

DEPARTAMENT D'AGRICULTURA, RAMADERIA I PESCA

ORDRE

ARP/295/2004, de 19 d'agost, per la qual es declara l'existència oficial de la plaga mosca mediterrània de la fruita, *Ceratitis capitata* Wiedemann, i s'estableixen mesures obligatòries de lluita.

La mosca mediterrània de la fruita constitueix, per a les collites dels cultius de cítrics i d'altres fruiters hostes, un risc sempre present a les regions de clima mediterrani.

L'article 14.2 de la Llei 43/2002, de 20 de novembre, de sanitat vegetal, permet a l'Administració la declaració d'existència oficial d'una plaga quan es verifiqui la seva presència i la importància de la infestació.

D'acord amb el que disposa el Reial decret 461/2004, de 18 de març, pel qual s'estableix el Programa nacional de control de la mosca mediterrània de la fruita i es qualifica d'utilitat pública la prevenció i lluita contra aquesta plaga, a proposta de la Direcció General de Producció, Innovació i Indústries Agroalimentàries, i en ús de les atribucions que m'han estat conferides,

ORDENO:

Article 1

Es declara l'existència oficial, a Catalunya, de la plaga de la mosca mediterrània de la fruita, *Ceratitis capitata* Wiedemann, que afecta els cítrics i altres fruiters hostes, i s'estableixen mesures obligatòries de lluita per al seu control.

Article 2

És obligació dels titulars d'explotacions amb cultius de cítrics i d'altres fruiters hostes de la plaga, executar les mesures que regula aquesta Ordre, en els llocs i els moments que determini el Servei de Sanitat Vegetal de la Direcció General de Producció, Innovació i Indústries Agroalimentàries del Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca.

Article 3

El Servei de Sanitat Vegetal, amb la col·laboració de les agrupacions de defensa vegetal i altres entitats agràries, realitzarà anualment una prospecció de la plaga per tal d'avaluar la dinàmica de les seves poblacions i l'eficàcia de les mesures aplicades. Amb els resultats d'aquesta prospecció es determinaran les zones i els moments més adients per al control de la plaga, i es redactarà un pla plurianual d'actuació que especificarà les mesures a adoptar els propers anys. En aquest pla s'aplicaran progressivament, en la zona que es delimiti, tècniques de lluita compatibles amb el medi ambient, i es promouran tècniques culturals per tal d'evitar la propagació de la mosca.

Article 4

Per prevenir el desenvolupament de les poblacions de mosca mediterrània de la fruita a Catalunya, s'adoptaran, en les plantacions de cítrics i fruiters hostes de la plaga, a les zones que per resolució determini el director general de Producció, Innovació i Indústries Agroalimentàries, les mesures següents:

a) Captura massiva d'adults amb trampes-escor proveïdes d'atraients adequats.

b) Recollida dels fruits abandonats a l'arbre i la retirada o la destrucció, per aixafat o picat, dels fruits que hi hagi a terra. Aquesta mesura serà obligatòria a les zones on es dugui a terme la captura massiva.

Article 5

Serà obligatori, a tot el territori de Catalunya, l'arrancada de plantacions regulars abandonades de cítrics i fruiters hostes de la plaga. En cas que no es realitzi aquesta arrancada, l'efectuarà el Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca i passarà el càrrec de les despeses al titular de la plantació.

A les àrees on es duguin a terme les actuacions especificades a l'article 4, el Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca es farà càrrec de l'arrancada de les plantacions abandonades ubicades en zones urbanes, els propietaris de les quals siguin agricultors a títol principal.

Article 6

A les zones de cítrics que siguin possibles focus inicials o de dispersió de la plaga, el Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca realitzarà tractaments aeris amb la finalitat de rebaixar les poblacions de la plaga. També podrà obligar els agricultors i els propietaris a realitzar tractaments químics terrestres o altres mesures de control sobre les plantacions i els exemplars aïllats de les espècies hostes de la plaga. Per efectuar aquestes accions s'establiran acords amb els ens locals per tal d'elaborar un cens dels fruiters aïllats i per repartir trampes per als que estiguin ubicats en propietats particulars.

Article 7

El Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca finançarà, a les zones indicades a l'article 4, i d'acord amb les seves disponibilitats presupostàries, fins al 100% de les despeses d'adquisició dels mosquers i del 50% de les despeses d'adquisició dels atraients. Quan es tracti d'explotacions agràries prioritàries, aquest finançament podrà arribar al 100% de les despeses.

Article 8

Es prohibeix efectuar abocaments de fruits de rebuig, o mantenir-los exposats a la intempèrie, en tota l'àrea citrícola de Catalunya.

DISPOSICIONS FINALS

—1 Es faculta el director general de Producció, Innovació i Indústries Agroalimentàries per prendre les mesures que calguin destinades a combatre aquesta plaga.

—2 Aquesta Ordre entrarà en vigor el mateix dia de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 19 d'agost de 2004

ANTONI SIURANA I ZARAGOZA
Conseller d'Agricultura, Ramaderia i Pesca
(04.232.047)



DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

RESOLUCIÓ

TRI/2293/2004, de 5 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Mataró, SA, Societat Privada Municipal, per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0805972).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Mataró, SA, Societat Privada Municipal, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 de maig de 2004, i d'acord amb el que disposen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Mataró, SA, Societat Privada Municipal, per als anys 2004 i 2005 (codi de conveni núm. 0805972), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 5 de juliol de 2004

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Mataró, SA, Societat Privada Municipal, per als anys 2004-2005

CAPÍTOL 1
Àmbits d'aplicació

Article 1 *Àmbit funcional*

L'objecte del present Conveni és regular les condicions de treball entre Aigües de Mataró, SA, Societat Privada Municipal, i el personal que actualment o en el futur pugui prestar-hi serveis, i s'aplicarà en preferència a allò que disposin la resta de normes laborals.

Article 2*Àmbit personal*

El present Conveni afecta la totalitat del personal que integra la plantilla d'aquesta empresa amb la particularitat que es determina en l'article 7 per al personal d'alta direcció.

Article 3*Àmbit temporal*

El present Conveni serà efectiu a partir de l'1 de gener de 2004, sens perjudici de l'efecte de la seva publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* i del seu registre per part de l'autoritat laboral.

El Conveni serà vigent fins el 31 de desembre de 2005, i es considerarà prorrogat al seu venciment, per reconducció tàcita, si no es formula denúncia per escrit de rescissió o revisió per cap de les parts amb una antelació mínima de 3 mesos respecte de la seva data d'acabament.

CAPÍTOL 2*Organització del treball***Article 4***Normes generals*

En tot allò que fa referència a l'organització del treball, la Direcció de l'empresa actuarà d'acord amb les facultats que atorgui la legislació vigent i aquest principi es desenvoluparà seguint la política de no alterar les condicions de treball sense haver donat a conèixer prèviament al personal afectat les motivacions i haver intentat la seva comprensió i consentiment.

És política comuna dels treballadors i de la Direcció el manteniment d'actituds de diàleg i negociació que puguin conduir a esquemes participatius dintre de l'àmbit de les normatives vigents en cada moment.

Article 5*Dedicació plena al treball*

Quan sigui possible la realització alterna o successiva de funcions corresponents a diversos llocs de treball de similar o inferior categoria, dintre de la jornada laboral, podran ser encomanades a un sol treballador fins arribar a la plena ocupació en la seva jornada, mesura necessària per obtenir una òptima productivitat de tot el personal. El tipus de treball que se li encomani no podrà ser vexatori o peyoratiu.

Article 6*Plantilla de personal*

La plantilla de cada unitat o servei serà la necessària per atendre normalment el treball sense necessitat de fer hores extraordinàries llevat dels casos d'emergència o de treballs de caràcter estacional o imprevist. En tot cas, la plantilla serà la necessària i suficient per cobrir les baixes que es produeixin d'acord amb el nivell normal d'absentisme pels motius de vacances, malaltia i permisos perceptius.

Per les circumstàncies inherents a l'acumulació de tasques a realitzar, podrà concertar-se contractes temporals de treball, per una durada màxima de 12 mesos, dintre d'un període de 18 mesos.

Article 7*Personal d'alta direcció*

Té aquest caràcter el gerent de l'empresa, a qui li seran d'aplicació tots els pactes establerts

en el Conveni col·lectiu que no es contradiguin amb el que s'hagi pactat individualment, segons preveu el Reial decret 1.382/1985.

Article 8*Roba de feina del personal obrer*

L'empresa facilitarà als treballadors la roba adequada a les seves funcions i només per a l'exercici d'aquestes funcions. L'ús de la roba de treball serà obligatori.

La Direcció de l'empresa i el Comitè d'Empresa determinaran les peces de roba de treball que es faran servir en les diferents seccions, que en tot cas seran les més apropiades per al treball corresponent.

Com a norma general, les peces d'abric tindran una durada de 2 anys i la resta d'1 any.

Article 9*Formació professional*

Amb la finalitat d'assolir el desenvolupament professional dels treballadors es crearà una Comissió de Formació, formada per empresa i treballadors, la qual establirà els programes de formació adreçats a millorar la capacitat i competitivitat productiva dintre de la pròpia estructura de l'empresa.

En el cas en què la formació professional tingui lloc en la jornada ordinària, el treballador haurà d'assistir-hi obligatòriament i aprofitar al màxim els ensenyaments que s'hi imparteixen.

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

Article 10*Cobertura de vacants i promoció*

Les places vacants existents a l'empresa podran proveir-se a criteri seu o amortitzar-se si ho estimés necessari, d'acord amb el nivell d'activitat, desenvolupament tecnològic o altres circumstàncies que aconsellessin tal mesura.

Els llocs de treball que hagin de ser ocupats per personal, l'exercici professional del qual comparteix funcions de comandament o d'especial confiança, en qualsevol nivell de l'estructura organitzativa de l'empresa, es cobriran mitjançant el sistema de lliure designació.

Per a l'ascens als llocs de treball, en els quals no procedeixi la lliure designació per l'empresa, s'establiran sistemes de selecció que hauran d'ajustar-se a criteris objectius de mèrit i capacitat, agafant com a referència les següents circumstàncies: titulació adequada, valoració acadèmica, coneixement del lloc de treball, historial professional, haver desenvolupat funció de superior grau professional i superar les proves que a l'efecte s'estableixin.

Amb aquesta finalitat l'empresa podrà establir les corresponents proves selectives, de caràcter teòric pràctic, previ informe a consulta dels representants dels treballadors.

En cas que un treballador estimés que està capacitat per promocionar a una categoria superior, podrà presentar, a través del Comitè d'Empresa, una sol·licitud de confirmació i validació de la categoria demanada. En tot cas la sol·licitud serà tractada amb els mateixos criteris d'objectius de mèrit i capacitat esmentats més amunt.

Article 11*Diligència professional*

És política de l'empresa la defensa del bon fer i diligència del personal al seu servei, en el de-

svolupament de les seves funcions, llevat que aquestes circumstàncies no hi fossin de forma notòria.

D'acord amb aquests principis, l'empresa assumirà la defensa dels seus treballadors en els procediments civils i penals que es poguessin iniciar contra ells per fets realitzats dintre de la jornada laboral i en el lícit exercici de les funcions que els siguin encomanades, assegurant la cobertura de les indemnitzacions dineràries i les fiances de caràcter civil o penal que els poguessin correspondre.

De no concórrer les circumstàncies esmentades, l'empresa es reserva l'exercici de les accions que en cada cas corresponguin.

Article 12*Exercici de comandament*

Són funcions pròpies de tots els caps de l'empresa, entre d'altres, aconseguir el rendiment i l'eficàcia del servei i del personal a les seves ordres, exercint la seva autoritat de manera educada i eficient, formar el personal a les seves ordres per aconseguir elevar-ne el nivell tècnic i professional, i vetllar per la seva seguretat. Haurà de col·laborar en totes les millors de mètodes o sistemes que s'implantin amb la finalitat de mantenir un oportú desenvolupament tecnològic i un adequat nivell de productivitat en l'empresa.

Article 13*Classificació de grups professionals*

El personal el qual afecta el present Conveni col·lectiu es classifica, tenint en compte les funcions que fa, en els següents grups:

Grup professional 1

Serà classificat dintre d'aquest grup el personal que executa tasques segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten de formació específica, tret de l'ocasional dins un període d'adaptació.

La formació mínima correspon a l'experiència adquirida en el desenvolupament d'una professió equivalent i una titulació de graduat escolar o certificat d'escolaritat o similar.

Dintre d'aquest grup s'inclouen les següents categories:

Especialista, peó-especialista, peó, auxiliar administratiu de primera, auxiliar administratiu de segona, auxiliar administratiu de tercera, auxiliar tècnic de primera, auxiliar tècnic de segona, auxiliar tècnic de tercera.

Grup professional 2

Serà classificat dintre d'aquest grup el personal que executa de forma autònoma tasques que exigeixen habitualment iniciativa per part dels treballadors que les fan, començant, sota supervisió, la seva responsabilitat i podent ésser ajudats per un altre o altres treballadors.

La seva formació és de titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalent a BUP o FPII, completada amb formació específica en el lloc de treball.

Dintre d'aquest grup s'inclouen les següents categories:

Inspector d'obres, operari de primera, operari de segona, operari de tercera, tècnic FP de primera, tècnic FP de segona, tècnic FP de tercera, oficial administratiu de primera, oficial

administratiu de segona, oficial administratiu de tercera, lector de primera, lector de segona.

Grup professional 3

Serà classificat dintre d'aquest grup el personal que desenvolupi funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de feines diverses realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estadi organitzatiu menor.

Tasques que, encara que no suposin responsabilitat de comandament, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dintre del procés establert.

La seva formació correspon a titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalent a BUP o FPII, completada amb una dilatada experiència en el lloc de treball.

Dintre d'aquest grup s'inclouen les següents categories:

Cap de departament, sots cap de departament, secretària de direcció.

Grup professional 4

Serà classificat dintre d'aquest grup el personal que desenvolupi funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors.

Tasques complexes però homogènies que, encara que no impliquin responsabilitat de comandament, tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

La seva formació correspon a titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalents a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Dintre d'aquest grup s'inclouen les següents categories:

Cap de secció, sots cap de secció, tècnic titulat de laboratori.

Grup professional 5

Serà classificat dintre d'aquest grup el personal que desenvolupi funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i un alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

També s'inclouen en aquest grup professional les funcions que suposen responsabilitat completa per a la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de la direcció, a qui han de donar compte de la seva gestió.

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i inclosa la participació en la definició dels objectius concrets a assolir en el seu camp, amb un molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitzat tècnica.

La seva formació correspon a titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalent a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una dilatada experiència en el seu sector professional, o a estudis universitaris de grau superior, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Dintre d'aquest grup s'inclouen les següents categories: director gerent, sots director, cap de servei.

CAPÍTOL 3

Règim de treball

Article 14

Jornada

La jornada ordinària de treball és la resultant de l'aplicació de l'horari establert a l'annex 2 d'aquest Conveni, que equivaldria a una jornada tipus de 38,2 hores setmanals si es repartissin uniformement durant tot l'any.

Article 15

Horari

L'empresa procurarà establir els horaris més convenients d'acord amb la representació dels treballadors, però és lliure de disposar-los sempre de la manera que consideri millor per a l'organització del treball, com a única responsable de la mateixa i, en especial, atenent el caràcter del servei públic que l'empresa té encomanat.

A l'inici de la jornada laboral el personal ha de trobar-se al seu lloc de treball completament preparat per fer la seva funció, i hi ha de romandre fins l'hora de sortir.

L'horari per a l'any 2004 és el regulat en l'annex 2.

Dintre de l'any 2004 l'empresa es compromet a estudiar juntament amb els treballadors la possibilitat d'establir nous horaris a futurs exercicis.

Article 16

Vacances

Tot el personal tindrà dret a gaudir de 22 dies laborables de vacances. A l'efecte de vacances, es consideren com a no laborables els dissabtes, independentment de la jornada laboral que tingui assignada cada secció.

Les vacances es concediran preferentment en un període únic ininterromput. No obstant això, per cobrir les exigències del servei i/o a petició del personal, es podrà disposar o autoritzar el seu fraccionament, tenint en compte que es garanteix un període mínim continuat de 15 dies naturals, i que la fracció menor serà d'1 setmana, exceptuant 1 o 2 dies, que es podran gaudir en les dates que el treballador estimi convenient, sempre que es compleixin les condicions de comunicació i simultaneïtat establertes a l'article 21 d'aquest Conveni.

Les vacances es gaudiran sempre dintre de l'any que correspongui i es prohibeix treballar-les mitjançant compensació econòmica.

En casos excepcionals en què part de les vacances estigués previst fer-les el desembre, i arribat el moment això no fos possible, per raons de malaltia o necessitats del servei, podrà autoritzar-se fer-les durant el mes de gener següent. En casos molt especials, aquest ajornament podrà ampliar-se fins al mes de març amb caràcter improrrogable.

Amb la finalitat de poder adaptar els períodes de vacances de la plantilla a les exigències del servei, cada secció haurà de confeccionar abans de l'1 de març el seu programa de vacances i l'haurà d'exposar en el taulell d'anuncis per a informació del personal afectat.

Per al personal de nou ingrés, els dies de va-

cances seran proporcionals als dies de permanència a l'empresa.

Article 17

Servei de torn rotatiu de reparacions

Atès el caràcter de servei públic de l'empresa, que obliga a treballar d'una manera continuada, i a assegurar determinats serveis durant les 24 hores de tots els dies de l'any, la prestació del servei ha de ser efectuada pel personal adscrit a un torn rotatiu de reparacions, regit pel seu propi règim especial, el qual preveu els descansos setmanals obligatoris i que es troba detallat a l'annex 2.

A partir de complir els 60 anys, el treballador decidirà individual i voluntàriament si vol o no continuar prestant aquest servei.

Cada torn comprendrà un període de 7 dies naturals consecutius, a excepció dels dilluns festius que el torn es perllongarà 1 dia més.

El personal adscrit a aquest torn romandrà localitzable i en situació de disponibilitat un cop realitzades les hores de presència, tal com es detalla a l'annex 2.

La disponibilitat del treballador contemplada en aquest article s'entén compensada per una inferior jornada laboral i per l'import del plus de torn rotatiu de reparacions de l'annex 1.

Dintre del període de disponibilitat, el treballador estarà obligat a acudir quan se'l requereixi i a efectuar qualsevol feina relacionada amb el servei objecte d'aquest torn. Es preveu que el nombre d'hores de treball a realitzar dintre del període de disponibilitat serà com a màxim de 46 hores l'any. Es controlarà el nombre d'hores fetes anualment, i les que sobrepassin el límit previst es compensaran per un dia de descans cada vuit hores, pagant-se la fracció que en resulti, com a hores extraordinàries estructurals, al preu que es detalla en l'annex 1. Si per motius del servei calgués perllongar les hores de treball per sobre del límit horari diari estipulat com a disponibilitat a l'annex 2, les hores que excedeixin tindran la consideració d'hores extraordinàries.

Si durant la vigència del present Conveni fos necessari establir nous serveis en règim de torn, l'empresa es reserva la facultat d'establir-los, prèvia informació, consulta i diàleg amb els representants del personal per tal d'intentar, respecte a aquest supòsit, el corresponent acord. En cas de desacord, l'empresa està facultada per promoure les accions pertinents en virtut del que preveu la legislació vigent.

Article 18

Guàrdies d'encarregat de setmana

L'empresa podrà establir per als treballadors adscrits a aquest servei la seva permanència en situació localitzable la resta de les 24 hores diàries, no cobertes per l'horari laboral establert.

La guàrdia comprèn un període de 7 dies naturals consecutius, a excepció dels dilluns festius que el torn es perllongarà 1 dia més.

A partir de complir els 60 anys, el treballador decidirà individual i voluntàriament si vol o no continuar prestant aquest servei.

Article 19

Festivitats

Sense perjudici de la jornada anual acordada en l'article 14 del present Conveni, es consideraran festius amb les condicions regulades en l'article 17 del present Conveni els dies pre-

fixats en el calendari laboral dictat per la Generalitat de Catalunya, i en tot cas les festes tradicionals del Dissabte Sant, Dilluns de Pasqua, Dilluns de Pentecosta, el 24 de juny, el 27 de juliol (Les Santes) i el 26 de desembre.

Article 20

Hores extraordinàries

Si concorren circumstàncies relacionades amb les necessitats del servei, es poden fer hores extraordinàries, sempre sota els límits legals establerts o que es puguin establir en el futur.

Atès el caràcter de servei públic que té l'empresa, es consideraran hores extraordinàries estructurals, a l'efecte de deducció de cotització que a cada moment estableixi la llei, les següents: reparació de sinistres; avaries o danys extraordinaris que requereixin reparacions urgents, o altres d'anàlogues que per la seva transcendència siguin inajornables; circumstàncies de força major; canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat, com també qualsevol causa que pugui deteriorar la bona marxa del servei.

En tots els casos serà preceptiu que les hores extraordinàries hagin estat expressament autoritzades, abans de fer-les, per la línia de comandament corresponent.

Article 21

Permisos i llicències

El dret regulat a l'article 37.3.a) de l'Estatut dels treballadors referent a matrimoni, es fa extensiu en el supòsit de formació de parella, sempre que s'acrediti degudament.

El dret regulat a l'article 37.3.b) de l'Estatut dels treballadors referent a naixement de fills, es fa extensiu en el supòsit d'adopció.

Els drets regulats en els articles 37.4 i 48.4 de l'Estatut dels treballadors són aplicables independentment de l'estat civil del treballador.

Els períodes de 30 minuts regulats en l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors es poden aplicar a l'inici i al final de la jornada, llevat dels casos en què l'interessat sol·liciti d'acumular-los al principi o al final de la jornada laboral.

La reducció de jornada regulada per l'article 37.5 de l'Estatut dels treballadors, podrà ser d'1 hora com a mínim, i com a màxim la meitat de la jornada.

S'estableixen 4 dies laborables, en dret de retribució, que es gaudiran a lliure elecció del treballador en la data que cregui convenient, comunicant-ho al seu superior amb una setmana d'anticipació, amb l'excepció que no se'n podran gaudir simultàniament més del 50% en cada grup de treballadors que a judici de l'empresa puguin realitzar idèntiques funcions, i sense que en cap cas aquests dies puguin acumular-se a vacances.

Per al personal de nou ingrés durant l'any, aquests 4 dies seran aplicats durant el primer any natural en la proporció de permanència en l'empresa.

Article 22

Absències de la feina

La raó de l'absència de la feina, ja sigui per malaltia o accident, ja sigui per alguna causa particular o per qualsevol de les circumstàncies previstes en l'article anterior, ha de ser notificada a l'empresa amb caràcter previ o, si escau, dins les 24 hores següents a l'absència, si no és que es prova la impossibilitat de fer-ho.

Article 23

Assistència i puntualitat

Atesa l'obligació de tot treballador de donar un rendiment normal de treball, l'empresa interpretarà i vigilarà el compliment de les normes d'assistència, permisos i puntualitat en les entrades i sortides del treball, quedant facultada per implantar els controls i mesures que cregui convenients i necessaris mitjançant els sistemes més idonis, informant prèviament dels mateixos la representació dels treballadors.

En l'article 34 s'estableix, amb la finalitat d'estimular la puntualitat i disminuir l'absentisme laboral, el plus general d'assistència i puntualitat.

Article 24

Treballs de categoria superior

Tots els treballadors, en cas de necessitats organitzatives, de producció o de contractació, podran ser destinats a ocupar un lloc de superior categoria a la que tinguessin reconeguda, per un termini que no excedeixi de 6 mesos durant 1 any, o 8 mesos durant 2 anys, i tindran dret a percebre, sempre que es trobin en aquesta situació, la remuneració corresponent a la funció efectivament desenvolupada. Quan cessi la causa que va motivar el canvi, el treballador es reintegrarà al seu antic lloc. Quan es realitzin funcions de categoria superior, però no procedeixi l'ascens per no reunir l'interessat els requisits precisos recollits en l'article 10, el treballador tindrà dret a percebre la diferència retribuïda existent entre la categoria assignada i la de la funció efectivament realitzada.

S'exclouen d'allò exposat anteriorment els treballs de categoria superior que faci el treballador, de comú acord amb l'empresa, amb la finalitat de preparar-se per a l'ascens.

El que es disposa en aquest article no serà d'aplicació, excepte pel que fa a retribució, en els casos de substitució per servei militar obligatori, incapacitat laboral temporal, maternitat, permís i excedències forçoses o especials en els quals la substitució agafarà tot el temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivat.

Article 25

Treballs de categoria inferior

L'empresa, per necessitats preemptòries, transitòries o imprevisibles, podrà destinar un treballador a fer tasques corresponents a una categoria professional inferior a la seva pel temps imprescindible, al marge del que estableix l'article 5 d'aquest Conveni, i comunicant-ho als representants legals dels treballadors, no podent l'interessat negar-se a fer el treball ordenat, sempre que no perjudiqui la seva formació professional. En aquesta situació, el treballador seguirà percebent la remuneració que, per la seva categoria i funció anterior, li correspongui.

També es reconeix com a causa suficient per al canvi de lloc de treball la disminució de l'aptitud del treballador per al seu exercici. En aquest cas, caldrà atènyer-se a allò que es disposa legalment.

A un treballador no se li podrà imposar la realització de treballs propis de categoria inferior durant més de 2 mesos a l'any, sempre que tots els treballadors de la mateixa categoria no hagin rotat en la realització d'aquestes tasques.

Si el destí d'inferior categoria professional hagués estat demanat pel propi treballador, se li assignarà la retribució que li correspongui per

la funció efectivament desenvolupada, però no se li podrà exigir que faci treballs de categoria superior per la qual se'l retribueixi.

Article 26

Excedències

Tot treballador fix amb una antiguitat en l'empresa mínima d'1 any tindrà dret que se li reconegui la situació d'excedència voluntària segons el que s'estipula a l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

En el cas que l'excedència es sol·liciti per ampliació o acabament d'estudis, el termini mínim establert a l'article 46.2 de l'Estatut dels treballadors (2 anys) podrà ser de 6 mesos.

Article 27

Dia de l'empresa

S'estableix un dia laborable, fixat inicialment en l'1 de juny, que es dedicarà a activitats diverses de caràcter social, cultural o recreatiu, encaminades a assolir un major contacte entre el personal de les diferents seccions de treball.

Aquest dia no es considerarà com a festiu a efectes econòmics i per tant el personal que hagi de restar en el seu lloc de treball per cobrir els serveis mínims percebrà únicament la remuneració de la jornada habitual. El personal que durant 1 any hagi cobert els serveis mínims fixats per aquest dia, quedarà exclòs pels següents, sempre que no acabi la rotació de tot el personal.

Per al personal lliure de servei, és obligada l'assistència a les activitats que es realitzin.

L'empresa podrà establir el desplaçament d'aquest dia i acordar amb el Comitè d'Empresa la data substituïdora.

CAPÍTOL 4

Règim econòmic

Article 28

Norma general

Les condicions econòmiques pactades en aquest Conveni col·lectiu constitueixen garanties generals de caràcter col·lectiu, però les condicions efectives de remuneració d'un treballador determinat o d'un grup de treballadors, tant en conceptes fixos com en conceptes variables, podent venir en molts casos influenciades i fins i tot determinades per circumstàncies de caràcter històric o excepcional, així com altres aspectes relacionats amb l'eficàcia, la qualitat i el rendiment en el seu treball individual, i per tant fa que aquestes condicions específiques no constitueixin argument vàlid ni procedent per a sol·licituds de caràcter comparatiu.

A l'efecte del present Conveni s'entendran com augmentos generals aquells que suposin una variació del salari base i antiguitat que afectin tots els grups salarials.

A part dels permisos contemplats en l'article 21 i en els casos de baixa per incapacitat temporal, maternitat o accident de treball, les absències del treball tindran la consideració d'absentisme i comportaran la no percepció, en la proporció corresponent, de cap dels conceptes salarials contemplats en aquest Conveni, en la proporció corresponent.

Article 29

Incrementos salarials

Per a l'any 2004, s'estableix un increment

salarial del 2,9% sobre les taules existents al 31 de desembre de 2003.

Per al segon any de vigència del present Conveni (2005), s'estableix un increment salarial del 2,5% sobre les taules definitives a 31 de desembre de 2004.

Article 30

Salari base

L'assignació d'una determinada categoria laboral significarà, per al treballador, el dret a percebre el salari corresponent al nivell salarial en l'annex 1, i s'abonarà en les 12 pagues ordinàries i en les 4 pagues extraordinàries, totes del mateix import.

El salari base del personal adscrit al present Conveni col·lectiu és el que es determina per a cada grup professional, categoria i nivell salarial en l'annex 1, i s'abonarà en les 12 pagues ordinàries i en les 4 pagues extraordinàries, totes del mateix import.

Article 31

Antiguitat

Els venciments per antiguitat són per trienris i la seva percepció s'inicia a partir del mes següent al del venciment.

La quantia del trienni és la que consta en l'annex 1.

L'antiguitat s'abonarà de la mateixa manera que el salari base.

Article 32

Retribució complementària

Les percepcions de caràcter fix a què puguin tenir dret o puguin ser assignades a cada treballador a títol individual, que sobrepassin del seu salari base propi, tindran la consideració de retribució complementària, sense que l'empresa assumeixi cap obligació de caràcter col·lectiu respecte a la mateixa.

En el supòsit que existeixi aquesta retribució complementària, podrà ser absorbida total o parcialment en el salari base en els casos d'augment dels mateixos per canvi de categoria per qualsevol raó, però no en els casos d'augment de salari base amb caràcter general, com tampoc en els casos de venciments individuals d'antiguitat.

La quantitat que pugui existir per aquest concepte s'abonarà en 12 pagues ordinàries.

Article 33

Pagues extraordinàries

Es contemplen 4 pagues extraordinàries que s'abonaran el 15 de març, 15 de juny, 15 de setembre i 15 de desembre.

La quantia de cada paga està fixada en l'import d'una mensualitat, que comprèn el salari base més antiguitat.

Aquestes pagues es meritiran en tot cas en proporció amb el temps treballat dintre el trimestre natural en què s'abonin, considerant a aquests efectes com a treballats els períodes en què es meriti el salari.

En cas de cessament en el servei, l'empresa procedirà a liquidar només la part proporcional de la paga extraordinària del trimestre corresponent.

Article 34

Plusos

Tenen la consideració de plusos les quantitats que puguin assignar-se als treballadors que ocupin determinats llocs de treball o exerceixin determinades feines per raó dels requeriments

específics de la funció o de les circumstàncies de temps i lloc on es desenvolupi.

A excepció dels expressament determinats per disposicions legals, la fixació o anul·lació de plusos és facultat de l'empresa, prèvia informació, consulta i diàleg amb la representació dels treballadors.

Ja que els plusos són de caire funcional, la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat per la qual van ser creats. Per tant, no tenen caràcter consolidable, i conseqüentment el dret a la percepció d'un plus cessarà automàticament per a cada productor quan deixin d'afectar-lo les circumstàncies establertes per a la seva meritació.

El plus es meritirà per dia efectivament treballat i per tant no es percebrà en els casos de no assistència al treball qualsevol que en sigui la causa, amb l'única excepció de les vacances.

Els plusos que es reconeixen actualment són els següents: plus general d'assistència i puntualitat, plus de funció, plus personal de responsabilitat.

Article 35

Plus general d'assistència i puntualitat

És de caràcter general per a la totalitat de la plantilla amb la finalitat de promoure la puntualitat i disminuir l'absentisme laboral.

El plus s'abonarà d'acord amb els imports fixats en l'annex 1 per cada dia treballat, considerant-se com a tal les vacances i els festius. No s'abonarà en cas de baixa o permís indiferentment de la causa que els motivi.

Per a la seva percepció únicament s'admet una tolerància de 5 minuts en l'hora d'entrada al treball.

Les faltes de puntualitat ocasionaran la no percepció del plus de la següent forma:

En produir-se 2 faltes de puntualitat en un mateix mes, o més de 2 al trimestre, es descomptarà el plus dels dies corresponents.

En cas de ser 3 faltes de puntualitat en un període d'1 mes, o 4 al trimestre, es descomptarà el plus corresponent a 15 dies.

Si les faltes de puntualitat en un mes són superiors a 3, o 5 al trimestre, no s'abonarà cap import per aquest concepte.

Article 36

Plus de funció

Tenen aquest qualificatiu els plusos que s'assignen a un col·lectiu de treballadors que realitzin idèntiques funcions.

Els plusos de funció actualment reconeguts són:

1. Plus de torn rotatiu de reparacions: meritirà aquest plus el personal adscrit al servei de torn rotatiu de reparacions, descrit en l'article 17 d'aquest Conveni.

El plus, que sempre inclou un festiu, s'abonarà d'acord amb els imports fixats en l'annex 1. Per cada festiu addicional inclòs dintre el mateix període del torn, s'abonarà l'import fixat en l'annex 1 per aquest concepte.

2. Plus de torn d'encarregat de setmana: meritirà aquest plus el personal adscrit al servei de guàrdies d'encarregat de setmana, descrit en l'article 18 d'aquest Conveni.

El plus s'abonarà d'acord amb els imports fixats en l'annex 1.

Per cada guàrdia, que sempre inclou un festiu, s'abonarà l'import fixat en l'annex 1. Per cada festiu addicional inclòs dintre del mateix

període de la guàrdia, s'abonarà l'import fixat en l'annex 1 per aquest concepte.

La remuneració o incentiu que correspongui al treballador per a la prestació com encarregat de setmana es recull en l'annex 1, a més del plus que s'abonarà d'acord amb els imports fixats en l'annex 1.

3. Plus de perillositat: meritirà aquest plus tot el personal que treballi a l'interior dels pous i mines.

El plus s'abonarà segons les hores treballades en aquestes condicions i d'acord amb el preu fixat en l'annex 1.

4. Plus de lectures: meritirà aquest plus tot el personal adscrit al servei de lectura, inspecció i substitució de comptadors.

L'objecte d'aquest plus és motivar la diligència i responsabilitat de la secció amb la finalitat d'assegurar l'estricta compliment de les funcions encomanades dintre dels períodes que l'empresa té fixats per al normal desenvolupament de les diferents facturacions de tot l'any.

El compliment del programa establert a l'inici de cada trimestre, on es detalla tant el personal adscrit com la data límit per poder realitzar la facturació, determinarà la meritació del plus.

El plus s'abonarà d'acord amb els imports fixats en l'annex 1.

5. Plus de caixa: meritirà aquest plus tot el personal adscrit al servei administratiu que durant el mes hagi fet les funcions de caixer, i per tant amb responsabilitat de quadrar les operacions de caixa, amb independència del nombre de dies realment treballats en aquesta activitat.

El plus s'abonarà d'acord amb els imports fixats en l'annex 1.

6. Plus de desplaçament horari: meritirà aquest plus tot aquell personal que puntualment desenvolupi tasques que no puguin ser interrompudes, i com a conseqüència d'això vegi desplaçat el seu horari de sortida normal com a mínim en 1,5 hores al migdia i més tard de 2/4 de 10 del vespre/nit.

El plus s'abonarà d'acord a l'import fixat en l'annex 1.

Article 37

Plus personal de responsabilitat

En compensació per la realització de determinades funcions que impliquen una dedicació especial o la realització de treballs fora de l'horari normal, l'empresa podrà pactar, individualment amb qualsevol treballador, els nivells salarials compresos entre el 6 i el 14, ambdós inclosos, la percepció d'una quantitat en concepte de plus personal de responsabilitat, com a compensació per la realització de determinades funcions que impliquen una dedicació especial o la realització de treballs fora de l'horari normal.

Aquest plus, si no es concreta expressament el contrari, és incompatible amb la meritació d'hores extraordinàries. Aquesta circumstància, i també la resta de les condicions específiques de cada cas, ha de constar en un document subscrit per totes dues parts. Els convenis que s'estableixin en aquest sentit es consideren vigents fins que siguin denunciats per alguna de les parts amb un mes d'antelació.

L'empresa podrà, en qualsevol moment, amb un preavís mínim d'1 mes, separar el treballador de la funció encomanada i conseqüentment deixar d'abonar el plus de responsabilitat, a partir de la data en què es deixi de realitzar la funció.

Totes les condicions específiques de cada cas hauran de constar en un document subscrit per ambdues parts.

L'empresa, durant el mes de desembre de cada any, haurà de negociar individualment amb cada treballador l'import del plus de responsabilitat a percebre durant l'exercici següent. Altrament, s'ha de considerar prorrogat, i el seu valor s'ha d'actualitzar en la mateixa proporció amb què augmenti el salari base corresponent a la categoria de l'empleat que percebi aquest plus de responsabilitat.

Aquest plus es merita per dia treballat efectiu, durant el període de vacances i en cas de baixa amb comunicat oficial per incapacitat temporal, maternitat o accident.

Article 38

Hores extraordinàries

El preu de les hores extraordinàries serà el que es determina en l'annex 1, i tindran la consideració de nocturnes les compreses entre les 10 de la nit i les 6 del matí.

El treballador, d'acord amb l'empresa, i excepte pel que fa a les hores extraordinàries que sobrepassin el límit esmentat a l'article 17, podrà escollir entre cobrar les hores a l'import estipulat en l'annex 1 o compensar-les per temps de descans. Aquest descans, l'empresa el concedirà quan les circumstàncies de treball ho permetin i sempre dins dels propers 90 dies. Així mateix, el treballador podrà acumular les hores extraordinàries fetes durant un trimestre per ser compensades globalment en temps de descans.

L'equivalència per fer la compensació en temps de descans és:

1 hora extraordinària diürna: 1 hora de descans.

1 hora extraordinària nocturna: 1,25 hores de descans.

1 hora extraordinària festiva: 1,50 hores de descans.

Article 39

Premi especial de vinculació a l'empresa

S'estableix un premi especial de vinculació a l'empresa, per una sola vegada, d'import igual a una paga extraordinària bruta.

La quantia d'aquest premi es fa efectiva als treballadors que durant la vigència d'aquest Conveni compleixin 25 anys d'antiguitat.

Article 40

Bestretes

Amb independència d'allò previst en l'article 29 de l'Estatut dels treballadors, en cas de necessitat acreditada podrà demanar-se una bestreta l'import màxim de la qual serà del 10% dels emoluments anuals fixos acreditats pel sol·licitant. Aquesta bestreta no meritirà interessos i es retornarà com a màxim en les 16 pagues anuals i amb una quota mínima de 60 euros, a comptar des del mes següent al de la seva concessió, que es deduiran de la nòmina mensual corresponent. En cas de baixa de l'empresa, prèviament es cancel·larà el saldo pendent.

Per a la concessió d'aquestes bestretes el sol·licitant haurà de disposar d'un informe favorable, que serà vinculant, del Comitè d'Empresa o els delegats del personal.

El saldo de les bestretes concedides pendents d'amortitzar no podrà superar l'1% de la nòmina total de l'empresa referida a conceptes fixos, i en cas d'arribar a aquest percentatge la concessió no serà obligatòria per a l'empresa encara

que el sol·licitant disposi de l'informe favorable a què fa referència aquest paràgraf.

Article 41

Indemnització per retirada del permís de conduir

S'estableix una indemnització, fixada en 49 euros mensuals i per un període màxim de 12 mesos, pels possibles perjudicis que es poguessin ocasionar per una retirada del carnet de conduir quan, com a conseqüència directa del desenvolupament del treball habitual, un treballador durant la jornada laboral vingui obligat per la seva funció a conduir vehicles de l'empresa o de la seva propietat.

Aquesta indemnització només s'abonarà en els casos en què la retirada del carnet sigui produïda per sentència judicial en ferm, recaiguda a conseqüència d'accident de circulació originat exclusivament per imprudència, culpa o negligència de l'assegurat sempre que no sigui considerat delictiu.

No s'abonarà aquesta indemnització en els casos en què la retirada del carnet sigui motivada per:

a) Conduir sota la influència de begudes alcohòliques o substàncies estupefaents.

b) Haver comès una infracció on s'hagués produït un abandonament de víctima.

c) Quan el treballador que perceben aquesta indemnització violés l'ordre de retirada i fos de nou sancionat per més temps de privació del permís. En aquest supòsit, el treballador percebrà només la indemnització corresponent al temps de la primera sanció amb el límit establert en el paràgraf inicial.

d) Quan l'origen de la privació del carnet de conduir fos conseqüència d'una acció derivada fora de la jornada laboral i en ús i exercici directe de la utilització particular de l'esmentat permís de conduir.

En qualsevol cas, aquesta indemnització és totalment aliena a la responsabilitat que contrau el conductor referent al pagament de les multes que per incompliment del codi de circulació puguin imposar-li les autoritats corresponents, que seran sempre a càrrec del treballador, tant si es produeix la retirada del carnet de conduir, com si es tracta de qualsevol altra infracció que no impliqui aquesta circumstància.

Article 42

Despeses de renovació del carnet de conduir

L'empresa es fa càrrec de les despeses ocasionades amb motiu de la renovació del permís de conduir del personal que, pel tipus de feina que fa, condueixi vehicles de l'empresa.

Article 43

Plus de productivitat

Amb la finalitat d'incentivar la productivitat del personal, aquells treballadors que no facin ús dels 4 dies personals contemplats a l'article 21 i per tant decideixin treballar-los, percebran, per cada un d'aquests dies treballats, l'import establert a l'annex 1 que és el resultat de dividir per 365 dies el sou base més el plus d'assistència.

CAPÍTOL 5

Règim assistencial

Article 44

Concepte de règim assistencial

El règim assistencial que es pacta en aquest Conveni col·lectiu és el conjunt de mesures amb

les quals l'empresa complementa, amb naturalesa de millora voluntària, les prestacions que concedeix el règim general de la Seguretat Social als treballadors que presten els seus serveis a l'empresa.

Article 45

Jubilació especial del treballador als 64 anys d'edat

Es pot pactar individualment entre l'empresa i el treballador la jubilació especial als 64 anys, en la forma i condicions que estableix el Reial decret llei 1194/1985, de 17 de juliol, fomentant la contractació d'un altre treballador amb les condicions que estableix aquesta normativa.

Article 46

Complement en situacions d'incapacitat temporal

En cas de baixa per incapacitat temporal, maternitat o accident de treball, l'empresa complementarà la prestació de la Seguretat Social en quantitat suficient fins arribar al 100% del total que el treballador hagués percebut durant la seva incapacitat, per salari base, antiguitat, retribució complementària, plus d'encarregat de setmana, plus de lectures i plus de responsabilitat.

A aquest efecte, de la quantitat que cada mes correspongui abonar per part de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o mútua patronal d'accidents, l'empresa retindrà la part proporcional de les pagues extres, que abonarà en les dates de venciment establertes, complementant-la fins al 100% de l'import de la paga corresponent. Quant a la quantitat restant, s'abonarà en la nòmina del mes, complementant-la si procedeix, fins arribar al 100% dels conceptes salarials garantits en aquest article.

L'empresa es reserva la potestat, mitjançant la inspecció del servei mèdic propi, de revisar l'autenticitat d'aquesta incapacitat, supeditant el pagament del complement al resultat de la inspecció.

Article 47

Ajut escolar

Els treballadors, per cada un dels fills en edat escolar compresa entre els 4 mesos i els 3 anys (cicle llar d'infants), rebran un import brut mensual de 25 euros.

Els treballadors, per cada un dels fills en edat escolar compresa entre els 3 anys i els 16 anys (entre l'inici del parvulari i el final de l'Educació Secundària Obligatoria), rebran el mes de setembre un únic import brut anual de 120 euros per fill. Aquest ajut s'ampliarà als fills menors de 18 anys sempre que s'acrediti que cursen estudis de batxillerat o formació professional.

En els casos que ambdós cònjuges treballin a l'empresa, la prestació pot ser percebuda únicament per un d'ells.

Article 48

Fons social

Es crea un fons destinat a ajuts per a pròtesis auditives, oculars i ortopèdia i a tractaments odontològics. Els ajuts es concediran amb les condicions i quantitats que determini la Comissió Mixta Econòmica-Social.

Per a l'any 2004 aquest fons tindrà una dotació de 2.000 euros.

Per a l'any 2005 la dotació serà igual a la de l'any 2004, incrementada amb el mateix percentatge que augmentin les taules salarials.

Article 49

Pla de pensions

S'estableix un pla de pensions a favor del personal de l'empresa, sent la totalitat de les aportacions a càrrec de l'empresa, d'acord amb les següents condicions:

a) Tindrà accés al pla de pensions la totalitat del personal fix de l'empresa.

b) La quantia de les aportacions que farà l'empresa serà proporcional al salari total meritat per cada treballador, excepte guàrdies i hores extraordinàries, d'acord amb la següent taula:

N: nivell; P: percentatge del salari.

N	P
2,3,4	2%
5	3%
6,7	4%
8	5%
9	6%
10,11,12	7%
13,14,15	10%

c) Amb la finalitat de poder equilibrar les pensions a percebre pel personal més proper a la jubilació, s'estableix per a tot el personal amb data d'ingrés en l'empresa anterior a 1987 un percentatge complementari, proporcional a la seva edat i d'acord amb la següent taula:

A: any de naixement; P: percentatge del salari.

A	P
1936	9%
1938-39	8%
1940	7%
1941-42	6%
1943-45	5%
1946-47	4%
1948-50	3%
1952-53	2%

d) El límit de les aportacions previstes en els apartats b) i c) conjuntament serà el màxim fixat per llei.

e) Atès que l'objectiu de la creació del pla de pensions és la substitució de l'anterior compromís de complementar les pensions de jubilació per les aportacions calculades d'acord amb els percentatges establerts en els apartats b) i c), conseqüentment, en aquells casos en què l'aplicació de l'apartat d) no permeti l'aportació en la quantia prevista, l'empresa ingressarà al final de cada exercici, en qualsevol altre producte de jubilació, la quantitat que excedeixi del límit legal permès per als plans de pensions, en últim cas, si això no fos possible, aquestes diferències s'abonarien directament al treballador com a complement salarial sense perjudici de l'aplicació en cada cas, de les obligacions fiscals corresponents.

Article 50

Assegurança de vida

S'estableix, per a la totalitat del personal fix, la subscripció d'una pòlissa d'assegurança col·lectiva a càrrec de l'empresa, que cobreix el risc de mort i d'incapacitat total permanent, amb un capital assegurat a cada treballador equivalent a una vegada i mitja el salari brut anual conso-

lidat al final de l'any anterior. Com a mínim es garanteix un capital de 18.100 euros.

S'entén com a salari brut anual la suma dels següents conceptes: salari base, triennis, puntualitat, plus responsabilitat i retribució complementària.

El capital assegurat, calculat tal com s'exposa en el punt anterior, serà actualitzat anualment coincidint amb la renovació de la pòlissa.

Article 51

Revisió mèdica

Amb el consentiment del treballador afectat i amb les excepcions que preveu l'article 22 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, l'empresa garanteix a tots els treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents a la feina. A aquest efecte, cada any i dintre de l'horari laboral, s'efectuarà una revisió mèdica als treballadors.

CAPÍTOL 6

Règim disciplinari

Article 52

Règim de faltes i sancions

Els treballadors podran ser sancionats per la Direcció de l'Empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

Article 53

Classificació de faltes

Qualsevol falta comesa per un treballador es classifica, atesa la seva importància, transcendència i circumstàncies de la seva conducta, en: falta lleu, falta greu i falta molt greu.

Article 54

Faltes lleus

Es qualifiquen de lleus les faltes següents:

1. La falta de puntualitat en l'assistència al treball, amb retard sobre l'horari d'entrada superior a 5 minuts i inferior a 30 minuts.

Les 3 primeres faltes de puntualitat comeses dins el període d'1 mes són considerades lleus. Quan se'n deriven perjudicis per a tercers, es consideren molt greus.

2. 1 falta d'assistència al mes sense causa justificada. Si causa perjudici, la falta es considera com a greu.

3. No cursar l'avís corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, llevat d'impossibilitat absoluta demostrada de poder realitzar-lo.

4. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, tan aviat com es produeixin.

5. Abandonar la feina o servei sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Si com a conseqüència d'això resultés perjudici d'alguna consideració a l'empresa o fos causa d'accident als seus companys de feina, aquesta falta pot ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

6. Petites descurances en la conservació del material o en la seva neteja.

7. Falta de polidesa i neteja personal.

8. Discutir sobre assumptes aliens al treball, dintre les dependències de l'empresa o durant actes de servei. Si les discussions produeixen

escàndol, podran ser considerades com a falta greu o molt greu.

9. No atendre el públic amb la diligència i correcció degudes.

Article 55

Faltes greus

Es qualifiquen de greus les faltes següents:

1. Més de 3 faltes no justificades de puntualitat en un període de 30 dies o una sola si s'ha de rellevar un altre company.

2. Faltar injustificadament 2 dies al treball durant un període de 30 dies.

3. No comunicar amb la puntualitat que cal els canvis experimentats a la família o a l'activitat del treballador que puguin afectar la Seguretat Social o les obligacions fiscals de l'empresa. La falta maliciosa en les dades es considerarà com a falta molt greu.

4. Lliurar-se a distraccions, jocs o aldarulls de qualsevol mena durant la jornada.

5. La simulació de malaltia o accident en perjudici de la realització de la feina o el normal rendiment.

6. La mera desobediència als superiors jeràrquics en qualsevol circumstància laboral. Si implica un perjudici manifest per a la feina o se'n deriven perjudicis notoris per a l'empresa es considera falta molt greu.

7. Simular la presència d'un altre treballador.

8. La negligència o desídia al treball que n'afecti la bona marxa.

9. Les discussions sobre assumptes aliens al treball, dintre de les dependències de l'empresa o durant actes de servei, que produeixin escàndol notori.

10. La imprudència en acte de servei, que se suposarà sempre si es treballa sense les proteccions prescrites per evitar accidents o si s'incompleix qualsevol tipus de normes referents a la seguretat o salut de la feina. Si impliqués risc d'accident per a ell mateix, per a tercers o perill d'avaría o danys per a les instal·lacions o equips, podrà ser considerada com a molt greu.

11. Efectuar gestions particulars sense el permís degut, durant la jornada laboral, com també emprar per a ús propi eines, estris o materials de l'empresa encara que sigui fora de la jornada laboral de feina, sense autorització.

12. Abandonar la feina o el servei sense causa justificada, encara que sigui per poc temps, si com a conseqüència d'això es causés perjudici a l'empresa o fos causa d'accident.

13. Si existeix reiteració en la comissió de la causa prevista en l'apartat 9 de l'article anterior.

14. La toxicomania o embriaguesa, evidenciada fora d'actes de servei vestint l'uniforme de l'empresa.

15. Amagar qualsevol fet que el treballador hagués presenciat, que causés de manera apreciable perjudici greu de qualsevol tipus a la seva empresa, als seus companys de treball o a tercers.

16. La disminució voluntària en el rendiment normal de la seva feina.

17. Ofendre de paraula un company o subordinat o amenaçar-lo.

18. Aconsellar o incitar els treballadors a incomplir els seus deures, si no es produís cap alteració de l'ordre ni se n'aconsegüessin els objectius.

19. Encobrir l'autor o autors de fets susceptibles de constituir falta greu.

20. El no compliment de les lleis, reglaments o l'incompliment de les normes en matèria de

prevenció de riscos laborals, quan aquest suposi un risc per al treballador, els seus companys o tercers, així com no usar o usar inadequadament els mitjans de seguretat facilitats per l'empresa. En cas que el risc fos greu o es produís perjudici, es considerarà com a molt greu.

21. La reincidència en falta lleu, exclosa la de puntualitat, encara que sigui de naturalesa diferent, dins un trimestre i si hi ha hagut almenys amonestació escrita.

Article 56

Faltes molt greus

Es qualifiquen de molt greus les faltes següents:

1. Més de 10 faltes de puntualitat injustificades en l'assistència al treball comeses en un període de 6 mesos o 20 durant 1 any.

2. La falta injustificada d'assistència al treball de més de 2 dies al mes.

3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o el robatori a l'empresa o als companys o a qualsevol persona dins les dependències de l'empresa, o durant actes de servei en qualsevol lloc.

4. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en materials, estris, eines, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa o de tercers relacionats amb ella.

5. Les condemnes per robatori, estafa, malversació, comesos fora de l'empresa o per qualsevol altra mena de delictes comuns que pugui implicar per aquesta desconfiança cap al seu autor, i en tot cas, les de durada superior a 6 anys, dictades per l'autoritat judicial.

6. El consum fraudulent d'aigua o complicitat en el mateix.

7. Prestar els serveis habitualment patint els efectes o conseqüències de qualsevol tipus d'embraguesa o toxicomania.

8. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa i revelar dades de reserva obligada a elements aliens a l'empresa.

9. Dedicar-se a activitats que impliquin competència a l'empresa.

10. El maltractament de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als clients, superiors o a qualsevol empleat de l'empresa, així com als familiars de tots ells, durant la jornada de treball o en les dependències de l'empresa.

11. La contínua i habitual falta de polidesa i neteja personal, d'índole que produeixi queixa justificada dels companys de treball o tercers.

12. La negligència o imprudència inexcusable que comporti accidents greus.

13. Abandonar la feina en un lloc de responsabilitat o en situació que causi greu perjudici a l'empresa o als seus clients.

14. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat del treballador.

15. Les freqüents i injustificades baralles amb els companys de treball o clients.

16. Assejament sexual.

17. Abandonar la feina o el servei sense causa justificada, encara que sigui per poc temps, si com a conseqüència d'això es causés perjudici a l'empresa o fos causa d'accident.

18. La falta maliciosa de comunicació dels canvis experimentats en la família o activitats del treballador a l'efecte del règim de la Seguretat Social o del règim fiscal.

19. La falsedat de dades en qualsevol dels documents o declaracions exigits per l'empresa, bé per a l'ingrés, bé amb posterioritat, o la negativa de facilitar les dades informatives encomanades per a la formació, estadístiques, cens, etcètera.

20. Modificar o falsejar dades en els documents de control de treball.

21. Les derivades d'allò previst en l'apartat 8 de l'article 52 i en els punts 3, 6, 10 i 20 de l'article 53.

22. Realitzar treballs particulars durant la jornada.

23. La simulació de malaltia o accident.

24. La reincidència en falta greu, qualsevol que en sigui la naturalesa, comesa dintre d'un període de 6 mesos de la primera.

Article 57

Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes establerts en aquest Conveni.

Totes les sancions que no consisteixen en amonestació verbal requeriran comunicació escrita motivada al treballador.

En els casos de sanció per falta molt greu, l'empresa comunicarà la sanció per escrit al treballador en un termini de preavis de 2 dies hàbils, lliurant-ne una còpia als representants del treballador. El treballador disposarà d'un permís retribuït, dels esmentats 2 dies hàbils, per tal d'al·legar per escrit davant l'empresa el que en la seva defensa cregui oportú. Si l'empresa no modificu per escrit la seva decisió, es considerarà efectiva transcorregut l'esmentat termini de 2 dies.

La decisió de l'empresa s'entendrà efectiva transcorreguts els 2 dies, independentment de si el treballador ha fet o no al·legacions.

En qualsevol cas, l'empresa donarà compte als representants dels treballadors de tota sanció que imposi.

Article 58

Graduació de les sancions

Les sancions que l'empresa pugui imposar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

1. Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit o suspensió de sou i feina de fins a 2 dies.

2. Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.

3. Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies, o acomiadament.

Quan la sanció impliqui la suspensió de feina, aquesta tindrà efecte en el moment que l'empresa ho decideixi i sempre dintre del termini màxim de 6 mesos.

Article 59

Prescripció de les faltes

La facultat de l'empresa per sancionar prescriurà per a les faltes lleus als 10 dies, per a les faltes greus als 20 dies i per a les faltes molt greus als 60 dies, a partir de la data en què l'empresa hagués tingut coneixement de la seva comissió i, en qualsevol cas, al cap de 6 mesos d'haver-se comès.

Article 60

Acumulació de faltes

A l'efecte de reincidència, no es tindran en compte i s'eliminaran de l'expedient les fal-

tes que s'hagin fet amb anterioritat, d'acord amb els següents terminis, comptats des de la comunicació de la darrera falta: faltes lleus, 3 mesos; faltes greus, 6 mesos; faltes molt greus, 1 any.

CAPÍTOL 7

Altres disposicions

Article 61

Readaptació de personal amb capacitat disminuïda

En els casos d'invalidesa total i permanent per a la professió habitual, si l'empresa de forma voluntària optés per la incorporació del treballador, procedirà a readaptar el treballador a una nova funció en la mesura de la seva capacitat. Es procedirà a la reclassificació professional del treballador assignant-li el salari corresponent a la categoria professional que realment desenvolupi, podent l'empresa suprimir l'antiguitat meritada i la retribució complementària reconeguda fins a la incapacitat, sempre que la suma del nou salari més la prestació reconeguda per la Seguretat Social sigui superior a allò que per tots els conceptes vingués percebent amb anterioritat a la incapacitat.

Article 63

Seguretat i salut laboral

En matèria de seguretat i salut laboral caldrà atènyer-se a allò que disposen la Llei de prevenció de riscos laborals i les altres normes legals vigents, i s'adoptaran les que vagin apareixent en el futur amb caràcter estatal o autonòmic.

Serán competència del Comitè de Seguretat i Salut, amb independència de les que tingui atribuïdes d'acord amb la legislació vigent, les següents:

1. Promoure les mesures que es considerin oportunes amb vista a la prevenció de riscos professionals i totes les que encomani l'autoritat laboral per a la deguda protecció de la vida, la salut i el benestar dels treballadors.

2. Investigar les causes dels accidents i de les malalties professionals produïdes a l'empresa, per tal d'evitar que es produeixin.

3. Participar prioritàriament en la promoció de l'ensenyament, la divulgació i la propaganda de la seguretat i salut per mitjà de cursos i conferències.

Els treballadors tenen l'obligació de complir les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per a la seva pròpia seguretat i la dels seus companys.

Article 64

Bonificacions en els subministraments d'aigua i servei de clavegueram

Tant el personal actiu com els jubilats tindran una bonificació en l'import del subministrament d'aigua consistent en la quota de servei i 90 metres cúbics al trimestre.

L'excés serà pagat per l'esmentat personal al preu que per aquest nivell de consum determini la tarifa vigent.

Així mateix es bonificaran els 90 primers metre cúbics de consum en la tarifa del servei de clavegueram, quan aquest sigui prestat per Aigües de Mataró, SA.

Els impostos i taxes seran sempre a càrrec d'aquest personal.

Aquests beneficis cobreixen la prestació d'aquests serveis en els límits esmentats al personal beneficiari en el seu domicili i és una condició indispensable que l'interessat justifiqui degudament a l'empresa que el domicili és el seu.

Les instal·lacions, els ramals i les connexions de servei que hagi d'efectuar l'empresa per assegurar el servei al domicili d'un empleat seran a preu reduït en el 50%.

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

El personal que no sigui abonat directe del servei que presta Aigües de Mataró, SA percebrà de l'empresa l'import corresponent als conceptes quota de servei i als primers 90 metres cúbics al trimestre de consum, presentant la corresponent factura abonada al servei d'aigües de la seva localitat.

CAPÍTOL 8 Clàusules finals

Article 65 Canvi de titularitat de l'empresa

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

El concessionari està obligat a mantenir els salaris que es meriten fins al canvi de titularitat.

Pel que fa a tot el que no sigui en aquest article, caldrà atènyer-se a la legislació vigent.

Article 64 Derogacions o modificacions

Queda derogat el Conveni col·lectiu subscrit anteriorment. És manifesta que, globalment, les condicions establertes en aquest Conveni milloren àmpliament les condicions reglamentàries i els convenis anteriors.

Article 66 Vinculació a la totalitat

Els pactes continguts en el present Conveni constitueixen una unitat indivisible. En cas que el seu contingut íntegre no fos aprovat per la superioritat, restarà sense eficàcia, havent de ser examinat de nou per la Comissió Negociadora del mateix.

Article 67 Clàusula d'absorció

Els augments de retribucions que es puguin produir en el futur mitjançant disposicions legals d'aplicació general només poden afectar les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu quan, considerades les noves retribucions en còmput anual, superin les que aquí es pacten.

Article 68 Prelació de normes

El present Conveni prevaldrà per sobre les disposicions reguladores del salari i altres disposicions de caràcter laboral i amb força legal d'obligatorietat, sempre que aquestes no resultin més favorables.

Si durant la vigència del present Conveni es publiquen i/o modifiquen disposicions de caràcter general, només seran aplicables si constitueixen normes de dret necessari absolut.

Article 69 Modificació de condicions

Qualsevol d'ambdues parts podrà demanar la revisió d'aquest Conveni col·lectiu durant la vigència o pròrroga del mateix, si amb caràcter legal o reglamentari, o per disposició oficial de qualsevol nivell, es modifiquessin les actuals condicions econòmiques, i la totalitat de les noves condicions, valorades i estimades en el seu conjunt per anualitats fos superior a la totalitat de les establertes en aquest Conveni col·lectiu.

Article 70 Garanties sindicals

Es regirà pel que disposa l'Estatut dels treballadors.

Article 71 Modificació de les condicions de treball

Per tal que l'empresa pugui imposar modificacions substancials de les condicions de treball, tant a nivell individual com col·lectiu, haurà de donar estricta compliment al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Article 72 Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació

Els dubtes que puguin sorgir en la interpretació de les clàusules d'aquest Conveni seran resoltes per una comissió mixta, que es constituirà amb dos representants de l'empresa i dos representants del personal sota la presidència que reglamentàriament procedeixi.

Article 73 Comissió Mixta Econòmica Social

Formada per 2 representants de l'empresa i 2 representants dels treballadors, és l'encarregada d'estudiar millores i/o ampliacions dels aspectes socials d'aquest Conveni, així com fer estudis dels nivells salarials existents en altres empreses del sector de l'aigua.

Article 74 Clàusula de garantia

Per a l'any 2004

En el cas que l'IPC interanual per Catalunya, del període octubre 2003-octubre 2004, incrementat de 0,4 punts, sigui superior a l'increment del 2,9% pactat per a l'any 2004, els conceptes: salari base, antiguitat, hores extraordinàries, plusos i guàrdies, que es contemplen en l'annex 1, es revisaran i recalcularan en el mateix percentatge que el que excedeixi del 2,9% i amb efectes 1 de gener de 2004.

Per a l'any 2005

En el cas que l'IPC interanual per Catalunya, del període octubre 2004-octubre 2005, incrementat de 0,5 punts, sigui superior a l'increment del 2,5% pactat per a l'any 2005, els conceptes: salari base, antiguitat, hores extraordinàries, plusos i guàrdies, que es contemplen en l'annex 1, es revisaran i recalcularan en el mateix percentatge que el que excedeixi del 2,5% i amb efectes 1 de gener de 2005.

ANNEX 1

Taula salarial

A: àrea; N: nivell; SM: sou mes (salari base); SA: sou any (salari base); AM: assistència mes; AA: assistència any; TU: trienni un./paga; HED: hores extraordinàries diürnes; HEN: hores extraordinàries nocturnes; HEF: hores extraordinàries festives; PPU: plus productivitat unitat.

A	N	SM	SA	AM	AA	TU	HED	HEN	HEF	PPU
GRUP PROFESSIONAL 1										
<i>Àrea administrativa</i>										
Auxiliar admtiu. de 1a	4	956,58	15.305,28	83,22	998,64	18,38	9,44	11,79	14,17	44,67
Auxiliar admtiu. de 2a	2	836,06	13.376,96	78,87	946,44	18,38	8,49	10,62	12,73	34,62
Auxiliar admtiu. de 3a	1	730,74	11.691,84	78,87	946,44	18,38	8,49	10,63	12,75	34,62
<i>Àrea tècnica</i>										
Aux. tècnic de 1a	4	956,58	15.305,28	83,22	998,64	18,38	9,44	11,79	14,17	44,67

A	N	SM	SA	AM	AA	TU	HED	HEN	HEF	PPU
Aux. tècnic de 2a	2	836,06	13.376,96	78,87	946,44	18,38	8,49	10,60	12,75	34,62
Aux. tècnic de 3a	1	730,74	11.691,84	78,87	946,44	18,38	8,49	10,63	12,75	34,62
<i>Àrea productiva</i>										
Especialista	5	1.043,04	16.688,64	86,90	1.042,80	18,38	10,50	13,12	15,74	48,58
Peó especialista	4	956,58	15.305,28	83,22	998,64	18,38	9,44	11,79	14,17	44,67
Peó	3	891,73	14.267,68	83,22	998,64	18,38	9,44	11,79	14,17	41,84
GRUP PROFESSIONAL 2										
<i>Àrea administrativa</i>										
Oficial admtiu. de 1a	8	1.237,60	19.801,60	90,90	1.090,80	21,62	11,40	14,25	17,11	57,23
Oficial admtiu. de 2a	6	1.107,89	17.726,24	86,90	1.042,80	21,62	11,01	13,77	16,52	51,43
Oficial admtiu. de 3a	5	1.043,04	16.688,64	86,90	1.042,80	18,38	10,50	13,12	15,74	48,58
Lector de 1a	8	1.237,60	19.801,60	90,90	1.090,80	21,62	11,40	14,25	17,11	57,23
Lector de 2a	6	1.107,89	17.726,24	86,90	1.042,80	21,62	11,01	13,77	16,52	51,43
<i>Àrea tècnica</i>										
Tècnic de 1a	8	1.237,60	19.801,60	90,90	1.090,80	21,62	11,40	14,25	17,11	57,23
Tècnic de 2a	6	1.107,89	17.726,24	86,90	1.042,80	21,62	11,01	13,77	16,52	51,43
Tècnic de 3a	5	1.043,04	16.688,64	86,90	1.042,80	18,38	10,50	13,12	15,74	48,58
<i>Àrea productiva</i>										
Operari de 1a	8	1.237,60	19.801,60	90,90	1.090,80	21,62	11,40	14,25	17,11	57,23
Operari de 2a	7	1.172,75	18.764,00	90,90	1.090,80	21,62	11,01	13,77	16,52	54,40
Operari de 3a	6	1.107,89	17.726,24	86,90	1.042,80	21,62	11,01	13,77	16,52	51,43
GRUP PROFESSIONAL 3										
<i>Àrea administrativa</i>										
Cap de departament	10	1.453,78	23.260,48	104,61	1.255,32	27,02	13,42	16,77	20,13	67,16
Sots cap de departament	9	1.345,67	21.530,72	90,90	1.090,80	21,62	12,41	15,52	18,62	61,98
Secretària de direcció	9	1.345,67	21.530,72	90,90	1.090,80	21,62	12,41	15,52	18,62	61,98
<i>Àrea tècnica</i>										
Cap de departament	10	1.453,78	23.260,48	104,61	1.255,32	27,02	13,42	16,77	20,13	67,16
Sots cap de departament	9	1.345,67	21.530,72	90,90	1.090,80	21,62	12,41	15,52	18,62	61,98
<i>Àrea productiva</i>										
Cap de departament	10	1.453,78	23.260,48	104,61	1.255,32	27,02	13,42	16,77	20,13	67,16
Sots cap de departament	9	1.345,67	21.530,72	90,90	1.090,80	21,62	12,41	15,52	18,62	61,98
GRUP PROFESSIONAL 4										
<i>Àrea administrativa</i>										
Cap de secció	12	1.778,03	28.448,48	104,61	1.255,32	27,02	16,40	20,51	24,60	81,37
Sots cap de secció	11	1.561,84	24.989,44	104,61	1.255,32	27,02	14,41	18,01	21,62	71,90
<i>Àrea tècnica</i>										
Tèc. titulat laboratori	12	1.778,03	28.448,48	104,61	1.255,32	27,02	16,40	20,51	24,60	81,37
<i>Àrea productiva</i>										
Cap de secció	12	1.778,03	28.448,48	104,61	1.255,32	27,02	16,40	20,51	24,60	81,37
Sots cap de secció	11	1.561,84	24.989,44	104,61	1.255,32	27,02	14,41	18,01	21,62	71,90
GRUP PROFESSIONAL 5										
<i>Àrea administrativa</i>										
Director gerent	15	3.291,25	52.660,00	117,97	1.415,64	32,43	—	—	—	148,15
Sots director	14	2.750,79	44.012,64	117,97	1.415,64	32,43	—	—	—	124,46
Cap de servei	13	2.048,26	32.772,16	117,97	1.415,64	32,43	—	—	—	93,67
<i>Àrea tècnica</i>										
Sots director	14	2.750,79	44.012,64	117,97	1.415,64	32,43	—	—	—	124,46
Cap de servei	13	2.048,26	32.772,16	117,97	1.415,64	32,43	—	—	—	93,67

PF: plusos de funció; PE: plus encarregat setmana; PL: plus lectures; PC: plus caixa; GE: guàrdia encarregat; GEF: guàrdia encarregat festiu addicional; TR: torn reparacions; TRF: torn reparacions festiu addicional; TRE: torn reparacions especial (+7); TP: treballs perillosos; DH: desplaçament horari; U: unitats; M: mes; S: setmana; d: dia; H: hora; D: desplaçament; P: preu.

PF	PE	PL	PC	GE	GEF	TR	TRF	TRE	TP	DH
U	M	M	M	S	D	S	D	S	H	D
P	113,48	84,68	14,38	374,12	119,04	157,77	78,88	276,08	10,84	14,33

ANNEX 2

Horaris

Els horaris que, amb caràcter general, i amb independència del que es pugui pactar individualment, es detallen a continuació, corresponen al període de vigència d'aquest Conveni.

Personal tècnic i administratiu

Centre de treball seu social

Jornada normal (de l'1 de gener al 14 de juny i del 15 de setembre al 31 de desembre):

De dilluns a dijous, de 8 a 13,30 hores i de 15 a 18 hores.

Divendres de 8 a 14 hores.

Jornada intensiva (del 15 de juny al 14 de setembre):

De dilluns a divendres a 8 a 14 hores.

Personal laboratori amb torns de dissabtes

De dilluns a dijous de 8 a 15.45 hores.

Divendres de 8 a 14 hores.

Dissabtes (13 dissabtes a l'any) de 8 a 12 hores.

Personal laboratori recollida de mostres amb torn de dissabtes

De dilluns a dijous de 7 a 14.25 hores.

Divendres de 7 a 14 hores.

Dissabtes (17 dissabtes/any) de 8.30 a 11 hores.

Personal d'obres i ramals

a) Setmana normal

Jornada normal (de l'1 de gener al 14 de juny i del 15 de setembre al 31 de desembre):

De dilluns a dijous de 8 a 13 hores i de 15 a 18 hores.

Divendres de 8 a 14 hores.

Jornada intensiva (del 15 de juny al 14 de setembre):

De dilluns a divendres de 8 a 14 hores.

b) Torn de reparacions

Jornada normal (de l'1 de gener al 14 de juny i del 15 de setembre al 31 de desembre):

De dilluns a dijous de 8 a 13 hores i de 15 a 18 hores. Disponibilitat de 13 a 15 hores i de 18 a 20 hores.

Divendres de 8 a 14 hores i de 16 a 18 hores. Disponibilitat de 14 a 16 hores i de 18 a 20 hores.

Dissabtes, diumenges i festius de 9 a 13 hores. Disponibilitat de 13 a 18 hores.

El divendres següent al torn no es treballa.

Jornada intensiva (del 15 de juny al 14 de setembre):

De dilluns a divendres de 13.30 a 18 hores. Disponibilitat de 18 a 20 hores.

Dissabtes, diumenges i festius de 9 a 13 hores. Disponibilitat de 13 a 18 hores.

Per a tot el personal:

Any 2004: dies 5 de gener i 8 d'abril, horari de divendres.

Any 2005: dies 5 de gener i Dijous Sant, horari de divendres.

(04.204.023)

RESOLUCIÓ

TRI/2294/2004, de 8 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (servei de recollida d'escombraries domiciliàries d'Arenys de Mar), per al període 1.5.03-30.4.05 (codi de conveni núm. 0809711).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (servei de recollida d'escombraries domiciliàries d'Arenys de Mar), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 de maig de 2004, i d'acord amb el que disposen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLUCIÓ:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (servei de recollida d'escombraries domiciliàries d'Arenys de Mar), per al període 1.5.03-30.4.05 (codi de conveni núm. 0809711), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 8 de juliol de 2004

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
 Director dels Serveis Territorials
 a Barcelona en funcions

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (Arenys de Mar), per al període 1.5.2003-30.4.2005

CAPÍTOL 1

Normes generals

Article 1.1

Àmbit d'aplicació

Aquest Conveni col·lectiu s'aplica a tots els empleats que l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, té adscrits als serveis de recollida d'escombraries domiciliàries corresponents a l'adjudicació d'Arenys de Mar atorgats per l'excel·lentíssim Ajuntament.

Article 1.2

Vigència

Aquest Conveni col·lectiu entra en vigor l'endemà de la seva publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat*. Les seves condicions econòmiques per al primer any de vigència es retrotrauen a l'1 de maig de 2003.

Les condicions econòmiques per al segon any es concreten en la disposició addicional 1.

Article 1.3

Durada i pròrroga

La durada d'aquest Conveni col·lectiu és de 2 anys, comptadors des de l'1 de maig de 2003. Al seu venciment, el 30 d'abril de 2005, es prorrogarà, any rere any, per reconducció tàcita, si cap de les parts no formula una denúncia per a la seva rescissió o de revisió com a mínim 1 mes abans de la data de finalització.

Article 1.4

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de la seva aplicació pràctica són considerades globalment. Així doncs, si és impugnada totalment o parcialment per l'autoritat laboral competent, resulta nul·la en conjunt i sense cap eficàcia.

En aquest cas, cal que es torni a renegociar segons la importància del que hagi estat anul·lat.

Article 1.5

Absorció i compensació

Les retribucions que estableix aquest Conveni compensen i absorbeixen totes les que hi hagi