURIDICO

El Régimen Asistencial se regirá por las siguientes normas:

- a) Art. 191.1, apartado A, Art. 192 y Art. 193 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio), y las normas de desarrollo.
- b) Los artículos del presente Convenio contenidos en este Capítulo.

#### ART. 76 - MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL

En la situación de Incapacidad Temporal (I.T.) se mejorarán, las prestaciones que el empleado perciba por tal contingencia de la Seguridad Social.

La mejora indicada consistirá en un complemento a la prestación de la Seguridad Social en cantidad suficiente hasta alcanzar el 100% del total que el trabajador hubiera percibido durante su incapacidad, por Salario Base, Antigüedad, Beneficios, Complemento Personal y Plus Compensación Ascensos Automáticos. Si la prestación de la Seguridad Social fuera superior, se percibirá ésta en su cuantía íntegra.

#### ART. 77 - PRORROGA DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Si un empleado se encuentra en prórroga de incapacidad temporal y posteriormente no se declara la invalidez definitiva, por alta médica, reingresará en la Empresa, entendiéndose este período como excedencia forzosa y computando la antigüedad a todos los efectos.

#### ART. 78 - INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL PARA LA PROFESION HABITUAL

Se pacta expresamente que la Invalidez Parcial para la profesión habitual no será motivo de rescisión del Contrato de Trabajo.

#### ART. 79 - INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESION HABITUAL

Cuando la Seguridad Social reconozca a un empleado una invalidez en grado de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, la Dirección de la Empresa tendrá derecho a optar entre su readaptación a un puesto de trabajo acorde con su capacidad laboral residual o bien la rescisión del Contrato de Trabajo, en las condiciones del Art. 81 del presente Convenio.

#### ART. 80 - READAPTACION PROFESIONAL DEL TRABAJADOR EN SITUACION DE INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESION HABITUAL

Cuando un trabajador se encuentre en dicha situación se procederá de la forma siguiente:

- a) Inmediatamente de producirse el reconocimiento de la invalidez permanente total para la profesión habitual del trabajador, por parte de la Seguridad Social, el trabajador será reconocido por el Servicio Medicina del Trabajo, que elaborará un informe en el que a tenor de la capacidad laboral residual que se aprecie en el trabajador, informará a la Dirección sobre el perfil de los puestos de trabajo que pueda desempeñar el empleado.
- b) La CPCP en la primera reunión que celebre desde la fecha de la declaración de la invalidez, conocerá el informe del Servicio Medicina del Trabajo y a la vista de las plazas en este momento vacantes o de las que se prevea se puedan producir informará a la Dirección indicando la plaza concreta que el empleado pueda desempeñar.



c) A la vista de la propuesta del Servicio Medicina del Trabajo y del informe de la CPCP, la Dirección optará o no, respecto a la readaptación profesional, y en caso afirmativo asignará al empleado la categoría profesional correspondiente al puesto de trabajo que va a ocupar, reconociendo a dicho empleado los haberes que fije el Convenio Colectivo, cual si se tratara del alta inicial de un trabajador, con excepción del Premio de Antigüedad y el Pago por Años de Servicio, que lo percibirá de acuerdo con los años de servicio efectivos desde su ingreso inicial.

d) Con independencia del salario que el empleado perciba en su nuevo puesto de trabajo, percibirá directamente de la Seguridad Social el importe de la pensión vitalicia que le sea reconocida.

e) En caso que se opte por la pensión vitalicia, el importe de ésta, en cómputo anual más el cómputo anual de los haberes fijos, que se reconozcan al empleado en virtud de su nuevo puesto de trabajo, no podrá ser inferior al cómputo anual de los haberes fijos (incluida Antigüedad, Pago por Años de Servicio, Complemento Personal y Plus Compensación Ascensos Automáticos), que percibía antes del reconocimiento de su incapacidad.

f) A efectos de Jubilación, Viudedad, Vacaciones y Premio de Jubilación, se tendrá en cuenta la totalidad de años de servicio que el trabajador readaptado haya prestado en la Empresa.

#### **ART. 81 - MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESION HABITUAL**

Cuando en caso de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, la Dirección de la Empresa no opte por la readaptación profesional del interesado, se reconoce la siguiente Mejora:

Si el empleado tiene reconocida pensión vitalicia, percibirá, con carácter de mejora de la prestación, un complemento de la misma que, en cómputo anual, será igual a la diferencia que exista entre los haberes anuales que se tengan reconocidos por su categoría y fecha de ingreso en el momento de pasar a la situación de Invalidez Permanente y el cómputo anual de la pensión de Invalidez de la Seguridad Social. En caso de que al cumplir los 65 años, la Seguridad Social transformara esta prestación en la de Vejez, el complemento adoptaría el carácter de mejora de dicha prestación sin que pueda disminuir su importe.

#### **ART. 82 - MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO**

Cuando se produzca esta situación, la Dirección de la Empresa procederá igual que lo establecido en el párrafo 2º del Art. 81 de este Convenio.

Si la Entidad Gestora reconoce el derecho al recargo de Gran Invalidez, este recargo no entrará en el cómputo anual de la Seguridad Social, a los efectos de hallar por diferencia el complemento de pensión.

#### **ART. 83 - VIUDEDAD Y ORFANDAD DE ACTIVOS**

Causarán derecho a dicha pensión, las viudas y viudos de los empleados en activo siempre y cuando el empleado hubiera estado trabajando en la Empresa un mínimo de dos años inmediatamente antes de su fallecimiento y el matrimonio con el empleado se hubiera producido antes de que el empleado hubiera cumplido los 60 años de edad.

El complemento de viudedad será la diferencia entre la Pensión de Viudedad percibida de la Seguridad Social y el 60% de la Base Reguladora que resulte de dividir por dos las sumas percibidas por el empleado con carácter bruto los dos últimos años trabajados por los siguientes conceptos: Salario Base, Antigüedad, Complemento Personal, Plus de Turno, Prima de Lectura cuyo devengo corresponda a Jornada Ordinaria y Plus por Compensación Ascensos Automáticos.

En caso de haber hijos con derecho a la prestación de Orfandad de la Seguridad Social, por cada hijo con derecho a dicha prestación se incrementará el porcentaje de la viudedad un 20% hasta el límite del 100% de la Base Reguladora de dicha prestación de Viudedad.

En caso de Orfandad total, los beneficiarios de Orfandad acrecerán su complemento con el correspondiente a Viudedad, el cual será repartido entre los distintos beneficiarios, percibiéndose mientras se tenga derecho a la prestación de Orfandad de la Seguridad Social.

#### **ART. 84 - MEJORA DE LAS PRESTACIONES DE VIUDEDAD Y ORFANDAD EN CASO DE ACCIDENTE DE**

## **TRABAJO EN LA EMPRESA**

En caso de muerte de empleado por accidente de trabajo en la Empresa el complemento de Viudedad indicado en el artículo anterior, sólo o sumado al complemento con Orfandad, alcanzará siempre lo que reste entre las pensiones correspondientes de la Seguridad Social y el 100% de la Base Reguladora referida en el artículo anterior, pero computada sólo respecto al último año trabajado.

### **ART. 85 - REVALORIZACION MEJORAS VIUEDAD Y ORFANDAD DE ACTIVOS E INVALIDEZ**

Para los años 1999, 2000 y 2001 el incremento será el del IPC real a final de año.

### **ART. 86 - MEJORA DE LAS PRESTACIONES DE PROTECCION A LA FAMILIA A LOS JUBILADOS**

Con carácter de mejora voluntaria de la protección a la familia del Régimen General de la Seguridad Social, se establece que aquel empleado que haya optado por acogerse a la mejora que en el presente artículo se regula, percibirá a su jubilación, y siempre que la Seguridad Social le haya reconocido el derecho a la prestación de Protección a la Familia por esposa, un complemento a la misma de 500 pesetas mensuales (6.000 anuales).

El citado complemento se financiará, hasta donde alcance, mediante la aportación de un 2% del importe de las prestaciones que por Protección a la Familia perciban los acogidos a la presente mejora y de resultar insuficientes, será completado por la Empresa. La deducción que se regula en el presente párrafo se efectuará en el propio recibo de salarios.

De acuerdo con lo previsto en el Art. 193 del Texto Refundido de la Ley de Seguridad Social, es facultativo acogerse o no a esta mejora. Una vez ejercida la opción, ésta es irreversible.

### **ART. 87 - COMPLEMENTOS DE VIUEDAD Y ORFANDAD DE ACTIVOS E INVALIDEZ EN RELACION AL PLAN DE PENSIONES DE APORTACION DEFINIDA**

Para el caso de aquellos empleados que decidan acogerse al Plan de Pensiones de Aportación Definida (Art. 92 del Convenio), se establece que en caso de darse las contingencias mencionadas percibirán el importe previsto en el Plan de Pensiones indicado, no percibiendo por tanto las Mejoras establecidas en los Arts. 81, 82, 83 y 84 de este Capítulo, salvo en el caso en que la Mejora de que se trate la contingencia prevista en este Capítulo suponga un importe mayor que lo percibido en el Plan de Pensiones de Aportación Definida, en cuyo caso se abonará únicamente la diferencia en más que suponga tal Mejora.

### **ART. 88 - EXTINCION DE LOS COMPLEMENTOS REFERIDOS EN ESTE CAPITULO**

Los complementos a las Prestaciones de la Seguridad Social indicadas en los anteriores artículos de este Capítulo se extinguirán por las causas que la legislación de la Seguridad Social tiene actualmente fijadas para dichas Prestaciones.

### **ART. 89 - ASISTENCIA SANITARIA PRESTADA POR LA MEDICA REGIONAL DE ESPECIALIDADES**

El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio sea titular de un Carnet de Asistencia Sanitaria de la Médica Regional de Especialidades, mantendrá dicho beneficio mientras se halle en activo al servicio de la Empresa, o sea beneficiario de su Régimen Asistencial.

Tendrán derecho a la inclusión como beneficiarios del titular, los familiares del mismo que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Ser cónyuge, ascendiente del titular o del cónyuge, descendiente de ambos cónyuges o cualquiera de ellos menor de 21 años o incapacitado, hermano del titular y menor de 18 años o incapacitado.
- b) Convivir bajo el mismo techo con el titular y a expensas del mismo.
- c) No realizar trabajo remunerado alguno ni percibir renta patrimonial o pensión benéfico-social superior al doble del Salario Mínimo Interprofesional de los trabajadores adultos.
- d) No tener derecho por título distinto a recibir asistencia sanitaria de la Seguridad Social.
- e) Haber sido reconocido por la Seguridad Social como beneficiario de la Cartilla de Asistencia Sanitaria del

titular del Carnet.

Si el descendiente de un titular ingresó al servicio de la Empresa antes del 1º de Enero de 1964, podrá solicitar ser titular de un Carnet.

Las Primas que acredite la Médica Regional de Especialidades serán satisfechas por la Empresa.

La Dirección de la Empresa podrá exigir cuanta documentación sea precisa para que los titulares acrediten el derecho a la inclusión de un beneficiario en su Carnet.

#### **ART. 90 - FONDO ASISTENCIA SANITARIA**

Se mantendrán las aportaciones previstas en los acuerdos de 5/10/1989 y 26/8/1991 así como la aportación extraordinaria establecida en el Convenio para el año 1993, que asciende a 12.855.000 pesetas.

Si se producen renunciaciones de personal titular del carnet de asistencia sanitaria de la médica regional de especialidades (citado en el Art. 89 de este Convenio), los importes de las primas correspondientes pasarían a engrosar el Fondo de Asistencia Sanitaria.

#### **ART. 91 - AUXILIO POR FALLECIMIENTO**

Al producirse el fallecimiento de un empleado en activo, se aportará por la Empresa el importe de 429.493 pesetas que será entregado al beneficiario o beneficiarios que el empleado haya designado.

Para el personal pasivo, la cuantía se fija en 175.150 pesetas, incrementándose un 10% cada año de la vigencia de este convenio.

#### **ART. 92 - PLAN DE PENSIONES DE APORTACION DEFINIDA**

Dicho Plan es el que figura en el Anexo XI del presente Convenio y su régimen jurídico será el propio de la Ley 8/1987 de 8 de Junio, de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, el del Reglamento que la desarrolla de 30.9.1988 y la Ley 30/1995 de Ordenación del Seguro.

## CAPITULO VIII

### OTRAS DISPOSICIONES

#### ART. 93 - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En materia de Seguridad y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales vigentes, adoptándose las que vayan apareciendo en el futuro con carácter Estatal o Autonómico. Se considerarán las recomendaciones emanadas de Organismos especializados sobre la materia.

Se constituirán Comités paritarios de Seguridad y Salud por Centros de Trabajo con los siguientes miembros representantes de los trabajadores: en Pº San Juan 3, en Lepanto 3, en Cornellá 3, en Hospitalet 2, en Badalona 2, en Sant Joan Despí 2, y en Resto de Centros 2. Este número total de 17 miembros representantes de los trabajadores, serán elegidos entre los Delegados del Comité de Empresa. Estos Comités tendrán una reunión trimestral.

Asimismo, se constituirá un Comité paritario Intercentros de Seguridad y Salud que estará formado por 7 miembros representantes de los trabajadores que serán elegidos de entre los 17 miembros de los Comités de Seguridad y Salud de los Centros de Trabajo.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud se reunirá cuando sea convocado por su Presidente, o a solicitud de la tercera parte de sus miembros y trimestralmente con carácter ordinario.

Las competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud incluido el Intercentros, son las que determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad y Salud de su Centro de Trabajo, tienen derecho a la información necesaria sobre las materias de seguridad y salud laboral, especialmente sobre todo lo concerniente a los aspectos del proceso productivo que puedan tener incidencia en la salud de los trabajadores. Así mismo tendrán derecho a aquella información sobre riesgos reales o potenciales del proceso productivo determinados en la evaluación de riesgos, y los mecanismos de prevención correspondientes.

La Empresa facilitará, a través del Comité Intercentros de Seguridad y Salud estadísticas acerca de los índices de absentismo y sus causas, así como relación de los accidentes de trabajo y los estudios que se realicen sobre el medio ambiente de trabajo.

Serán funciones de los Comités de Seguridad y Salud, entre otras, promover en los Centros de Trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud, estudiar y promover las medidas que se estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas por la Autoridad Laboral para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores; investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa, con objeto de evitar unos y otros; participar prioritariamente en la promoción de enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad y salud, mediante cursillos y conferencias; participar en las investigaciones realizadas por los Técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan. Estas funciones serán coordinadas por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

De considerarlo preciso, el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, en razón a la complejidad del trabajo concreto de que se trate, podrá solicitar del Servicio Medicina del Trabajo revisiones médicas específicas para poder controlar, con carácter preventivo, cualquier posible incidencia en la salud.

El Servicio Medicina del Trabajo realizará las funciones que la legislación le encomienda, dedicando un especial cuidado a la atención médica preventiva, por medio de revisiones médicas anuales y revisiones oftalmológicas cada dos años para toda la plantilla.

La información sobre el estado de salud de los trabajadores realizada en el Servicio Medicina del Trabajo, se entenderá totalmente confidencial y será responsabilidad de dicho Servicio su custodia.

El Servicio Medicina del Trabajo efectuará como mínimo una visita mensual a cada centro que ocupe más de 50 empleados, y semestral en los de censo inferior, al objeto de comprobar el buen estado de las instalaciones

sanitarias, botiquines, etc. Estas visitas serán realizadas por un médico del Servicio que permanecerá durante toda su jornada en el Centro de Trabajo visitado.

Se adecuarán los horarios de cobertura de ATS en los distintos centros de trabajo.

#### **ART. 94 - PRACTICAS DEL PERSONAL TITULADO**

Se acuerda, en los casos en que la Empresa necesite contratar titulados en prácticas, que el personal con título universitario superior o medio que ocupe puestos de trabajo que no requieran tal título, podrá optar a hacer prácticas en la Empresa bien por contrato en prácticas (Art. 3, Ley 10/94 y Real Decreto 2317/93), pacto novatorio u otra fórmula legalmente viable, en todos los casos por un período de un año prorrogable a dos. Para ello se efectuarán por ambas partes los trámites precisos (excedencias pactadas, etc.) para dar plena cobertura jurídica a dicha posibilidad.

Al final de sus prácticas el trabajador se reincorporará a su trabajo en las condiciones laborales y económicas anteriores, a no ser que por la Empresa se le promocióne a puesto definitivo en que se requiera su titulación.

#### **ART. 95 - TRASLADO DEL PERSONAL**

Se considera traslado de personal la movilidad de éste que traspase los límites del término municipal en que radica su centro de trabajo habitual y tenga además carácter permanente.

El traslado del personal podrá realizarse:

- a) A solicitud del interesado.
- b) Por mutuo acuerdo de la Empresa y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio.

Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, aquélla podrá modificarle el salario de acuerdo con el puesto de trabajo de su nuevo destino, y sin que el traslado tenga derecho a indemnización alguna por el gasto que el cambio de residencia le origine.

Efectuándose el traslado por mutuo acuerdo de la Empresa y el trabajador, se estará a lo convenido por ambas partes.

Cuando la necesidad del servicio lo justifique, a juicio de la Empresa y no se llegase al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, podrá imponerse el traslado, pero conservando el trabajador todos sus derechos en lo concerniente al salario y cualquier otro aspecto de su remuneración en el nuevo puesto de trabajo.

El trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado forzoso, tanto propios como de sus familiares y enseres, percibiendo además una gratificación equivalente a tres mensualidades de su salario.

Esta facultad únicamente podrá ejercerla la Empresa con los trabajadores que lleven a su servicio menos de diez años y tan sólo dos veces con cada uno de ellos.

En caso de traslado forzoso vendrá obligada la Empresa a facilitar al trabajador vivienda adecuada en su nuevo destino, sin que el alquiler de la misma sea superior al 15% de su salario base. En el caso de que la renta sea superior a dicho 15%, el exceso correrá a cargo de la Empresa.

No pudiendo cubrir la vacante por mutuo acuerdo y renunciando la Empresa a usar de sus facultades de traslado forzoso, quedará en libertad para proveer la plaza con personal ajeno a su plantilla.

No obstante lo anterior, la CPCP durante la vigencia de este Convenio resolverá en los casos en que la Dirección decida efectuar traslados forzosos por necesidades del Servicio, fuera del ámbito del Municipio.

La CPCP establecerá los criterios de: ámbito, garantías, limitaciones y compensaciones en los casos en que se consideren necesarias, al objeto de actuar en todos los casos con idénticos criterios y evitar cualquier posible agravio comparativo.

Se acuerda negociar el tema del traslado del personal durante la vigencia de este convenio.

#### **ART. 96 - PERMUTAS**

Los trabajadores con destino en centros de trabajo distintos, pertenecientes a la misma Empresa, categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para los nuevos destinos y otras circunstancias que pueda apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio y carecerán de derecho a toda indemnización.

#### **ART. 97 - CONTRATACION**

La Empresa podrá utilizar las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral vigente.

La Empresa no hará abuso de Ley en la contratación temporal.

Un mes antes de la finalización del año de vigencia de un contrato de trabajo temporal de fomento de empleo, la Empresa definirá si el puesto ocupado por el trabajador de que se trate es fijo o temporal, a los efectos de que a partir de dicho año el puesto tenga la modalidad de contratación fija o temporal. De ello se informará al Comité de Empresa al efecto de su conformidad.

La Empresa se compromete a cumplir la legalidad vigente aplicable a los Convenios Colectivos en lo que se refiere a la inclusión de lo dispuesto en los mismos en las nuevas contrataciones.

En los casos de contratos eventuales por circunstancias de la producción y de interinos, si la contratación se efectúa vulnerando las exigencias circunstanciales previstas en la legislación laboral, el empleado consolidará la condición de fijo de plantilla.

La representación de la Dirección, conjuntamente con el Comité Intercentros se reunirán con el objeto de poder llegar a un acuerdo acerca de las condiciones especiales de nueva contratación para puestos de trabajo que requieran horarios y jornadas especiales.

#### **ART. 98 - CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA**

Los trabajadores con contrato temporal, eventual o cualquier otro de duración determinada, ingresarán por libre designación de la Empresa y se mantendrá en estos contratos el actual criterio de la Dirección de posibilitar dicha contratación a hijos de empleados.

Para los contratos de duración inferior a un año se establece un período de prueba de un mes.

Los contratos de duración determinada serán de libre elección de la Empresa.

#### **ART. 99 - PASE DE JORNADA REDUCIDA A NORMAL**

La Empresa procurará conceder a cualquier trabajador que lo solicite el pase de jornada reducida a la normal, concediéndole idénticas condiciones a las establecidas para los trabajadores que se encuentren en este caso.

#### **ART. 100 - PREAVISOS DE CESE VOLUNTARIO**

El personal fijo que desee cesar voluntariamente, vendrá obligado a dar preaviso con los siguientes plazos: dos meses el personal del Grupo Titulado y Técnico y 15 días el resto.

El incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en él.

#### **ART. 101 - REPRESENTACION SINDICAL**

Los Sindicatos o Centrales Sindicales que acrediten una afiliación superior al 15% del personal podrán ser

representados por un delegado designado para ello, que tendrá los mismos derechos y deberes que los miembros del Comité de Empresa.

Las Secciones Sindicales, formalmente constituidas, recibirán de la Dirección la misma información que el Comité de Empresa.

Se constituirá un Comité Intercentros compuesto por trece miembros, el cual se regirá por las normas fijadas por el Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa.

Las Secciones Sindicales formalmente constituidas en la Empresa elegirán, proporcionalmente al número de Delegados que hubieran obtenido en la última elección celebrada, a los 13 miembros del Comité Intercentros, siempre que dichas Secciones Sindicales hubieran obtenido como mínimo el 5% del total de los Delegados elegidos.

Las competencias del Comité Intercentros son las siguientes:

- Tendrá plena capacidad de negociación del Convenio Colectivo de la Empresa, siendo este Comité el que designe los representantes de los trabajadores que han de formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio, respetando la misma proporcionalidad que en el Comité Intercentros.
- Coordinará el funcionamiento de los Comités de Centro, haciendo suyos directamente los problemas globales de la Empresa, así como aquellos que sean transferidos por los Comités de Centro.
- Nombrará los miembros por parte de los trabajadores en las Comisiones Mixtas de trabajo a nivel de Empresa, respetando la misma proporcionalidad que en el Comité Intercentros y supervisando los trabajos efectuados por las mismas.
- Será el único interlocutor válido ante la Empresa para cualquier problema de carácter general y a través suyo se canalizarán las informaciones y en general las competencias a que se refiere el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás que la Ley confiere a los Comités de Empresa, siempre que se trate de cuestiones que no afecten exclusivamente a un Comité de Centro.
- Ostentará la plena y exclusiva representatividad ante la Autoridad Laboral Estatal o Autonómica y asimismo ante la Jurisdicción Laboral en todas cuantas cuestiones han sido conferidas al Comité Intercentros.

#### **ART. 102 - INFORMACION AL COMITE INTERCENTROS**

La Dirección de la Empresa informará al Comité Intercentros de lo siguiente:

- a) Actividades que la Empresa considere fundamentales, a los efectos de su realización por la plantilla de Aguas de Barcelona y, asimismo informará de las modificaciones que la Dirección de la Empresa considere necesario realizar.
- b) Conciertos educativos en vigor.
- c) Se facilitará copia al Comité Intercentros de los preavisos de finalización de contratos de duración determinada.
- d) Mensualmente relación del número de las horas extraordinarias realizadas el mes anterior, con indicación del Servicio o Sección, número de empleados adscritos a dicho Servicio o Sección y número de empleados y relación nominal de quienes han realizado estas horas extraordinarias.
- e) Mensualmente relación nominal del personal al que hayan sido abonados pagos en concepto de trabajos de superior categoría.
- f) Modificaciones de las actividades que se desarrollan en la Empresa, reflejadas en el documento de Clasificación Profesional elaborado por la CPCP.
- g) Retribuciones reales con indicación de todos los conceptos salariales que figuran en el escalafón, excepto en el personal de categoría T1, del que se informará del promedio.



h) El Comité recibirá información del funcionamiento de las secciones del Grup d'Esbarjo.

Una vez al año se realizará una reunión entre una representación del Comité de Dirección y el Comité Intercentros, para informar de la evolución y desarrollo de temas organizativos relacionados con el servicio al cliente y el medio ambiente.

A partir del año 2000 se incluirán dos representantes de los trabajadores en la Comisión del Euro.

#### **ART. 103 - SEGUIMIENTO DE HORAS EXTRAORDINARIAS**

Se constituirá una Comisión Paritaria entre una representación de la Dirección de la Empresa y del Comité Intercentros que efectuará un seguimiento periódico de las Horas Extraordinarias (una vez cada dos meses).

El objetivo de la Comisión es la disminución de Horas Extraordinarias a las estrictamente necesarias para la actividad propia de la Empresa y para ello se revisarán los procesos organizativos necesarios, recurriéndose a las diferentes modalidades de contratación si ello es posible.

En la medida en que se vaya produciendo una disminución real de Horas Extraordinarias, ello podrá dar lugar a la contratación de personal de nuevo ingreso.

#### **ART. 104 - CUOTA SINDICAL**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos o Centrales Sindicales, la Empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece y la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará la antedicha detracción, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiese.

#### **ART. 105 - ASISTENCIA JURIDICA Y COBERTURA CIVILES**

Los trabajadores que en desempeño de sus funciones en la Empresa y en su jornada de trabajo, sean objeto de robos, o agresiones, tendrán inmediatamente Asistencia jurídica de la Empresa, y en el caso de robo o daños no cubiertos por el Seguro de la Empresa y previa su justificación fehaciente, acreditada judicialmente, la Empresa reparará económicamente los daños producidos al empleado en la cuantía que se acuerde entre la Dirección y el Comité Intercentros.

#### **ART. 106 - CONTRATOS FORMATIVOS Y SU RETRIBUCION**

La Dirección de la Empresa se compromete a realizar a lo largo de los tres años de vigencia del Convenio, 80 contratos formativos, pudiéndose llegar a 85 si ello es necesario. La modalidad de estos contratos será acordada por la CPCP de acuerdo con los tipos de contratos vigentes en cada momento.

Como excepción al párrafo anterior, ocho de estos contratos no serán en prácticas, sino que se realizarán mediante concurso abierto a los hijos de empleado, con el requisito formativo de la EGB o la ESO, formalizándose con carácter indefinido. Antes de finalizar el año 1999 se convocará un concurso ofreciendo 4 plazas y antes de finalizar el año 2001 se convocará un nuevo concurso ofreciendo las 4 plazas restantes.

Durante la citada vigencia del Convenio, la CPCP estudiará y analizará, en función de las necesidades y disponibilidad que expresen los diferentes Servicios, las Unidades a las que se irán incorporando estos empleados, realizando el correspondiente seguimiento de su aprovechamiento.

Para ello, las Jefaturas de los Servicios afectados informarán semestralmente a la Dirección de Personal, que decidirá la conveniencia de renovar los contratos. Los trabajadores que realicen las prácticas con



aprovechamiento pasarán a ocupar puestos de trabajo fijos de AX al finalizar su contrato.

En el caso en que sea posible realizar contratos de aprendizaje, teniendo en cuenta las necesidades del Servicio, se realizará el mismo seguimiento, con la exigencia adicional de que el aprendiz curse con aprovechamiento la Formación Profesional reglada. Al término de dichos estudios y una vez comprobado su aprovechamiento, pasarán a ocupar puestos de trabajo fijos de AX.

Para armonizar la naturaleza formativa de todos estos contratos con las necesidades de los Servicios, estos empleados deberán realizar actividades variadas que les permitan adquirir los conocimientos prácticos complementarios de los teóricos que hayan adquirido o vayan adquiriendo mediante la formación reglada. La CPCP, conjuntamente con sus respectivos asesores, realizará un seguimiento trimestral del desarrollo de dichas actividades.

#### Retribución para los contratos formativos:

La retribución bruta anual para el personal con contrato en prácticas de FPII es de 2.152.500 pesetas el primer año y de 2.357.500 pesetas brutas el segundo año.

La retribución bruta anual para el personal con contrato en prácticas de FPI es de 2.050.000 pesetas el primer año y de 2.255.000 pesetas el segundo año.

La retribución bruta anual para el personal con contrato de aprendizaje es de 1.723.326 pesetas el primer año y de 1.977.878 pesetas el segundo año.

Si estos contratos formativos se establecen en jornada reducida o a tiempo parcial, la retribución será proporcional a los importes citados en función del tiempo de trabajo.

#### **ART. 107 - CONVERSIÓN EN INDEFINIDOS DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS ESPECIFICADOS EN EL ART. 106 Y SU PROMOCIÓN ECONÓMICA**

El contenido de este artículo es de aplicación a todo el personal que, a partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo de 1996, estaba contratado con contratos formativos, concretamente En Prácticas de Formación Profesional o de Aprendizaje y que a 15 de Abril de 1997 continuaba en la Empresa, sea cual fuere su modalidad de contratación, así como a todo el personal que se contrate en el futuro en las dos modalidades de contratación citadas al principio de este párrafo.

Si el acceso a puestos de trabajo fijos de AX, establecido en el Art. 106, no fuera posible, por ser superior a dicha categoría unificada la asignada al puesto de trabajo fijo que se pretenda cubrir, se procederá de la siguiente manera:

Cuando dicho puesto tenga asignada una categoría unificada de AO a P1 y no se haya cubierto con el sistema de cobertura de vacantes establecido en el Art. 17 del vigente Convenio Colectivo, esta podrá ser cubierta entre los empleados incluidos en el ámbito de este artículo que hayan realizado las prácticas con aprovechamiento y que cumplan los requisitos exigidos para ocupar dicha plaza.

Estos empleados pasarán a ostentar la categoría asignada al puesto de trabajo a ocupar. No obstante, y con el fin de no desvirtuar la profesionalidad de estos puestos de trabajo, los citados empleados, mientras adquieran la experiencia necesaria para el desarrollo de las mismas funciones que aquellos que las vienen realizando habitualmente, accederán a las citadas categorías unificadas por unos nuevos niveles retributivos.

El acceso a cada categoría unificada lo realizarán dichos empleados por el nivel retributivo inferior de dicha categoría, de acuerdo con el cuadro que se incluye en este mismo artículo.

Dado que para cada categoría unificada se precisan unos requerimientos de formación y experiencia específicos, se establecen unos períodos de permanencia, en función de la categoría del puesto que se vaya a ocupar, que permitirán el desempeño óptimo de las tareas a desarrollar.

Al cumplirse cada uno de los períodos de permanencia de los establecidos para cada categoría unificada, se accederá automáticamente al nivel retributivo inmediato superior de dicha categoría, tal como consta en el cuadro que se adjunta.

Niveles retributivos aplicables a lo especificado en este artículo:

CATEGORIAS UNIFICADAS	N5	N6	N7	N8	N9
P1	(2) 3.492.204	(1) 3.257.724			
P2		(2) 3.257.724	(1) 3.042.888		
O1			(2) 3.042.888	(1) 2.859.996	
O2				(2) 2.859.996	(1) 2.485.624
AO					(2) 2.485.624

(n) Número de años de permanencia en el nivel retributivo.

Las retribuciones variables, en caso de que se devenguen, se abonarán de acuerdo con las tablas vigentes que para cada categoría unificada se establecen en el Convenio Colectivo.

Una vez superados todos los períodos de permanencia establecidos para cada categoría unificada, estos empleados, que ya habrán adquirido la experiencia exigida, pasarán al nivel retributivo inferior de su categoría unificada que consta en el Art. 44 de este Convenio Colectivo, con el requisito de haber realizado los cursos FNI definidos en el Art. 45 de dicho Convenio.

#### **ART. 108 - AYUDA POR HIJOS DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS**

Se estará a lo que disponga la Comisión sobre Temas de Asistencia Sanitaria, en la distribución de las cantidades que tiene encomendadas, referente a ayudas por disminuidos físicos o psíquicos y otras prestaciones.

La Empresa, en la medida de sus posibilidades, mantendrá el criterio de integración laboral de hijos minusválidos de empleados.

#### **ART. 109 - BOLSA DE VACACIONES PERSONAL ACTIVO**

En 1999, el importe por empleado se fija en 208.844 pesetas.

#### **ART. 110 - LOTE DE NAVIDAD Y ECONOMATOS**

El importe unitario del Lote de Navidad para el año 1999 será de 16.761 pesetas por empleado. Dentro de este importe está incluida la aportación que se hizo en el año 1996, en concepto de economato.

A los efectos de composición del Lote y gestión de compra de los productos del mismo, el Comité de Empresa propondrá a la Dirección los productos, marcas y proveedores que estime más ventajosos. En todo caso, el proveedor designado deberá encargarse del empaquetado del Lote.

#### **ART. 111 - PACTO INDIVIDUAL POR PENOSIDAD BRIGADA DEPOSITOS Y ACUEDUCTOS**

Dicho pacto dice literalmente lo siguiente:

"De conformidad con lo acordado con el Comité de Empresa de Lepanto, se le comunica que en los días en que usted efectúe con su brigada trabajos en el interior de los acueductos propiedad de la SGAB, dadas las dificultades y penosidad que dicho tipo de trabajo conlleva, usted percibirá como complemento a su retribución normal, la cantidad equivalente al 20% del salario mínimo interprofesional que en cada momento esté vigente".

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el último párrafo del Art. 57 de este Convenio.

#### **ART. 112 - PREFERENCIA PERSONAL DE LA ESTACION DE TRATAMIENTO DE SANT JOAN DESPI. ACUERDO 11 DE OCTUBRE DE 1983**

Los empleados relacionados en el documento anexo del citado acuerdo, actualmente destinados al Centro de Trabajo de la Estación de Tratamiento de Sant Joan Despí, que podrían verse afectados por un cambio de titularidad patronal de dicho Centro, en virtud del Acuerdo suscrito por la "SOCIEDAD GENERAL DE AGUAS DE BARCELONA, S.A." con la "CORPORACION METROPOLITANA DE BARCELONA", gozarán de una preferencia

para participar en cualquier concurso de personal convocado por la "Sociedad General de Aguas de Barcelona, S.A." para los demás Centros de Trabajo de la Empresa en las siguientes condiciones, con el fin de que puedan continuar su relación laboral con esta Compañía, si lo desean:

Primero: En cualquier concurso de personal se entenderá como Primer Turno Preferente a todos los demás, bien sean por disposición legal, presente Convenio o pacto de cualquier clase, aunque por error u olvido no conste en el mismo, el reservado a los empleados relacionados en el anexo en tanto no hayan podido ser trasladados de su actual Centro de Sant Joan Despí a otros de la Empresa.

Segundo: Todos los empleados referidos podrán concurrir a cualquier vacante que se anuncie, sin distinción de categoría o profesión, estableciéndose el siguiente orden para la adjudicación de la plaza:

- a) En primer lugar tendrán preferencia los empleados del mismo Oficio y Categoría, sin necesidad de examen, y, en caso de concurrencia de más de un empleado en estas condiciones, se adjudicará la plaza al más antiguo en la Empresa.
- b) De no haber aspirante del turno anterior, serán preferentes, en segundo término, los empleados del mismo oficio con la categoría superior a la del concurso, también sin necesidad de examen y por orden de antigüedad en la Empresa.
- c) En último término, dentro de este primer turno preferente, podrán concursar los demás empleados de la relación, debiendo tan sólo acreditar sus conocimientos y aptitudes para realizar el trabajo de la plaza convocada, mediante pruebas teórico-prácticas que, en cada caso, determinará el Tribunal Calificador por unanimidad.
- d) En caso de no presentarse ningún empleado de Sant Joan Despí a una determinada plaza, podrá ser ofrecida por la Empresa a uno de dichos empleados del mismo oficio y en igualdad de condiciones al de menor antigüedad en la Empresa, siempre que dicha plaza esté comprendida en la zona izquierda (posicionados de espaldas al mar) de la línea recta imaginaria que trazaría la calle Espronceda si se prolongase hasta el límite del término municipal de Barcelona en su linde con el de Cerdanyola. Y en caso de no ser aceptada por el empleado, perderá éste las ventajas y garantías que le concede el presente acuerdo.

Tercero: Este acuerdo, con las preferencias que contiene, tendrá validez hasta la total reabsorción de todo el personal de la relación anexa que desee su traslado a otros centros de la Compañía, teniendo validez incluso en el caso de que ya no fueran empleados de la SGAB por haberse efectuado la posible compra-venta referida a la "Corporación Metropolitana de Barcelona" y haber pasado a ser empleados de la misma. Solamente se considerará extinguida esta preferencia por renuncia personal del empleado, y en el caso expuesto en la condición anterior.

Cuarto: Si la nueva plaza a ocupar fuera de inferior categoría, se efectuará el traslado sin pérdida de la que tuviera el empleado, ni reducción de su sueldo.

Quinto: En el posible caso de reabsorción de empleados que hubieran pasado a la "Corporación Metropolitana", por la referida compra-venta del Centro de Trabajo de Sant Joan Despí, se respetarán a todos los efectos los posibles derechos y antigüedad que hubieran tenido de no haber cesado en SGAB.

Sexto: Las referidas ventajas y garantías se entiende que las concede la Empresa a personas actualmente destinadas al referido Centro de Sant Joan Despí y relacionadas en el repetido Anexo, y no se hará extensiva a quienes, a partir de ahora, pasen a formar parte del mismo, bien sea por traslado voluntario o nueva contratación.

Con respecto a las menciones que se hacen en el presente artículo relativas a la Corporación Metropolitana de Barcelona, hay que entenderlas referidas al Organismo que la sustituya.

#### **ART. 113 - BONIFICACION RECIBOS DE AGUA**

El personal activo y pasivo tendrá una bonificación del importe del suministro de agua, consistente en la cuota de servicio y 60 m3. trimestrales, lo que será a cargo de la Empresa.

El exceso será pagado por dicho personal a precio del primer bloque de tarifa.

No podrá facturarse al citado personal ninguna cantidad en concepto de conservación de instalaciones, alquiler de contadores, inspección y conservación de los mismos.

Los impuestos serán siempre a cargo de dicho personal.

Las instalaciones, ramales y acometidas que deba efectuar la Empresa para asegurar el servicio de agua en el domicilio de un empleado tendrán una bonificación del 25% en la ejecución de la obra, siendo gratuitos los derechos de conexión.

Se darán facilidades para que el pago pueda realizarse en plazos mensuales.

Estos beneficios alcanzarán al consumo de agua y uso de instalaciones del personal beneficiario en su propio domicilio, siendo condición indispensable para disfrutar del mismo, que el interesado justifique debidamente ante la Empresa que dicho domicilio es el suyo. Los que vivan realquilados o en pensión quedarán excluidos de estos beneficios.

Cuando el agua se destine a usos diferentes del doméstico en la vivienda del empleado, o sea abandonado el local en que el suministro se realice, sin dar conocimiento de ello a la Empresa, este hecho será considerado como "falta grave".

La Empresa no vendrá obligada a prolongar sus redes de distribución para que sus empleados disfruten de los beneficios a que se refiere el presente artículo.

#### **ART. 114 - PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA**

El empleado cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, solicitará a la Dirección su acoplamiento a trabajos adecuados a sus condiciones. La Dirección recabará informe al Servicio Medicina del Trabajo y al Comité de Empresa para, siempre que existan posibilidades, poder señalarle un nuevo puesto de trabajo, manteniéndole la retribución que venía percibiendo.

#### **ART. 115 - AYUDA POR ESTUDIOS PARA HIJOS DE EMPLEADOS Y APORTACION SOCIAL PARA FORMACION EXTRALABORAL**

Se concede una ayuda de estudios para hijos de empleados de 6.190.184 de ptas. anuales a gestionar por la COMISION PARITARIA DE FORMACION PROFESIONAL.

Se concede una aportación social de ayuda a la formación extralaboral de 16 millones de ptas para el año 2000 y de 24 millones de ptas. para el 2001. Estos importes serán distribuidos linealmente entre toda la plantilla que esté en activo a 15 de febrero del año 2000 y del año 2001 respectivamente, y se harán efectivos en las nóminas correspondientes a dichos meses.

## **CAPITULO IX**

### **CLAUSULAS FINALES**

#### **ART. 116 - DIFUSION DEL CONVENIO**

Cuando el presente Convenio sea aprobado por la Autoridad Laboral, se entregará un ejemplar del mismo a cada empleado de la Empresa, editándose en castellano y catalán.

#### **ART. 117 - COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACION**

Se crea una Comisión Paritaria para las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, formada por cuatro representantes de la Dirección y cuatro del Comité de Empresa, que hayan intervenido en la negociación del Convenio.

#### **ART. 118 - ADHESION AL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUÑA**

Las partes firmantes, en la resolución de los conflictos colectivos de trabajo que se pudieran ocasionar, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya en relación al Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Catalunya (D.O.G.C. núm. 1397, de 23 de Enero de 1991) y en el Reglamento que lo desarrolla (D.O.G.C. núm 1554, de 12 de Febrero de 1992).

#### **ART. 119 - VINCULACION A LA TOTALIDAD**

Si la Autoridad Laboral, en virtud de lo dispuesto en el Art. 90 del Estatuto de los Trabajadores, entendiera que el presente Convenio Colectivo o alguna de sus cláusulas conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente los intereses de terceros, y adoptase las medidas pertinentes, o por cualquier otra causa la Administración Pública o los Tribunales competentes ordenaran la rectificación del presente Convenio o parte del mismo, quedará sin eficacia la totalidad, debiendo ser examinado su contenido nuevamente por la actual Comisión Deliberadora del Convenio.

#### **ART. 120 - CLAUSULA DE ABSORCION**

El régimen económico pactado en el presente Convenio y valorado en su cómputo anual, absorberá automáticamente todo aumento de salario o percepciones directa o indirectamente salariales que puedan establecerse, durante la vigencia del mismo, por disposición legal o reglamentaria.

#### **ART. 121 - DEROGACIONES DE CONVENIOS ANTERIORES**

Quedan derogados todos los Convenios suscritos con anterioridad al que se concluye en esta fecha y sin vigencia cuantas estipulaciones se contenían en los mismos. Ambas partes manifiestan expresamente que las condiciones establecidas en el presente Convenio, contempladas globalmente, mejoran las disposiciones legales y reglamentarias que son de aplicación a la Empresa.

#### **ART. 122 - PRELACION DE NORMAS**

El presente Convenio prevalecerá sobre disposiciones reguladoras del Salario y otras disposiciones de carácter laboral, constituyendo una fuente jurídica en sentido propio y de derecho necesario, con fuerza legal de obligatoriedad, siempre que no resulten más favorables, apreciadas en su conjunto para el trabajador, y no se vulneren preceptos de derecho necesario absoluto.

## ANEXO -I-

### NIVELES RETRIBUTIVOS ANUALES EQUIPARADOS POR CATEGORIAS ANTIGUAS

NIVEL	TECNICOS	ADMTVOS. Subg. 1º	ADMTVOS. Subg. 2º	OBREROS	SUBAL- TERNOS	SALARIO 1999
4	3ª Cat.	3ª Cat.		1ª Cat.		3.597.119
5			1ª Cat.A	2ª Cat.		3.458.830
6	4ª Cat.	4ª Cat.	1ª Cat.B	3ª Cat.		3.375.877
7		5ª Cat.		4ª Cat.	1ª Cat.	3.218.322
8	5ª Cat.A		2ª Cat.			3.129.015
9		6ª Cat.A	3ª Cat.A	5ª Cat. 6ª Cat.	2ª Cat.	3.042.890
10				7ª Cat. 8ª Cat.A	3ª Cat.A	2.944.685

### NIVELES RETRIBUTIVOS ANUALES POR CATEGORIAS ANTIGUAS

#### GRUPO PRIMERO: Personal Titulado y Técnico

C A T E G O R I A S	Total anual bruto 1-1-99
TERCERA CATEGORIA: -Asim. Proyectista	3.597.116
CUARTA CATEGORIA: -Delineante	3.375.872

#### GRUPO SEGUNDO: Personal Administrativo.-Subgr.1º Administrativos

C A T E G O R I A S	Total anual bruto 1-1-99
TERCERA CATEGORIA: -Oficial 1ª Asim.Jefe Delegac.	3.597.116
CUARTA CATEGORIA: -Oficial 1ª	3.375.872
QUINTA CATEGORIA: -Oficial 2ª	3.218.332

**GRUPO SEGUNDO: Personal Administrativo.-Subg.2º- Auxil.Oficina**

C A T E G O R I A S	Total anual bruto 1-1-99
SEGUNDA CATEGORIA: -Lector -Almacenero	3.129.008

**GRUPO TERCERO: Personal Obrero**

C A T E G O R I A S	Total anual bruto 1-1-99
SEGUNDA CATEGORIA: -Oficial 1ª Asimilado Subcapataz	3.458.848
TERCERA CATEGORIA: -Oficial 1ª -Oficial 1ª Especialista	3.375.872
CUARTA CATEGORIA: -Oficial 2ª	3.218.332
QUINTA CATEGORIA: -	3.042.888
SEXTA CATEGORIA: -Especialista	3.042.888
SEPTIMA CATEGORIA: -Peón Especialista	2.944.692
OCTAVA CATEGORIA: -Peón	2.944.692

**GRUPO CUARTO: Personal Subalterno**

C A T E G O R I A S	Total anual bruto 1-1-99
SEGUNDA CATEGORIA: -Portero -Ordenanza	3.042.888
TERCERA CATEGORIA: -Personal Limpieza	2.944.692

## **ANEXO-II-**

### **TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES POR CATEGORIAS ANTIGUAS**

#### **GRUPO PRIMERO: Personal Titulado y Técnico**

C A T E G O R I A S	S. Base mensual	Beneficios mensual
TERCERA CATEGORIA: -Asim. Proyectista	202.085	30.313
CUARTA CATEGORIA: -Delineante	189.656	28.448

#### **GRUPO SEGUNDO: Personal Administrativo.-Subgr.1º- Administrativos**

C A T E G O R I A S	S. Base mensual	Beneficios mensual
TERCERA CATEGORIA: -Oficial 1ª Asim.Jefe Deleq.	202.085	30.313
CUARTA CATEGORIA: -Oficial 1ª	189.656	28.448
QUINTA CATEGORIA: -Oficial 2ª	180.805	27.121

#### **GRUPO SEGUNDO: Personal Administrativo.-Subg.2º- Auxil.Oficina**

C A T E G O R I A S	S. Base mensual	Beneficios mensual
SEGUNDA CATEGORIA: -Lector -Almacenero	175.787	26.368



**GRUPO TERCERO: Personal Obrero**

C A T E G O R I A S	S. Base mensual	Beneficios mensual
SEGUNDA CATEGORIA: -Oficial 1ª Asim.Subcapataz	194.317	29.148
TERCERA CATEGORIA: -Oficial 1ª -Oficial 1ª Especialista	189.656	28.448
CUARTA CATEGORIA: -Oficial 2ª	180.805	27.121
QUINTA CATEGORIA: -	170.949	25.642
SEXTA CATEGORIA: -Especialista	170.949	25.642
SEPTIMA CATEGORIA: -Peón especialista	165.432	24.815
OCTAVA CATEGORIA: -Peón	165.432	24.815

**GRUPO CUARTO: Personal Subalterno**

C A T E G O R I A S	S. Base mensual	Beneficios mensual
SEGUNDA CATEGORIA: -Portero -Ordenanza	170.949	25.642
TERCERA CATEGORIA: -Personal Limpieza	165.432	24.815

## ANEXO -III-

### TABLA DE VALORES HORAS EXTRAS 1999 CATEGORIAS ANTIGUAS

#### GRUPO PRIMERO: Personal Titulado y Técnico

C A T E G O R I A S	Valor Hora Extra Diurna	Valor Hora Extra Nocturna
TERCERA CATEGORIA: -Asim. Proyectista	2.343	2.680
CUARTA CATEGORIA: -Delineante	2.099	2.396

#### GRUPO SEGUNDO: Personal Administrativo.-Subgr.1º- Administrativos

C A T E G O R I A S	Valor Hora Extra Diurna	Valor Hora Extra Nocturna
TERCERA CATEGORIA: -Oficial 1ª Asim.Jefe Deleg.	2.343	2.680
CUARTA CATEGORIA: -Oficial 1ª	2.101	2.399
QUINTA CATEGORIA: -Oficial 2ª	1.926	2.199

#### GRUPO SEGUNDO: Personal Administrativo.-Subg.2º- Auxil.Oficina

C A T E G O R I A S	Valor Hora Extra Diurna	Valor Hora Extra Nocturna
SEGUNDA CATEGORIA: -Lector -Almacenero	1.905	2.179

**GRUPO TERCERO: Personal Obrero**

C A T E G O R I A S	Valor Hora Extra Diurna	Valor Hora Extra Nocturna
SEGUNDA CATEGORIA: -Oficial 1ª Asim.Subcapataz	2.099	2.396
TERCERA CATEGORIA: -Oficial 1ª -Oficial 1ª Especialista	2.008	2.294
CUARTA CATEGORIA: -Oficial 2ª	1.873	2.139
QUINTA CATEGORIA: -	1.839	2.100
SEXTA CATEGORIA: -Especialista	1.839	2.100
SEPTIMA CATEGORIA: -Peón Especialista	1.821	2.084
OCTAVA CATEGORIA: -Peón	1.749	2.001

**GRUPO CUARTO: Personal Subalterno**

C A T E G O R I A S	Valor Hora Extra Diurna	Valor Hora Extra Nocturna
SEGUNDA CATEGORIA: -Portero -Ordenanza	1.798	2.052
TERCERA CATEGORIA: -Personal Limpieza	1.749	2.001

## ANEXO -IV-

### TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES POR CATEGORIAS UNIFICADAS

NIVELES RETRIBUTIVOS CATEGORIAS UNIFICADAS	SALARIO BASE	BENEFICIOS
NIVEL 1	259.224	38.884
NIVEL 2	237.758	35.664
NIVEL 3	225.366	33.805
NIVEL 4	210.632	31.595
NIVEL 5	196.191	29.429
NIVEL 6	183.018	27.453
NIVEL 7	170.949	25.642
NIVEL 8	160.674	24.101
NIVEL 9	139.642	20.946

## ANEXO -V.-

### TABLA DE VALORES HORAS EXTRAS CATEGORIAS UNIFICADAS

#### -GRUPOS TECNICO Y ADMINISTRATIVO

CATEGORIAS UNIFICADAS	H. EXTRA DIURNA	H. EXTRA NOCTURNA
T3	2.369	2.704
P1	2.369	2.704
P2	2.343	2.680
O1	2.101	2.399
O2	1.926	2.199
AO	1.799	2.054
AX	1.690	1.932

#### -GRUPO OBRERO

CATEGORIAS UNIFICADAS	H. EXTRA DIURNA	H. EXTRA NOCTURNA
P1	2.369	2.704
P2	2.213	2.530
O1	2.101	2.399
O2	1.926	2.199
AO	1.799	2.054
AX	1.690	1.932

## ANEXO VI-

### ACUERDO PLUS JORNADA PARTIDA

En Barcelona, a nueve de Febrero de mil novecientos ochenta y nueve.

#### **REUNIDOS**

El Comité de Empresa Intercentros, compuesto por los siguientes señores: Antonio ALDEGUER GONZALEZ, Sebastián ALEGRE GRACIA, Ricardo BARRACHINA SAEZ, Juan CASTEL SANCHEZ, Pablo FERNANDEZ GALVEZ, Roberto FERRUZ CAMACHO, Jordi GARCIA VENTURA, Antonio Jesús JIMENEZ ARAGON, Manuel JOVELLS QUEROL, José Fco. MARTIN NIEVES, Juan MARTINEZ CADENAS, Juan Antonio REYES BLANCO, José TABLADA RODRIGUEZ.

Y la representación de la Dirección de la Empresa compuesta por D. Adolfo RAMIRO FERNANDEZ (Subdirector Administrativo) y D. Jacinto GINESTA VENTURA (Jefe del Servicio de Personal).

#### **ACUERDAN**

Primero: Que los importes de las Dietas por comida o cena que figuran en el Art. 48 del Convenio Colectivo para los años 1987/88, serán a partir de 1 de Enero de 1989, en valores de 1988, los siguientes:

- Dieta por comida y cena con salida de municipio..... 1.008 ptas. netas
  
- Dieta por comida y cena sin salida de municipio..... 1.220 ptas. brutas

Segundo: El personal en Régimen de Jornada Partida dejará de percibir, a partir de 1 de Enero de 1989, la Dieta por comida que hasta dicha fecha venía percibiendo, pasando a percibir a partir de la citada fecha de 1 de Enero de 1989, en sustitución de dicha Dieta o de cualquier otra que le pudiera corresponder por desplazamiento, un Plus por Jornada Partida por un importe de 242.105 ptas. brutas anuales (en valor 1988) que se percibirá a razón de 20.175 ptas. brutas cada mes.

Tercero: El mencionado Plus por Jornada Partida sólo se percibirá en tanto el empleado realice jornada partida y por tanto dejará de percibirse si se deja de realizar tal modalidad de jornada.

Cuarto: El importe del referido Plus absorberá cualquier cantidad que legalmente pudiera establecerse en el futuro en concepto de comida u otra retribución por jornada partida.

Quinto: El citado Plus no computará a efectos de cálculo de la base reguladora del complemento por Jubilación y demás establecidos en el Régimen Asistencial de SGAB.

Sexto: El personal perteneciente a la Subdirección de Producción adscrito a los Centros de Trabajo de Cornellá, Sant Joan Despí, Abrera y resto, que de acuerdo con el Convenio Colectivo realiza jornada partida todo el año, percibirá en la nómina del mes de Agosto de

cada año el importe de 50.698 ptas. brutas en valor de 1988, en concepto de Prima por realizar la Jornada Partida en los meses de verano. El empleado que pase a otros centros que no realizan jornada partida en verano, dejará de percibir la indicada Prima.

Y para que conste y en prueba de conformidad lo firman ambas partes en el lugar y fecha al principio indicados.

## ANEXO VII-

### ACUERDO PLUS GUARDIA DOMICILIARIA CORNELLA Y SANT JOAN DESPI

En el domicilio social de la Empresa SOCIEDAD GENERAL DE AGUAS DE BARCELONA, Pº San Juan, 39, en fecha 12 de Febrero de 1988.

#### **REUNIDOS:**

De una parte, el Comité de Empresa Intercentros con los Comités de los Centros de Cornellá y Sant Joan Despí, cada uno de los cuales ha aprobado por mayoría de sus miembros las condiciones del presente acuerdo, según manifiestan los comparecientes que en nombre de los mismos, suscriben el presente documento:

Por el Comité Intercentros: D. José Tablada Rodríguez

Por el Comité de Cornellá: Los que abajo suscriben.

Por el Comité de Sant Joan Despí: Los que abajo suscriben.

De otra parte, los representantes de la Dirección de la Empresa que a continuación se indican:

D. Adolfo Ramiro Fernández	Subdirector Administrativo
D. José Mª Miralles Vía	Subdirector de Producción
D. Joaquín Cantó Janer	Jefe Servicio Tratamiento
D. José Luís Valdés Cardona	Jefe Servicio Centrales

#### **ACUERDAN LO SIGUIENTE:**

Primero: Que con efectos del 1º de Mayo del año 1.987 y hasta el final del período de vigencia del actual Convenio Colectivo de Empresa, la Guardia domiciliaria de Cornellá, que desde hace varios años está implantada en el mencionado Centro de trabajo se pagará con arreglo a los importes diarios que a continuación se indican:

a) Hasta 31 de Diciembre de 1987 la tabla será la siguiente:

	<u>Laborables</u>	<u>Festivos</u>
Nivel I	3.017	8.038
Nivel II	2.746	7.318
Nivel III	2.567	6.840
Nivel IV	2.521	6.717

b) En 1.988 los importes a percibir serán los citados, incrementados con el mismo porcentaje que el previsto para 1.988 respecto al Plus de Guardia en el Art. 45 del vigente Convenio.

b) Los trabajadores incluidos en la Guardia domiciliaria cobrarán los importes de los niveles expresados, de acuerdo con el puesto de trabajo que habitualmente ocupan según la estructura orgánica de la Empresa y de conformidad con la agrupación de niveles que se cita a continuación.

## **NIVELES DE LA PRIMA POR GUARDIAS DOMICILIARIAS**

<b>NIVEL I</b>	Montador eléctrico Cornellá Montador mecánico Cornellá Montador calderero Cornellá Jefe Almacén (Cornellá)
<b>NIVEL II</b>	Operario eléctrico Cornellá Operario mecánico Cornellá Operario soldador Cornellá Operario soldador Estación Sant Joan Despí Operario forjador Cornellá Chófer taller Cornellá Operario Mant.mecánico Estac.Sant Joan Despí Operario Mant.eléctrico Estac.Sant Joan Despí Administrativo almacén (Cornellá) Encargado carga/descarga y reparto Cornellá
<b>NIVEL III</b>	Administrativo Ayudante Almacén (Cornellá) Almacenero recepción y expedición (Cornellá)
<b>NIVEL IV</b>	Ayudante Cornellá Ayudante Estación Sant Joan Despí Ayudante expedición-recepción (Cornellá) Jardinero Cornellá Telefonista Cornellá Auxiliar Taller Cornellá

Segundo: El personal de la Guardia domiciliaria continuará responsabilizándose de las mismas prestaciones que tradicionalmente se han mantenido y concretamente en la forma que se define en la cláusula siguiente, con la única salvedad de las dos Horas Extras sistemáticas de prolongación de jornada que hasta ahora se han venido realizando, las cuales se acuerda entre ambas partes, que dejen de realizarse con efectos a partir de 1º de Mayo.

Tercero: La Guardia domiciliaria consistirá pues en que el personal incluido en la misma deberá, fuera de las horas ordinarias de trabajo y por el período comprendido hasta el comienzo de la jornada ordinaria siguiente, estar localizable por la Empresa, de forma que le permita personarse en su Centro de trabajo (o en la instalación que se le indique si está más cerca de su domicilio) en el tiempo más breve posible desde el momento del aviso, para desarrollar el trabajo que una avería, emergencia u otras necesidades del servicio hayan requerido, trabajo que se efectuará por todo el tiempo que precise. A efectos de su pronta localización el personal de la Guardia domiciliaria no podrá abandonar su domicilio, o bien deberá indicar al servicio correspondiente su lugar de fácil localización.

Cuarto: Se abonará el tiempo concretamente trabajado (no siendo de aplicación el mínimo de tres horas del Art. 24 del Convenio) en concepto de Horas Extras, ello con total independencia del percibo del Plus de Guardia domiciliaria contemplado en el presente acuerdo. Será tiempo concretamente trabajado el comprendido desde el aviso hasta el regreso al domicilio.

Quinto: El personal que efectuará diariamente la guardia domiciliaria será el que cada día le corresponda según las listas que, como hasta ahora, se confeccionarán de forma que haya un reparto equitativo entre el personal afecto a tal Guardia. De todas formas, queda permitido efectuar entre el personal del mismo grupo de Guardia las permutas que se consideren convenientes con la obligación de comunicarlo previamente a la Empresa. En cualquier caso, queda establecido que la Guardia nunca quede desatendida por los que forman parte del grupo.



Sexto: Los grupos de Guardias domiciliarias serán los siguientes:

-Una Guardia de operarios compuesta diariamente por un electricista, un mecánico y un sopletista. Formarán parte de dicha Guardia los operarios de Cornellá y Sant Joan Despí.

-Una Guardia de Ayudantes de Cornellá compuesta diariamente de 3 Ayudantes.

-Una Guardia de Almacén de Cornellá compuesta por una persona diaria.

-Una Guardia de Chóferes de Cornellá compuesta por un Chófer diario.

Dicha Guardia de Chóferes funcionará únicamente los sábados, domingos y festivos y, además, en las vacaciones y ausencias autorizadas en días laborables del Chófer que habita en la Central de Cornellá.

-En el Centro de Sant Joan Despí se crea una Guardia domiciliaria compuesta por un Ayudante todos los días.

Séptimo: Los trabajos de las Guardias de Cornellá se efectuarán por todo el ámbito de la Empresa, mientras que la de Ayudante de Sant Joan Despí se limitará a dicho Centro, salvo en aquellas necesidades del servicio en las que resulte insuficiente el personal de otros Centros.

Obviamente, todo lo dicho en este documento se entiende aplicable indistintamente a las Guardias domiciliarias de Cornellá y Sant Joan Despí.

Y para que conste lo firman todos los comparecientes en prueba de conformidad y en nombre de las representaciones que ostentan.

## ANEXO VIII-

### GRUPOS HOMOGENEOS DE TRABAJO

TOT.	PART. (1)	CONT.	TURNO	PARTIDA ACTUAL (2)	% (2)/(1)	
52	52	-	-	20	38	1.- Dtor.Gral., Secret.Gral.,Subdir.Grales., Subdir. Area, Jef. Serv., Jef. Ofic., y Secretarias.
15	15	-	-	5	33	2.- Serv. y Unid. dependientes de Secr.Gral.
46	40	3	3	11	28	3.- Serv., Ofic. y Unid. dependientes de la Subdirec.de Planif. e Informática.
64	30	28	6	6	20	4.- Serv., Ofic. y Unidad. dependientes de la Subdirección de Personal.
35	25	10	-	6	24	5.- Serv. y Ofic. dependientes de la Subdir. Gral.Téc. en el centro de trab.PºS Juan.
20	10	-	10	3	30	6.- Serv. y Unid.dependientes de la Subd.Gral.Técnica en el centro de trab. de Sant Joan Despí.
6	6	-	-	1	17	7.- Ofic.dependiente de la Subd.Produc.en el centro de trabajo de Pº San Juan.
152	117	7	28	25	21	8.- Unid.dependientes de la Subdir.Produc. en el centro de trabajo de Cornellá.
63	26	2	35	26	100	9.- Unid.dependientes de la Subdir.Producc. en el centro de trabajo de S.Joan Despí.
49	10	-	39	6	60	10.- Unid.de los restantes centros de trabajo dependientes de la Subdir.Producción
68	63	5	-	8	13	11.- Serv.,Ofic. y Unid.dependientes de la Sub. Distrib. en el centro de trabajo de Pº Juan.
320	81	156	83	0	0	12.- Unid.dependientes de la Subd.Distrib.en el centro de trabajo de Lepanto.
83	7	56	20	4	57	13.- Unid.dependientes de la Subd.Distr. en el centro de trabajo de L'Hospitalet.
63	6	37	20	5	83	14.- Unid.dependientes de la Sub.Distr. en el centro de trabajo de Badalona.
23	23	-	-	4	17	15.- Unid.de los restantes centros de trabajo dependientes de la Subdir.Distribución.
173	139	34	-	12	9	16.- Serv., Ofic. y Unid.dependientes de la Subd.Gral.Admtdva. en Pº San Juan.
31	19	12	-	12	63	17.- Unid. dependientes de la Subd.Gral. Admtdva. en Badalona y Agencias.
26	16	10	-	8	50	18.- Unid. dependientes de la Subd.Gral. Admtdva. en l'Hospitalet.
15	11	4	-	11	100	19.- Unid. dependientes de la Subd. Gral. Admtdva. en Esplugues, Gavá y Agencias.
46	35	11	-	6	17	20.- Unid.de los restantes centros de trabajo dependientes de la Subd.Gral.Admtdva.
16	15	1	-	0	0	21.- Serv.y Unid.dependientes de la Subdirec. Económico-Financiera.
<b>1.366</b>	<b>746</b>	<b>376</b>	<b>244</b>	<b>179</b>	<b>24</b>	

## ANEXO IX-

### DEFINICIONES CATEGORIAS UNIFICADAS

**AX.-** Realiza actividades simples y rutinarias que exigen un breve período de adaptación.

No requiere tomar decisiones dado el alto grado de control a que está sujeto todo el desarrollo del trabajo.

Se requiere tener el graduado escolar, sin precisar conocimientos específicos de oficio.

**AO.-** Realiza actividades rutinarias, con métodos de trabajo precisos que requieren un cierto período de adaptación.

Puede ayudar al personal de oficio en el desarrollo de tareas, y su trabajo está sujeto a un alto grado de supervisión.

Se requiere tener el graduado escolar y unos conocimientos profesionales elementales de oficio.

**O2.-** Realiza, de manera autónoma, actividades variadas del oficio, pudiendo ser ayudado por uno o varios trabajadores, según el tipo de trabajo.

Recibe instrucciones iniciales sobre los trabajos a realizar y decide sobre las anomalías más frecuentes, responsabilizándose del resultado.

Se requieren unos conocimientos equivalentes a FP1, complementados con los necesarios para realizar las tareas del oficio correspondiente.

**O1.-** Realiza, de manera autónoma, actividades variadas y complejas del oficio, pudiendo ser ayudado por uno o varios trabajadores.

Recibe instrucciones iniciales sobre los trabajos a realizar y decide sobre las anomalías propias del oficio, responsabilizándose del resultado.

Se requieren unos conocimientos equivalentes a FP1, complementados con los necesarios para resolver los requerimientos del oficio.

**P2.-** Realiza actividades variadas o complejas que pueden implicar una alta profesionalidad, planificando sus trabajos y/o los de otros grupos.

Da instrucciones específicas de los trabajos a realizar, responsabilizándose de los resultados de los mismos.

Integra, coordina y supervisa las tareas homogéneas del conjunto de trabajadores que funcionalmente le sean asignados y/o estén bajo su dependencia orgánica.

Se requieren unos conocimientos equivalentes a FP2.

**P1.-** Realiza actividades complejas de alta profesionalidad con actividad intelectual y planificando sus trabajos y/o los de otros grupos.

Da instrucciones generales de los trabajos a realizar, responsabilizándose de los resultados de los mismos, así como de las consecuencias de su gestión.

Integra, coordina y supervisa las tareas del conjunto de trabajadores que funcionalmente le sean asignados y/o estén bajo su dependencia orgánica.

Se requieren unos conocimientos equivalentes a FP2.

## ANEXO X-

### PUESTOS DE TRABAJO CON ACTIVIDAD VINCULADA DIARIAMENTE A LA CONDUCCION

#### DIRECCION EXPLOTACION

<u>Núm. empleados</u>	<u>Puesto trabajo</u>
3	Operarios Instalac. Zona Besós
1	Operario Encargado Zona Llobregat
2	Operarios Instalac. Zona Llobregat
3	Operarios Instalac. Zona Gavá-Castelldefels
1	Operario Encargado Zona Barcelona
2	Operarios Instalac. Zona Barcelona
3	Conduct. Instalac. Zona Llobregat
5	Conduct. Instalac. Zona Barcelona
3	Conduct. Instalac. Zona Besós
1	Capataz Instalac. Cuenca Llobregat
5	Operarios Control Cuenca Llobregat
2	Operarios Colector Salmueras
2	Operarios Mantenim. Cuenca Llobregat
1	Ayudante Mantenim. Cuenca Llobregat
1	Operario Mantenim. Sistem. Esteril.
9	Operarios Control y Toma Muestras
-----	
44	

#### DIRECCION TECNICA

##### LEPANTO:

1	Responsable Instalaciones Interiores
(3)	3 empleados más entre P2
15	Operarios 1 Distribución (AVERIAS)
12	Operarios 2 Distribución (SISTEM.)
9	Ayudantes Distribución
(2)	2 empleados más entre O1, O2 y AO
1	Auxiliar Correo
1	Jefe Coordinador Maniobras Exteriores
5	Supervisores Nuevas Instalaciones Exteriores
2	Responsables Reparaciones Ramales y Tuberías
1	Supervisor Obras Pavimentación y Albañilería
1	Operario Obras Pavimentación y Albañilería
1	Jefe Maniobras Red
5	Operarios 1 Distribución (RED)
(19) ó	19 empleados más entre O1, ó
(15)	15 empleados más entre O1, AO y AX
2	Operarios Reparación Vanas
2	Operarios Prospección Fugas
1	Operario Chófer Depósitos
1	Operario 1 T. Mecánico

Núm. empleados

Puesto trabajo

**HOSPITALET:**

1	Encargado Trabajos Area Llobregat
2	Supervisores Nuevas Instalaciones y Red
1	Responsable Instalaciones Interiores
3	Operarios 1 Distribución (RED)
1	Operario 1 Distribución (RED) (turno cerrado)
1	AO Distribución (turno cerrado)
(3)	3 empleados más, entre O1 ó AO (turno cerrado)
1	Auxiliar Gestiones Varias
2	Operarios 1 Distribución (AVERIAS)
4	Operarios 2 Distribución (SISTEM.)
(4)	4 empleados más, entre O1, O2 ó AO

**GAVA:**

1	P2 Responsable Instalaciones Interiores Gavá
3	O1 Distribución (RED) (turno abierto)
2	O1 Distribución (AVERIAS)
2	O2 Distribución (SISTEM.)

**BADALONA:**

10	Operarios 1 Distribución (RED) (turno)
4	Supervisores Nuevas Instalaciones y Red
1	Responsable Instalaciones Interiores
3	Operarios 1 Distribución (AVERIAS)
6	Operarios 2 Distribución (SISTEM.)
1	Ayudante Distribución

**PUEBLOS REG.ESPEC.:**

1	Supervisor Trabajos en Régimen Especial
---	---

**SERVICIO INGENIERIA:**

3	Topógrafos
---	------------

-----  
144 ó 140

## **DIRECCION COMERCIAL**

<u>Núm. empleados</u>	<u>Puesto trabajo</u>
<b><u>PºS. JUAN:</u></b>	
6	Inspectores Instalaciones
<b><u>HOSPITALET:</u></b>	
2	Inspectores Instalaciones
<b><u>GAVA:</u></b>	2
	Inspectores Instalaciones
<b><u>ESPLUGUES:</u></b>	
1	Inspector Instalaciones
<b><u>BADALONA:</u></b>	
2	Inspectores Instalaciones
1	Inspector Suministro
-----	
14	

## **ANEXO -XI-**

### **PLAN DE PENSIONES DE S.G.A.B. S.A.**

#### **CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES**

##### **ART. 1 - DEFINICION**

Es el conjunto de normas, recogidas en el presente documento, que tienen por objeto regular los derechos de los partícipes, a cuyo favor se constituye, a percibir las prestaciones que se establecen, en las condiciones previstas, así como las obligaciones de aportación de la Entidad Promotora para la financiación de las citadas prestaciones.

##### **ART. 2 - REGIMEN JURIDICO**

El presente Plan de Pensiones tiene su cobertura legal en la Ley 8/1987 de 8 de Junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y en el Reglamento aprobado por Real Decreto de fecha 30 de Septiembre de 1988 (BOE 2 de Noviembre 1988).

El presente Plan de Pensiones se regirá por lo establecido en las mencionadas disposiciones salvo en lo que, no vulnerando lo establecido con carácter obligatorio en las mismas, se regule en el presente Plan.

La denominación del presente Plan de Pensiones será "PLAN DE PENSIONES DE LA SOCIEDAD GENERAL DE AGUAS DE BARCELONA S.A."

La duración del Plan se establece por tiempo indefinido.

##### **ART. 3 - MODALIDAD**

Dentro de los tipos de Planes de Pensiones que se definen en el Art. 4 de la Ley Reguladora, el presente Plan de Pensiones es, en razón a los sujetos constituyentes, de la modalidad del Sistema de empleo, ya que la Entidad promotora es la Empresa y los potenciales partícipes son el colectivo de trabajadores de la misma.

Por razón a las obligaciones estipuladas, el presente Plan de Pensiones es un Plan de Aportación Definida (apartado 2.b. del citado Art. 4).

##### **ART. 4 - PROMOTOR**

El Plan ha sido promovido por la Sociedad General de Aguas de Barcelona, S.A.

##### **ART 5 - FONDO DE PENSIONES, ENTIDAD GESTORA Y ENTIDAD DEPOSITARIA.**

El Plan se integrará en " AGUAS DE BARCELONA FONDO DE PENSIONES".

La Entidad Gestora será BBV PENSIONES, S.A., Entidad Gestora de Fondos de Pensiones.

La Entidad Depositaria será el Banco Bilbao Vizcaya.

## **CAPITULO II - PARTICIPES**

### **ART. 6 - AMBITO PERSONAL**

Podrán ser partícipes de este Plan de Pensiones todos los empleados fijos de plantilla de la Empresa, una vez superado el período de prueba.

Para ser partícipe del Plan habrán de adherirse individual y libremente al mismo.

### **ART. 7 - INCORPORACION AL PLAN**

Para causar Alta en el Plan de Pensiones será requisito necesario que los potenciales partícipes efectúen voluntariamente su adhesión individual y por escrito al mismo, mediante los impresos que se suministrarán al efecto.

Dicha adhesión podrá producirse en cualquier momento de la vida laboral del empleado en la Empresa, siempre que sea fijo de plantilla y haya superado el período de prueba, iniciándose las aportaciones a partir del momento de la adhesión y computándose los derechos a partir y en base a la misma fecha, no considerándose a ningún efecto el período laboral anterior a tal fecha.

En cuanto a los derechos consolidados que lleve el personal de nuevo ingreso, procedentes de otros Fondos de Pensiones, se integrarán a su vez como derechos consolidados a título personal en el Fondo de Pensiones correspondiente al presente Plan.

### **ART. 8 - BAJAS**

Las bajas como partícipes en el Plan se producirán por alcanzar el partícipe la condición de beneficiario del Plan y también en el caso de extinción de su relación laboral con la Empresa, salvo en el caso de que, según el Plan, pase a ostentar la condición de partícipe en suspenso.

### **ART. 9 DERECHOS**

Son derechos de los partícipes:

- a) Acceder a la condición de beneficiarios de las prestaciones del Plan en los casos y circunstancias previstos en estas Especificaciones.
- b) Elegir y ser elegidos miembros de la Comisión de Control del Plan y en su caso de la del Fondo, con arreglo a las normas que regulan dichas elecciones.
- c) Recibir certificación en la que se hagan constar las aportaciones que durante el año natural hayan sido realizadas por el Promotor que le sean imputables.

Dicha certificación la remitirá a cada partícipe, anualmente, la Entidad Gestora, que asimismo comunicará trimestralmente a cada uno de ellos la cuantía de sus derechos consolidados.

- d) Movilizar sus derechos consolidados para su integración en otro Plan de Pensiones, en los casos previstos en estas Especificaciones y en la legislación vigente sobre Planes y Fondos de Pensiones.
- e) Los derechos consolidados individuales que les correspondan conforme a estas Especificaciones y a las disposiciones generales aplicables.
- f) Solicitar de la Comisión de Control del Plan información de los acuerdos adoptados por la misma, así como recibir anualmente la evolución de la rentabilidad obtenida por las inversiones del Fondo e informe de



auditoría del mismo.

g) Recibir de la Comisión de Control del Plan, en el momento de su adhesión al mismo, un ejemplar de las presentes Especificaciones, así como ser informado de las modificaciones que pudieran producirse.

h) Los demás que resulten de estas Especificaciones y de los acuerdos adoptados por la Comisión de Control del Plan dentro de sus competencias.

#### **ART. 10 - OBLIGACIONES**

Son obligaciones de los partícipes:

a) Facilitar a la Comisión de Control del Plan, los datos personales y familiares previstos en la solicitud de Adhesión y comunicarles posteriormente cualquier modificación que se produzca en los mismos, en el plazo máximo de treinta días desde que se haya producido la modificación.

b) Las demás que resulten de estas Especificaciones y de los acuerdos adoptados por la Comisión de Control del Plan dentro de sus competencias.

#### **ART. 11 - PARTICIPES EN SUSPENSO**

Los hechos causantes que permiten ser un partícipe en suspenso son, únicamente, la excedencia y la invalidez provisional.

En caso de excedencia del partícipe en la Sociedad General de Aguas de Barcelona, S.A. dicho partícipe pasará automáticamente a la condición de partícipe en suspenso, por lo que durante el período de excedencia se dejarán de hacer aportaciones, manteniendo el partícipe los derechos consolidados que se irán ajustando a los resultados económicos del Fondo.

Los derechos consolidados de los excedentes se percibirán en el momento de la jubilación en la Seguridad Social en la forma señalada en el Art. 25, siempre que en tal momento mantengan su condición de excedentes. En caso de fallecimiento en la situación de excedencia con anterioridad a dicha fecha, los derechos consolidados se abonarán a los herederos.

La situación de partícipe en suspenso derivada de la excedencia tendrá la duración establecida en la misma. Pasado el plazo sin que el excedente reingrese en la empresa, será baja definitiva en la misma y deberá movilizar sus derechos consolidados en la forma que se establece en el Art. 23 de estas Especificaciones.

La situación de invalidez provisional tendrá idéntico tratamiento que la excedencia y en caso de pase a la situación de invalidez permanente total o absoluta durante dicha situación, se aplicará lo establecido en el Art. 26.

## **CAPITULO III - BENEFICIARIOS**

### **ART. 12 - DEFINICION**

Son beneficiarios del Plan las personas físicas con derecho a la percepción de las prestaciones reguladas en estas Especificaciones.

Adquirirán tal condición:

- a) Los partícipes que ejerzan el derecho a cobrar la prestación que les corresponda al acaecer alguno de los hechos causantes que da lugar a contingencias cubiertas por el Plan según estas Especificaciones.
- b) Las personas físicas que, por muerte de un beneficiario del apartado a), ejerzan el derecho a cobrar prestaciones de viudedad y orfandad cuando el beneficiario fallecido estuviera percibiendo una forma de prestación reversible a ellos.
- c) Las personas físicas que ejerzan el derecho a cobrar prestaciones de viudedad, orfandad o en favor de otros herederos por fallecimiento de un partícipe, según la última designación de beneficiarios realizada por él. Si no existiera designación expresa será beneficiario su cónyuge, en su defecto los hijos del partícipe y, en defecto de uno y otro, los herederos legales del partícipe.

### **ART. 13 - BAJAS**

Los beneficiarios causarán baja:

- a) En caso de fallecimiento.
- b) Cuando hubiesen agotado sus derechos económicos.
- c) Por disolución o finalización del Plan.

### **ART. 14 - DERECHOS**

Son derechos de los beneficiarios:

- a) Percibir las prestaciones que les correspondan.
- b) Elegir y ser elegidos miembros de la Comisión de Control del Plan, con arreglo a las normas que regulan dicha elección.
- c) Recibir certificado acreditativo de las prestaciones reconocidas al acceder a la condición de beneficiario.
- d) Recibir de la Entidad Gestora certificación anual de las prestaciones cobradas durante el año, así como de las retenciones practicadas a cuenta de los impuestos personales.
- e) Solicitar de la Comisión de Control del Plan información de los acuerdos adoptados por la misma, así como recibir anualmente la evolución de la rentabilidad obtenida por las inversiones del Fondo e informe de auditoría del mismo.
- f) Recibir de la Comisión de Control del Plan, al causar alta como beneficiario, un ejemplar de estas Especificaciones, así como ser informado de las modificaciones que en el mismo se produzcan.
- g) Los demás que resulten de estas Especificaciones y de los acuerdos adoptados por la Comisión de Control del Plan dentro de sus competencias.

## **ART. 15 - OBLIGACIONES**

Son obligaciones de los beneficiarios:

- a) Notificar a la comisión de Control del Plan el acaecimiento de las contingencias que den lugar a su derecho a percibir la prestación.
- b) Informar a la Comisión de Control del Plan sobre aquellos datos personales y familiares que les sean solicitados para acreditar su derecho al cobro de las prestaciones y la permanencia a lo largo del tiempo de su derecho, en el plazo máximo de noventa días desde que le sean requeridos.
- c) Los demás que nacen de estas Especificaciones y de los acuerdos adoptados por la Comisión de Control del Plan dentro de sus competencias.

## **CAPITULO IV - PROMOTOR**

### **ART. 16 - DERECHOS**

Corresponden al Promotor del Plan los siguientes derechos:

- a) Estar representado en la Comisión de Control del Plan a través de los miembros que designe y ejercer las correspondientes funciones en los términos expresados reglamentariamente.
- b) Ser informado de la evolución financiera y actuarial del Plan de Pensiones.
- c) Ejercitar los restantes derechos establecidos en las presentes Especificaciones y en la legislación vigente.

### **ART. 17 - OBLIGACIONES**

El promotor estará obligado a:

- a) Efectuar el pago de las aportaciones en la cuantía, forma y plazos previstos en estas Especificaciones.
- b) Facilitar los datos que, sobre los partícipes y beneficiarios, resulten necesarios a la Comisión de Control a los efectos del presente Plan de Pensiones.

## **CAPITULO V - APORTACIONES**

### **ART. 18 - REGIMEN DE APORTACIONES**

Las aportaciones al Plan serán efectuadas por la Entidad promotora en la cuantía que se establece. Las aportaciones de la Entidad promotora, como establece la Ley Reguladora, tienen el carácter de irrevocables.

### **ART. 19 - CUANTIA DE LAS APORTACIONES**

Las aportaciones anuales de cada uno de los partícipes del Plan, a realizar por la Entidad promotora durante la vigencia del Plan de Pensiones, serán las correspondientes a aplicar el porcentaje de un 4% de los haberes fijos brutos anuales, que se detallan a continuación:

- Salario Base
- Antigüedad
- Participación en Beneficios
- Plus de actividad
- Plus de presencia
- Complemento personal
- Plus compensación ascensos automáticos
- Plus por trabajo en régimen de turno

Las aportaciones serán ingresadas fraccionadamente por la Empresa en el Fondo de Pensiones dentro del mes siguiente al del pago mensual.

La aportación total de la Empresa para cada partícipe, nunca será mayor al límite de aportación anual establecido en la Ley.

#### **ART. 20 - NATURALEZA DE LAS APORTACIONES**

Las aportaciones deberán realizarse necesariamente por el Promotor, sin que la mera mediación de un tercero en su pago pueda alterar la naturaleza de la renta destinada a tal aportación y su tratamiento a efectos de retenciones u otro tipo de exacción.

#### **ART. 21 - IMPUTACION DE LAS APORTACIONES**

Las aportaciones realizadas por el Promotor al Plan serán imputadas a cada partícipe, en la cuantía que le corresponda y según lo dispuesto en el Art. 19.

### **CAPITULO VI - DERECHOS CONSOLIDADOS**

#### **ART. 22 - DERECHOS CONSOLIDADOS DE LOS PARTICIPES**

La titularidad de los recursos patrimoniales afectos al Plan de Pensiones corresponde a los partícipes y a los beneficiarios.

Constituyen los derechos consolidados de cada partícipe la cuota parte del Fondo de Capitalización que le corresponda a cada uno, determinado conforme al Art. 28 de estas Especificaciones.

Los derechos consolidados de los partícipes sólo se harán efectivos a los exclusivos efectos de su integración en otro Plan de Pensiones o cuando se produzca el hecho que

da lugar a la prestación en la forma indicada en los Arts. 25 y 26 de estas Especificaciones.

#### **ART. 23 - MOVILIZACION DE LOS DERECHOS CONSOLIDADOS**

Cualquier partícipe deberá movilizar sus derechos consolidados en caso de extinción de la relación laboral con el Promotor. Dichos derechos consolidados se integrarán en el Plan o en los Planes que el partícipe designe.

Para la movilización de los derechos consolidados el partícipe deberá presentar a la Comisión de Control el certificado de adhesión al Plan al que solicita movilizar sus derechos.

La movilización de los derechos consolidados a que se refieren los párrafos anteriores deberá realizarse en el plazo máximo de noventa días contados a partir de la fecha de la extinción de la relación laboral.

Para el caso de que el partícipe no cumpla, por causas a él imputables, el plazo antes indicado, los derechos consolidados se movilizarán a un Plan de Pensiones individual decidido por el afectado o, en su defecto, por la Comisión de Control del Plan.

La Comisión de Control deberá comunicar a la Entidad Gestora las bajas de partícipes que se produzcan, la movilización de sus derechos consolidados y el certificado de adhesión anteriormente citado.

## **CAPITULO VII - PRESTACIONES**

### **ART. 24 - EXTENSION DEL PLAN**

Las prestaciones incluidas en el presente Plan de Pensiones son la Prestación por Jubilación y, en su caso, la Viudedad y Orfandad derivada de la misma. Asimismo, la Viudedad y Orfandad de Activos y la Invalidez Permanente Total y Absoluta con extinción de contrato de trabajo.

Las prestaciones aquí contempladas son totalmente independientes y, por tanto, son además de las que les correspondan a los beneficiarios en la Seguridad Social según las normas legales aplicables.

### **ART. 25 - FORMA DE COBRO DE LA PRESTACION POR JUBILACION Y DE LA VIUDEDAD Y ORFANDAD DERIVADA DE LA JUBILACION**

1.- La Prestación por Jubilación se devengará simultáneamente al momento de la jubilación en la Seguridad Social.

2.- En dicho momento el partícipe, para hacer efectiva la Prestación por Jubilación, podrá elegir una de las opciones siguientes:

- a) Cobrar el capital a que se elevan sus derechos consolidados.
- b) O bien que, con cargo a sus derechos consolidados, el Plan de Pensiones concierte una póliza de seguros con una Compañía aseguradora, póliza que se concertará en los términos que decida el partícipe y que, a elección del mismo, incluirá sólo una renta vitalicia del partícipe o una renta vitalicia reversible.
- c) O cualquier otra modalidad prevista en las bases técnicas del Plan.

### **ART. 26 - FORMA DE COBRO DE LA PRESTACION DE VIUDEDAD Y ORFANDAD DE ACTIVOS Y DE LA INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL Y ABSOLUTA CON EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Se establece que, en caso de fallecimiento del partícipe durante su vida activa laboral, los beneficiarios dispondrán de un capital equivalente a los derechos consolidados acumulados hasta el momento del hecho causante que podrán percibirse de una sola vez o convertirse en una renta vitalicia.

Para el cobro de las prestaciones en caso de extinción de contrato de trabajo por Invalidez Permanente Total o Absoluta, se estará a lo dispuesto en el Art. 25.2 de estas Especificaciones.

En los dos casos contemplados en este artículo deberá tenerse en cuenta que si por aplicación del Régimen Asistencial de la Empresa les correspondiera un importe superior al de los derechos consolidados en el Plan de Pensiones, la Empresa les abonará la diferencia.

### **ART. 27 - CUANTIA Y COBRO DE LAS PRESTACIONES**

Las prestaciones se harán efectivas cuando se produzca el hecho causante de la prestación y su cuantía

equivaldrá al importe de los derechos consolidados devengados hasta el momento del hecho causante.

En todas las prestaciones en las que intervenga una renta, se estará a tenor de las bases técnicas del Plan y serán garantizadas por una Entidad Aseguradora.

El cobro de prestaciones correspondientes al Plan se efectuará por domiciliación bancaria a la cuenta corriente de la institución financiera española que designe el partícipe.

## **CAPITULO VIII - REGIMEN FINANCIERO DEL PLAN**

### **ART. 28 - REGIMEN FINANCIERO**

El presente Plan se basará en el sistema financiero de capitalización individual.

A tal efecto, se constituirá un Fondo de Capitalización integrado por las aportaciones, y los resultados de las inversiones atribuibles a las mismas, deducidos los gastos y quebrantos que le sean imputables.

## **CAPITULO IX - COMISION DE CONTROL DEL PLAN**

### **ART. 29 - DEFINICION Y FUNCIONES**

La Comisión de Control del Plan es el órgano de representación del plan frente al Fondo, los partícipes, los beneficiarios y la Entidad Promotora, así como frente a terceros. Son sus funciones:

- a) Supervisar el cumplimiento de las cláusulas del Plan en todo lo que se refiere a los derechos de sus partícipes y beneficiarios.
- b) Seleccionar el actuario o actuarios que deban certificar la situación y dinámica del Plan.
- c) Nombrar los representantes de la Comisión de Control del Plan en la Comisión de Control del Fondo de Pensiones al que el Plan esté adscrito, en caso de que dicho Fondo instrumente diversos Planes.
- d) Proponer las modificaciones que estime pertinentes sobre aportaciones, prestaciones u otras variables, derivadas de las revisiones actuariales a que se refieren estas Especificaciones y la legislación de Planes y Fondo de Pensiones. Deberá seguirse el procedimiento establecido en las presentes Especificaciones.
- e) Supervisar la adecuación del saldo de la cuenta de posición del Plan, en su respectivo Fondo de Pensiones, a los requerimientos del régimen financiero del propio Plan.
- f) Proponer y, en su caso, decidir en las demás cuestiones sobre las que legalmente tenga competencia.
- g) Representar judicial y extrajudicialmente los intereses de los partícipes y beneficiarios del Plan ante la Entidad Gestora del Fondo de Pensiones.
- h) Elección, en su caso, de la Entidad Aseguradora de las rentas de los beneficiarios del Plan.
- i) Acordar, en su caso, la movilización de la cuenta de posición del Plan en el Fondo en el que se integre, así como decidir su integración en otro Fondo distinto.
- j) Realizar todos los actos y adoptar todos los acuerdos que le competen de acuerdo con estas Especificaciones y la legislación de Planes y Fondos de Pensiones.

### **ART. 30 - COMPOSICION Y REGIMEN DE LA COMISION**

La Comisión de Control del Plan estará formada por once miembros, seis representantes de los partícipes, uno de los beneficiarios si los hubiere y cuatro de la Entidad Promotora. En todo caso los representantes de los partícipes ostentarán la mayoría absoluta. En el caso de que el Plan quedara sin partícipes, la mayoría absoluta corresponderá a los beneficiarios.

No pueden ser miembros de la Comisión de Control del Plan las personas físicas, que ostenten directa o indirectamente, una participación en la Entidad Gestora del Fondo superior al uno por ciento en el capital social desembolsado.

Los miembros de la Comisión de Control del Plan no pueden adquirir derechos ni acciones de la Entidad Gestora del Fondo, durante el desempeño de su cargo. De mediar esa adquisición, procederá su cese como miembro de la Comisión.

La condición de miembro de la Comisión de Control del Plan se pierde por dimisión, revocación, inhabilitación o incapacidad, ambas declaradas judicialmente, fallecimiento y baja en el Plan o en el Colectivo al que represente.

El cargo de miembro de la Comisión de Control durará cuatro años y no será remunerado.

Los miembros de la Comisión de Control designarán entre ellos quiénes hayan de ejercer la función de Presidente y Secretario, cargos que se elegirán por el período citado de cuatro años, debiendo recaer alternativamente en representantes de la entidad Promotora y de los partícipes.

Los gastos de la Comisión de Control, debidamente justificados, se soportarán por el Plan.

### **ART. 31 - REUNIONES Y ACUERDOS**

La Comisión de Control se reunirá cuantas veces lo estime oportuno el Presidente y, al menos, una vez dentro de los cuatro meses siguientes al cierre del ejercicio. También se reunirá cuando lo solicite de forma fehaciente por lo menos un tercio de sus miembros o cuando, estando todos presentes, así lo acuerden por unanimidad.

Las convocatorias, a las que se adjuntará el Orden del día, se cursarán por el Presidente, por carta certificada, al menos con quince días de antelación a aquel en que deba celebrar la reunión, salvo en el supuesto de reunión universal prevista en el inciso final del párrafo anterior.

En primera convocatoria, la Comisión quedará válidamente constituida cuando concurren a la reunión, presentes o representados, dos tercios de sus componentes. Para la segunda convocatoria, que se celebrará automáticamente el día hábil siguiente al de la primera convocatoria y a la misma hora, bastará la asistencia de un tercio de los componentes.

Cada miembro de la Comisión contará con un voto.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los miembros de la Comisión de Control. Se exceptúa lo establecido en el Art. 29 apartados b), d) h) e i), que exigirá conformidad de las tres partes presentes en la Comisión de Control.

Los miembros de las tres partes de que está compuesta la Comisión de Control podrán delegar entre sí el voto, mediante la autorización escrita del miembro que delegue.

### **ART. 32 - FUNCIONES DEL PRESIDENTE Y DEL SECRETARIO**

El Presidente convocará las reuniones de la Comisión de Control, las presidirá y dirigirá los debates.

El Secretario redactará las actas de las reuniones, llevará los libros, librará certificaciones, custodiará y controlará la documentación propia de la Comisión de Control y efectuará cuantas otras funciones se le encomienden.

### **ART. 33 - ELECCION DE LOS MIEMBROS**

Los miembros representantes de la Entidad promotora serán designados por ésta.

Los miembros representantes de los partícipes y beneficiarios serán elegidos mediante dos colegios electorales, que corresponderán respectivamente a unos y a otros. El sistema será por listas abiertas y cada lista tendrá el aval de un número de firmas de electores superior al 15% del total de integrantes de cada colegio electoral, pudiendo también presentar listas de candidatos los Sindicatos de trabajadores legalmente constituídos.

En tanto el número de beneficiarios no supere el 17% del número de partícipes, el cargo de la Comisión de Control del Plan representante de los beneficiarios será cubierto por un representante de los partícipes.

El voto será personal, libre, directo y secreto.

Los miembros de la Comisión de Control deberán ser renovados cada cuatro años, pudiendo ser reelegidos. La renovación de los representantes de los partícipes será por mitad, por lo que la mitad de los componentes electos en el primer mandato deberán ser renovados a los dos años.

Las elecciones para la Comisión de Control serán convocadas por la misma Comisión de Control.

### **ART. 34 - SUSTITUCION DE REPRESENTANTES DE LOS PARTICIPES Y DE LOS BENEFICIARIOS**

En el caso de que se produzca la vacante, sin haber finalizado su mandato, de algún representante electo, su puesto será cubierto por el suplente que le acompañará en la lista electoral.

De no ser posible cubrir la vacante mediante el procedimiento anterior, se cubrirá por el candidato más votado de la misma lista a la que perteneciesen candidato y suplente inicialmente elegidos.

De no darse la posibilidad de sustitución de los párrafos anteriores se efectuarán elecciones parciales correspondientes para cubrir tales vacantes.

## **CAPITULO XI - OTRAS DISPOSICIONES**

### **ART. 35 - REVISION DEL PLAN**

El sistema financiero y actuarial del Plan será revisado por un actuario y, en su caso, rectificado, al menos cada tres años, teniendo en cuenta la evolución de los salarios, la rentabilidad de las inversiones, las tasas de mortalidad del colectivo, la supervivencia de los pasivos y las demás circunstancias concurrentes.

La evaluación de tales circunstancias se realizará de acuerdo con los criterios que, con carácter general, pueda establecer el Ministerio de Economía y Hacienda.

La revisión citada incluirá una proyección sobre la evolución de las distintas variables para el período que abarque hasta la inmediata revisión prevista.

La Comisión de Control designará para realizar estas revisiones a cualquiera de los expertos o sociedades que figuren inscritos en los Registros administrativos correspondientes y que resulten competentes según lo establecido en la legislación de Planes y Fondos de Pensiones.

Si como resultado de esta revisión actuarial se planteara la necesidad o conveniencia de

introducir variaciones en el Plan, se someterá la cuestión a la Comisión de Control para que proponga lo que estime procedente.



### **ART. 36 - MODIFICACION DE ESTAS ESPECIFICACIONES**

Los acuerdos sobre modificación de las especificaciones del Plan, deberán ser adoptados por conformidad de las tres partes presentes en la Comisión de Control.

### **ART. 37 - TERMINACION Y LIQUIDACION DEL PLAN**

Procederá la disolución y liquidación del Plan:

- a) Por unanimidad de los miembros de la Comisión de Control.
- b) Inexistencia de partícipes y beneficiarios
- c) Disolución de la entidad Promotora del Plan de Pensiones, sin que hubiese continuidad en otro Ente o Sociedad.

En todo caso, serán requisitos previos para la terminación del Plan la garantía individualizada de las prestaciones causadas y la integración de los derechos consolidados de los partícipes en otro Plan de Pensiones.

### **ART. 38 - NORMAS PARA LA LIQUIDACION DEL PLAN DE PENSIONES**

Decidida la terminación del Plan de Pensiones, su liquidación definitiva se realizará de acuerdo a las siguientes normas:

- a) La Comisión de Control del Plan comunicará la terminación del Plan a todos los partícipes y beneficiarios con una antelación de 6 meses a la fecha prevista de liquidación.
- b) Durante dicho período de seis meses, los partícipes deberán comunicar a la Comisión de Control del Plan a qué Planes desean trasladar sus derechos consolidados.
- c) Durante el mismo período, los beneficiarios deberán comunicar a la Comisión de Control del Plan si desean cobrar en forma de capital el importe total de su derecho económico.
- d) Si llegada la fecha de terminación del Plan, algún partícipe o beneficiario no hubiera comunicado a la Comisión de Control lo indicado en los anteriores apartados b) y c), se procederá al traslado de sus derechos consolidados o económicos a otro Plan de Pensiones que haya sido seleccionado por la Comisión de Control.
- e) Una vez trasladados los derechos consolidados y económicos de todos los partícipes y beneficiarios, la Comisión de Control del Plan comunicará a la Entidad Gestora del Fondo al que esté adscrito la terminación definitiva del Plan.
- f) Finalmente, la Comisión de Control del Plan procederá a su disolución.

### **ART. 39 - LEY Y JURISDICCION**

El Plan se rige por la Ley española y queda sometido a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales de Barcelona.

Será Juez competente para conocimiento de las acciones derivadas del Plan el que resulte según la naturaleza de la acción que se ejerza.

### **DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA**

Al personal ingresado con anterioridad a 1 de Enero de 1991, la adhesión al presente Plan le supone la sustitución íntegra de la prestación de jubilación y viudedad derivada, establecidas en la Sociedad General de Aguas de Barcelona, S.A. en virtud de Contrato individual, Convenios Colectivos, Reglamento de Jubilación de 1965 y demás normas aplicables, por la regulación contenida en el presente Plan de Pensiones.

### **DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA**

Con objeto de paliar el perjuicio económico que supone para el personal el hecho de no haber podido contar con esta alternativa con anterioridad, se establecen las siguientes reglas aplicables a aquellos potenciales partícipes que manifiesten su deseo de serlo en el plazo de dos meses a partir de la publicación del presente Plan:

**Primero:**

La Entidad promotora realizará una aportación adicional a la establecida en el Art. 19 del presente Plan, que se calculará aplicando el porcentaje de un 4% a la suma de haberes fijos brutos, mencionados en el citado artículo, efectivamente percibidos por los partícipes desde la fecha en que adquirieron la condición de fijos de plantilla en la empresa. Este importe no podrá resultar superior, en ningún caso, al resultado de multiplicar por seis el 4% de los haberes fijos brutos anuales actuales que perciba el partícipe.

**Segundo:**

La Entidad Promotora efectuará esta aportación adicional al Plan de Pensiones, de forma que no se superen los límites establecidos en la Ley de Planes y Fondos de Pensiones y en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

La aportación adicional referida no se efectuará por la Entidad Promotora antes de los 12 meses de la entrada en vigencia del Plan y, en caso de extinción del contrato anterior a dicha fecha, no se tendrá derecho a la misma ni total ni parcialmente.

## ANEXO XII-

### REGIMEN MIXTO EN LOS CONCURSOS

En Barcelona, a dos de Junio de mil novecientos noventa y dos

#### **REUNIDA**

La Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio constituida por los siguientes señores, **en representación de la Dirección:** D. Angel Barrufet Castro, D. Joaquín Cantó Janer, D. Jacinto Ginesta Ventura, D. Juan Valls Tort y **en representación de los trabajadores:** D. Roberto Ferruz Camacho, D. Francisco Vilella Rufach, D. Salvador Peiró Moliner y D. Jordi Requena i Ferrando.

Esta reunión se celebra para tratar de la interpretación del Art. 24 del vigente Convenio Colectivo en relación concretamente a la "voluntariedad de adscribirse al Régimen Mixto en el caso de concursos de promoción interna especificados en el Art. 17.2 del vigente Convenio".

La Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio, después de haber analizado y estudiado el citado tema resuelve con el voto favorable de todos sus miembros la siguiente interpretación:

Se considera que los concursos ya citados (Art. 17.2 del Convenio) que contienen la condición de "Régimen Mixto", no vulneran el concepto de "voluntariedad de adscripción al Régimen Mixto por parte del personal de la plantilla" a que se refiere el apartado d) nº 4 del Art. 24 del Convenio vigente, ya que dicha opción es ejercida voluntariamente por el personal que desea concurrir.

Es por ésto que la Dirección de la Empresa puede incluir la modalidad de Régimen Mixto en los concursos (Art. 17.2 del Convenio) en los casos en que se trate de los puestos de trabajo incluidos en la lista adjunta, así como de cualesquiera otros puestos que en el futuro se pacten entre la Empresa y el Comité de Empresa que requieran dicho Régimen Mixto.

#### PUESTOS DE TRABAJO DE RÉGIMEN MIXTO

##### 1. Subdirección de Explotación

- a) Maquinista Central Cornellá  
OPERARIO MONTADOR ELÉCTRICO CORNELLÁ
- b) Maquinista Estación de Tratamiento de Sant Joan Despí  
OPERARIO MONTADOR ELÉCTRICO SANT JOAN DESPÍ
- c) Técnico Funcionamiento Control Centralizado  
TÉCNICO FUNCIONAMIENTO CONTROL CENTRALIZADO
- d) Operario Control Cuenca Llobregat  
OPERARIO 1 ELÉCTRICO CORNELLÁ
- e) Operario 1 instalaciones Zona Besós-Barcelona  
OPERARIO 1 ELÉCTRICO CORNELLÁ
- f) Operario 1 instalaciones Zona Llobregat-Castelldefels  
OPERARIO 1 ELÉCTRICO CORNELLÁ
- g) Operario instalaciones Sant Joan Despí  
OPERARIO 1 EXPLOTACIÓN SANT JOAN DESPÍ
- h) Operario 2 instalaciones Zona Baix Llobregat  
OPERARIO 2 ELÉCTRICO CORNELLÁ
- i) Conductor instalaciones Cornellá  
OPERARIO 2 ELÉCTRICO CORNELLÁ
- j) Conductor instalaciones Zona Besós-Barcelona

- OPERARIO 2 ELÉCTRICO CORNELLÁ
- k) Conductor instalaciones Zona Llobregat-Castelldefels  
OPERARIO 2 ELÉCTRICO CORNELLÁ
- l) Analista Laboratorio Sant Joan Despí  
ANALISTA LABORATORIO SANT JOAN DESPÍ
- m) Operario 2 Laboratorio  
OPERARIO 2 LABORATORIO

2) Subdirección de Operaciones

- a) Coordinador Unidades Móviles  
ENCARGADO 2 OPERACIONES
- b) Operario 1 Operaciones (Gerencia Barcelona)  
OPERARIO 1 OPERACIONES (GERENCIA BARCELONA)
- c) Operario 1 Operaciones (Gerencia Hospitalet)  
OPERARIO 1 OPERACIONES (GERENCIA HOSPITALET)
- d) Operario 1 Operaciones (Gerencia Gavá)  
OPERARIO 1 OPERACIONES (GERENCIA GAVÁ)
- e) Operario 1 Operaciones (Gerencia Badalona)  
OPERARIO 1 OPERACIONES (GERENCIA BADALONA)
- f) Telefonista averías (Gerencia Barcelona)  
TELEFONISTA AVERÍAS (GERENCIA BARCELONA)
- g) Telefonista averías (Gerencia Hospitalet)  
TELEFONISTA AVERÍAS (GERENCIA HOSPITALET)
- h) Telefonista averías (Gerencia Badalona)  
TELEFONISTA AVERÍAS (GERENCIA BADALONA)
- i) Ayudante Operaciones (Gerencia Barcelona)  
AYUDANTE OPERACIONES (GERENCIA BARCELONA)
- j) Ayudante Operaciones (Gerencia Hospitalet)  
AYUDANTE OPERACIONES (GERENCIA HOSPITALET)
- k) Ayudante Operaciones (Gerencia Gavá)  
AYUDANTE OPERACIONES (GERENCIA GAVÁ)
- l) Ayudante Operaciones (Gerencia Badalona)  
AYUDANTE OPERACIONES (GERENCIA BADALONA)

3) Subdirección de Sistemas

- a) Operador Computador  
OPERADOR COMPUTADOR

Nota: Donde se especifica "Art. 17.2 del Convenio" debe ser "Art. 17.B4 de este Convenio".

## ANEXO XIII-

### ACUERDO REGIMEN MIXTO AÑO 1991

En Barcelona a doce de Junio de mil novecientos noventa y uno.

#### **REUNIDOS:**

Por una parte los **representantes de la Dirección** Sres. D. Angel BARRUFET CASTRO, D. Joaquín CANTO JANER, D. Jacinto GINESTA VENTURA, D. Rafael GOMEZ BERNAT, D. Jorge MOLINA VILA, D. Fernando PORTA VISA, D. José M<sup>a</sup> ROS BARALDES D. Manuel Ramón TORNEL NEGRETE, D. Jorge L. VALDES CARDONA, D. Juan VALLS TORT.

Por otra parte los **miembros del Comité Intercentros** Sres. D. Jaime BOU SANS, D. José CALVACHE DOMINGUEZ, D. Jorge FERRIZ SANCHEZ, D. Roberto FERRUZ CAMACHO, Dña. M<sup>a</sup> Pilar GUERRA CORCHADO, D. Fco. Javier GUMA CAPDEVILA, D. Antonio Jesús JIMENEZ ARAGON, D. Salvador PEIRO MOLINER, D. Jordi REQUENA FERRANDO, D. José M<sup>a</sup> ROQUETA MONSO, D. Vicente TORNERO ARRIBA, D. Jaime VIDAL FORNS, D. Francisco VILELLA RUFACH.

#### **EXPONEN:**

Que con el fin de la implantación del Régimen Mixto previsto en el vigente Convenio Colectivo acuerdan complementar lo ya establecido en el citado Convenio con las siguientes

#### **CONDICIONES**

- 1º.- Los puestos de trabajo de turno a sustituir en Régimen Mixto serán los que figuran especificados en el Anexo de este acuerdo.
- 2º.- Los empleados que se adscriban al Régimen Mixto deberán reunir las condiciones profesionales adecuadas para el puesto a cubrir y en caso de exceso de voluntarios la elección se efectuará por orden de antigüedad en la categoría.
- 3º.- Las ausencias del turno se cubrirán por el personal en Régimen Mixto del mismo centro de trabajo que, de manera rotativa, cubrirán las ausencias de puestos de trabajo equivalentes.
- 4º.- Como excepción a lo establecido en el Convenio Colectivo y sólo durante los años 91 y 92 (período de implantación del Régimen Mixto), en cuanto a ausencias por vacaciones programadas en el período de verano del personal de turno, se establece lo siguiente:

a) Se tomarán las medidas de programación adecuadas para que dichas ausencias por vacaciones queden cubiertas completamente en jornada ordinaria.

b) Si con el personal de turno no quedan cubiertas suficientemente dichas ausencias por vacaciones en jornada ordinaria, lo que falte se cubrirá, a opción de la Empresa, en jornada ordinaria por personal voluntario de la misma o por personal ajeno.

c) En el caso concreto de los puestos de turno a), b), c) y d) de la Dirección de Explotación y en los a), b), c) y d) de la Dirección Técnica, la opción de la Empresa indicada en el apartado b) anterior será entre personal en Régimen Mixto y personal voluntario de la propia Empresa, dadas las características de profesionalidad de estos puestos.

5º.- Teniendo en cuenta que el Régimen Mixto, es un sistema totalmente nuevo en la Empresa, se establece que el personal que se adscriba al Régimen Mixto para el año 1991, podrá darse de baja del mismo voluntariamente con efectos a partir de 31 de Diciembre de 1992 previo aviso, anterior al 31 de Octubre de 1992, sin que sea preciso que exista sustituto de tal trabajador.

Se mantiene totalmente vigente lo establecido en el apartado d)-5) del Artº 24 del vigente Convenio, que especifica la opción de darse de baja del Régimen Mixto siempre que el trabajador sea sustituido, opción que tal como está prevista en dicho artículo podrá ejercitarse con efectos de 31 Diciembre 1991.

Y en prueba de conformidad lo firman ambas partes en el lugar y fecha al principio indicados

**ORGANIZACIÓN DEL RÉGIMEN MIXTO**

Los puestos de trabajo de turno a sustituir en Régimen Mixto son los se especifican a continuación:

**SUBDIRECCIÓN DE EXPLOTACIÓN**

Puesto de Trabajo	Nº de Personas	Personas mixto Actual	Personas Mixto Previsto	Nivel	Requerim. Categoría
a) Maquinista Central Cornellá	5	2	3	I	P2
b) Maquinista E. T. de S. Joan Despí	5	1	3	I	P2
c) Técnico Funcio.Ctrol Centralizado	5	2	3	I	T3
	6	1	3	II	O1
d) Operario Ctrol Cuenca Llobregat	6	0	1	II	O1
	8	3	4	II	O1
e) Operario 1 inst. Z. Besós-Bcn	3	1	2	II	O2
f) Oper. 1 inst. Z. Llob.-Castelldefels	10	4	4	II	O2
	8	0	2	II	O2
g) Operario inst. Sant Joan Despí	6	0	1	II	O2
h) Operario 2 inst. Zona Baix Llobregat	5	2	2	I	P2
	6	3	4	II	O2
i) Conductor instalaciones Cornellá					
j) Conductor inst. Z. Besós-Barcelona					
k) Cond. Inst. Z. Llob.-Castelldefels					
l) Analista Laboratorio S. Joan Despí					
m) Operario 2 Laboratorio					
Subtotal	78	19	33	--	

**SUBDIRECCIÓN DE OPERACIONES**

Puesto de Trabajo	Nº de Personas	Personas mixto Actual	Personas Mixto Previsto	Nivel	Requerim. Categoría
a) Coordinador Unidades Móviles	3	2	2	I	P2
b) Operario 1 Oper.(G.Barcelona)	16	8	10	II	O1
c) Operario 1 Oper.(G.Hospitalet)	8	4	5	II	O1
d) Operario 1 Oper.(G.Gava)	5	2	3	II	O1
e) Operario 1 Oper. (G.Badalona)	8	2	5	II	O1
f) Telefonista Aver.(G.Barcelona)	5	1	1	II	O2
g) Telefonista Aver.(G.Hospitalet)	3	1	1	II	O2
h) Telefonista Aver.(G.Badalona)	3	1	1	II	O2
i) Ayudante Oper.(G. Barcelona)	16	7	8	III	AO
j) Ayudante Oper.(G.Hospitalet)	8	3	4	III	AO
k) Ayudante Oper.(G.Gavá)	5	2	2	III	AO
l) Ayudante Oper.(G.Badalona)	8	2	4	III	AO
Subtotal	88	35	46	--	

Para las ausencias por vacaciones programadas en el período de verano del personal de turno se establece lo siguiente:

En los puestos de trabajo de turno a), b), c), y d) de la Subdirección de Explotación y en los a), b), c), d) y e) de la Subdirección de Operaciones, dichas ausencias las cubrirá necesariamente el personal del régimen mixto de la propia Empresa, dadas las características de profesionalidad de estos puestos.

Temporalmente, en el puesto de trabajo d) de la Subdirección de Explotación se seguirá con la contratación externa mientras no se disponga del personal de régimen mixto previsto.

En los demás puestos de trabajo de turno se cubrirán dichas ausencias por contratación externa o por personal voluntario de la Empresa.

La Dirección de la Empresa se compromete a dotar las siguientes plazas en régimen mixto durante los tres años de vigencia de este Convenio Colectivo (años 1999 a 2001):

Plazas a dotar en Régimen Mixto	Puesto de trabajo de turno a cubrir
2	Maquinista ETAP Sant Joan Despí
1	Técnico Funcionamiento Control Centralizado
2	Operario 1 Operaciones Gerencia Barcelona
1	Operario 1 Operaciones Gerencia Hospitalet
1	Operario 1 Operaciones Gerencia Gava
3	Operario 1 Operaciones Gerencia Badalona

=====



## ANEXO XIV -

### GRADOS DE PARENTESCO (Art. 32)

En esta relación se recogen los familiares del empleado/a que, por las circunstancias citadas en el art. 32 del presente convenio, dan derecho a permisos.

FAMILIARES DEL EMPLEADO/A:	<u>1er. Grado</u>	<u>2º Grado</u>
<u>Cónyuge</u>		
<u>Por consanguinidad:</u>	Padres Hijos	Abuelos Hermanos Nietos
<u>Por afinidad:</u>	Suegros Yernos Nueras	Abuelos políticos Cuñados

=====