

PREAMBULO	1
OBJETIVOS DE MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD	1
CAPITULO I	4
AMBITOS DE APLICACION	4
ART. 1 - AMBITO FUNCIONAL.....	4
ART. 2 - AMBITO PERSONAL	4
ART. 3 - AMBITO TERRITORIAL.....	4
ART. 4 - AMBITO TEMPORAL.....	4
CAPITULO II	5
ORGANIZACION DEL TRABAJO Y FORMACION PROFESIONAL	5
ART. 5 - NORMA GENERAL	5
ART. 6 – PLANTILLA.....	5
ART. 7 - PRESTACION DEL TRABAJO	6
ART. 8 – RENDIMIENTOS	6
ART. 9 - EJERCICIO DEL MANDO.....	7
ART. 10 - PRENDAS DE TRABAJO	7
ART. 11 - FORMACION PROFESIONAL.....	7
ART. 12 - ASPECTOS ESPECIFICOS DE LOS CONCURSOS.....	8
CAPITULO III	10
CLASIFICACION PROFESIONAL	10
ART. 13 - COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION PROFESIONAL	10
ART. 14 - CLASIFICACION DEL PERSONAL EN GRUPOS PROFESIONALES	11
ART. 15 - PROMOCION PROFESIONAL Y COBERTURA DE VACANTES.....	12
ART. 16 - TRIBUNAL CALIFICADOR DE LOS CONCURSOS.....	14
ART. 17 - MOVILIDAD FUNCIONAL.....	15
CAPITULO IV	16
REGIMEN DE TRABAJO	16
ART. 18 – JORNADA	16
ART. 19 - CALENDARIO LABORAL DE FESTIVOS PARA TODOS LOS COLECTIVOS (EXCEPTO EL PERSONAL DE TURNO)	16
ART. 20 - HORARIO.....	19
ART. 21 - REGIMEN DE JORNADA PARTIDA.....	23
ART. 22 - TRABAJOS EN REGIMEN DE TURNO.....	24
ART. 23 - TRABAJOS EN REGIMEN DE GUARDIA	28
ART. 24 - CUMPLIMIENTO DE HORARIO	29
ART. 25 - PROLONGACION DE JORNADA.....	29
ART. 26 - HORAS EXTRAORDINARIAS	29
ART. 27 - VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS.....	30
ART. 28 – VACACIONES	31
ART. 29 - DISFRUTE DE LAS VACACIONES	31
ART. 30 – PERMISOS.....	31
ART. 31 – EXCEDENCIAS.....	32
ART. 32 - BAJAS POR ENFERMEDAD COMUN Y ACCIDENTE NO LABORAL	33
ART. 33 - EDAD MINIMA DE INGRESO	33
ART. 34 - TRABAJOS DE SUPERIOR NIVEL RETRIBUTIVO.....	33
ART. 35 - CONDICIONES CONDUCCION	34
CAPITULO V	36
REGIMEN ECONOMICO	36
ART. 36 - REGIMEN ECONOMICO	36
ART. 37 - NORMA GENERAL.....	36
ART. 38 - NIVELES DE RETRIBUCION ANUAL	36
ART. 39 - TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES	36

ART. 40 - RETRIBUCION DIARIA Y HORARIA.....	37
ART. 41 - NIVELES RETRIBUTIVOS ANUALES.....	37
ART. 42 - PROMOCION ECONOMICA EN NIVELES RETRIBUTIVOS DEL 4 AL 9.....	37
ART. 43 - SALARIO BASE.....	39
ART. 44 – ANTIGÜEDAD.....	39
ART. 45 - PARTICIPACION EN BENEFICIOS.....	39
ART. 46 - COMPLEMENTO PERSONAL.....	40
ART. 47 - PLUS POR TRABAJO EN REGIMEN DE TURNO.....	40
ART. 48 - TRABAJOS EN REGIMEN MIXTO.....	43
ART. 49 - PLUS POR TRABAJO EN FESTIVO REGIMEN TURNO Y REGIMEN MIXTO.....	44
ART. 50 - TRABAJOS EN REGIMEN DE GUARDIA.....	45
ART. 51 - PLUS POR TRABAJOS NOCTURNOS.....	45
ART. 52 - RETRIBUCION A TANTO ALZADO POR LA PROLONGACION DE JORNADA.....	46
ART. 53 - IMPORTE DE LAS DIETAS.....	47
ART. 54 - PLUS POR TRABAJOS TOXICOS.....	47
ART. 55 - PLUS POR JORNADA PARTIDA.....	47
ART. 56 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.....	47
ART. 57 - HORAS EXTRAORDINARIAS.....	48
ART. 58 - PAGO AÑOS SERVICIO REFORMA CLASIFICACION.....	48
ART. 59 - PREMIOS ESPECIALES DE VINCULACION A LA EMPRESA.....	48
ART. 60 - COMPENSACION POR TRABAJOS DE SUPERIOR NIVEL RETRIBUTIVO.....	49
ART. 61 - PLUS GRADO SALARIAL.....	49
ART. 62 - PRIMA POR GUARDIA: NIVEL RETRIBUTIVO 2 (TECNICOS).....	50
ART. 63 - PLUS POR GUARDIA DOMICILIARIA DE CORNELLA, ST.J.DESPI Y OTROS.....	50
ART. 64 - IMPORTES ECONOMICOS CORRESPONDIENTES A LA CONDUCCION.....	50
ART. 65 - IMPORTES PLUSES KILOMETRAJE.....	50
ART. 66 - INCREMENTOS RETRIBUTIVOS.....	51
ART. 67 - PAGO DE LOS SALARIOS.....	51
CAPITULO VI.....	52
ANTICIPOS Y PRESTAMOS.....	52
ART. 68 – ANTICIPOS.....	52
ART. 69 – PRESTAMOS.....	52
CAPITULO VII.....	54
REGIMEN ASISTENCIAL.....	54
ART. 70 - CONCEPTO DE REGIMEN ASISTENCIAL.....	54
ART. 71 - REGIMEN JURIDICO.....	54
ART. 72 - MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL.....	54
ART. 73 - PRORROGA DE INCAPACIDAD TEMPORAL.....	54
ART. 74 - INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL.....	54
ART. 75 - INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL.....	55
ART. 76 - READAPTACION PROFESIONAL DEL TRABAJADOR EN SITUACION DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL.....	55
ART. 77 - MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL.....	56
ART. 78 - MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO.....	56
ART. 79 - VIUDEDAD Y ORFANDAD.....	56
ART. 80 - MEJORA DE LAS PRESTACIONES DE VIUDEDAD Y ORFANDAD EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO EN LA EMPRESA.....	57
ART. 81 - REVALORIZACION MEJORAS VIUDEDAD Y ORFANDAD DE ACTIVOS, INCAPACIDAD Y VIUDEDAD Y ORFANDAD DERIVADAS.....	57
ART. 82 - MEJORA DE LAS PRESTACIONES DE PROTECCION A LA FAMILIA A LOS JUBILADOS.....	57
ART. 83 - COMPLEMENTOS DE VIUDEDAD Y ORFANDAD DE ACTIVOS E INCAPACIDAD EN RELACION AL PLAN DE PENSIONES DE APORTACION DEFINIDA.....	58
ART. 84 - EXTINCION DE LOS COMPLEMENTOS REFERIDOS EN ESTE CAPITULO.....	58

ART. 85 - ASISTENCIA SANITARIA PRESTADA POR LA MEDICA REGIONAL DE ESPECIALIDADES	58
ART. 86 - FONDO ASISTENCIA SANITARIA.....	59
ART. 87 - AUXILIO POR FALLECIMIENTO.....	59
ART. 88 - PLAN DE PENSIONES DE APORTACION DEFINIDA	59
CAPITULO VIII.....	60
OTRAS DISPOSICIONES	60
ART. 89 - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	60
ART. 90 - PRACTICAS DEL PERSONAL TITULADO	61
ART. 91 - TRASLADO DEL PERSONAL	62
ART. 92 – PERMUTAS.....	62
ART. 93 – CONTRATACION.....	63
ART. 94 - CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA	63
ART. 95 - PASE DE JORNADA REDUCIDA A NORMAL	64
ART. 96 - PREAVISOS DE CESE VOLUNTARIO	64
ART. 97 REPRESENTACION SINDICAL.....	64
ART. 98 - INFORMACION AL COMITE INTERCENTROS.....	66
ART. 99 - SEGUIMIENTO DE HORAS EXTRAORDINARIAS.....	67
ART. 100 - CUOTA SINDICAL	67
ART. 101 - ASISTENCIA JURIDICA Y COBERTURA CIVILES.....	68
ART. 102 - CONTRATOS FORMATIVOS Y SU RETRIBUCION.....	68
ART. 103 - CONVERSIÓN EN INDEFINIDOS DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS ESPECIFICADOS EN EL ART. 102 Y SU PROMOCIÓN ECONÓMICA -	69
ART. 104 - AYUDA POR HIJOS DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS	70
ART. 105 - BOLSA DE VACACIONES PERSONAL ACTIVO.....	70
ART. 106 - LOTE DE NAVIDAD	70
ART. 107 - PACTO INDIVIDUAL POR PENOSIDAD BRIGADA DEPOSITOS Y ACUEDUCTOS..	70
ART. 108 - PREFERENCIA PERSONAL DE LA ESTACION DE TRATAMIENTO DE SANT JOAN DESPI. ACUERDO 11 DE OCTUBRE DE 1983.....	71
ART. 109 - BONIFICACION RECIBOS DE AGUA.....	72
ART. 110 - PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA.....	73
ART. 111 - AYUDA POR ESTUDIOS PARA HIJOS DE EMPLEADOS Y APORTACION SOCIAL PARA FORMACION EXTRALABORAL	73
CAPITULO IX.....	74
CLAUSULAS FINALES	74
ART. 112 - DIFUSION DEL CONVENIO	74
ART. 113 - COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACION.....	74
ART. 114 - ADHESION AL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUÑA.....	74
ART. 115 - VINCULACION A LA TOTALIDAD.....	74
ART. 116 - CLAUSULA DE ABSORCION.....	74
ART. 117 - DEROGACIONES DE CONVENIOS ANTERIORES.....	75
ART. 118 - PRELACION DE NORMAS.....	75
ANEXO -I-.....	76
TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES POR GRADOS SALARIALES.....	76
ANEXO -II-.....	77
TABLA DE VALORES HORAS EXTRAS NIVELES RETRIBUTIVOS	77
- GRUPOS TECNICO Y ADMINISTRATIVO.....	77
- GRUPO OBRERO	77
ANEXO III - ACUERDO PLUS JORNADA PARTIDA.....	78
ANEXO IV - ACUERDO PLUS GUARDIA DOMICILIARIA CORNELLA Y SANT JOAN DESPI	80

<i>ANEXO V - GRUPOS HOMOGENEOS DE TRABAJO</i>	83
<i>ANEXO VI - PUESTOS DE TRABAJO CON ACTIVIDAD VINCULADA DIARIAMENTE A LA CONDUCCION</i>	84
<i>ANEXO VII</i>	87
<i>ESPECIFICACIONES DEL PLAN DE PENSIONES DE LA</i>	87
<i>SOCIEDAD GENERAL DE AGUAS DE BARCELONA, S.A.</i>	87
<i>ANEXO VIII - REGIMEN MIXTO EN LOS CONCURSOS</i>	124
<i>ANEXO IX - ACUERDO REGIMEN MIXTO AÑO 1991</i>	126
<i>ANEXO</i>	128
<i>ANEXO X - GRADOS DE PARENTESCO (Art. 30)</i>	130
<i>ANEXO XI - ACUERDO PALLARS</i>	131
<i>ANEXO XII - ORGANIZACION DEL REGIMEN MIXTO</i>	133
<i>ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (CPCP) PARA LA FORMALIZACION DEL ULTIMO APARTADO DEL PREACUERDO DE CONVENIO DE FECHA 22 DE JUNIO DE 2005</i>	135

CONVENIO COLECTIVO DE LA “SOCIEDAD GENERAL DE AGUAS DE BARCELONA, S.A.” PARA EL AÑO 2009.

P R E A M B U L O

OBJETIVOS DE MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

Las partes que firman el Convenio actual son conscientes de la nueva situación en la que se encuentra actualmente la negociación colectiva, teniendo en cuenta las profundas modificaciones del modelo productivo y de organización del trabajo experimentados en los últimos años, así como por el hecho de la mutación progresiva en el perfil del colectivo asalariado, como se deriva del Acord Interprofessional de Catalunya 2005, revisado en 2008.

Estas transformaciones determinan la necesidad de implantar cambios significativos en la lógica negocial que está, hasta hoy, vigente. Cambios que afectan, en primer lugar, al propio modelo de Convenio (entendido como instrumento formal). De este modo, el texto de la norma paccionada tiene que convertirse en una herramienta ágil y no rígida de las relaciones laborales en ella reguladas.

Además, si tenemos en cuenta la exigencia social y productiva de las adaptaciones constantes y sucesivas de los contenidos de la prestación laboral, conviene perseverar en la implementación de un sistema de negociación colectiva continuado, que no limite el contenido mutuo de la regulación del régimen de derechos y obligaciones contractuales en el momento de la firma.

Desde esta perspectiva, las partes consideran que se tercia avanzar hacia una redacción convencional más simple y hacia un modelo de negociación continuado y dinámico, a lo largo de la vigencia del acuerdo actual, que permita una adaptación puntual a las exigencias del mercado y un incremento sensible de los mecanismos de participación de los organismos de representación del colectivo de las personas asalariadas.

También con relación a los contenidos de aquello que se pacta, se esta avanzando hacia una nueva cultura que supere el tradicional paradigma de intercambio de productividad por salario, abasteciendo objetivos comunes de regulación de la flexibilidad productiva, estabilidad en la ocupación y reconocimiento de los derechos cívicos de los trabajadores y trabajadoras en el marco de la empresa.

A partir de dicha constatación, las partes firmantes consideran imprescindible la regulación convencional de aquellos aspectos característicos del cambio de modelo que afecten a la propia producción, la descentralización o la estructura de la empresa, declarando también la necesidad de establecer mecanismos de participación en dichas cuestiones, como viene siendo habitual en la practica relacional de esta empresa.

Es por esto, teniendo en cuenta que uno de los objetivos buscados es el aumento de la productividad y de la mejora de los servicios esenciales que prestamos a los ciudadanos, así como la modernización de la empresa y del modelo de las relaciones laborales imperantes, que resulta necesario avanzar hacia sistemas de organización del trabajo, del ejercicio de las competencias empresariales en relación a la dirección del trabajo y del modelo de empresa consensuados, basados en la valoración y toma en consideración de la opinión de los trabajadores y trabajadoras en relación a las mencionadas materias, al establecimiento de continuos mecanismos de participación, máximo respeto a la dignidad de

las personas asalariadas y con la observación de otras cuestiones que resultan, hoy por hoy, insoslayables por exigencias sociales, como la preservación del medio ambiente y las políticas de sostenibilidad ecológicas.

En este sentido, mencionamos la necesidad de continuar invirtiendo en la necesaria e imprescindible implantación de las nuevas tecnologías en la producción y la prestación de servicios, respetando en todos los casos los criterios de participación antes citados y dotando a los organismos colectivos que ejercen esta función participativa de los correspondientes medios de comunicación electrónica con sus representantes. Ligado a este punto, las partes consideran necesario del todo avanzar hacia un modelo de formación profesional continuada y de calidad que resulte útil tanto para los objetivos productivos, como en relación a la ampliación del bagaje profesional de las personas trabajadoras, en todos los niveles, incluso los mandos intermedios.

Este cambio en la lógica de la negociación colectiva tiene efectos indudables con respecto al propio contenido de la prestación laboral. Las continuas exigencias de cambios y flexibilidad en el sistema productivo, la implantación de nuevas tecnologías y la necesidad de búsqueda constante conducen a la instauración de un sistema de deberes y obligaciones dinámico y sometido a cambios continuos. Asimismo, dicha flexibilidad no debe confundirse con precariedad. El nuevo sistema no conlleva pérdidas de garantías y derechos de las personas trabajadoras, sino simplemente su adaptación al nuevo panorama productivo, sin menospreciar su seguridad laboral, perspectivas de futuro y conciliación de su vida laboral y personal.

Esto implica contemplar un modelo basado en sistemas ágiles y no cerrados que los vigentes en relación a aspectos como la movilidad funcional, la polivalencia, el enfoque profesional, la modificación de las condiciones de trabajo, los horarios, la retribución salarial, el régimen de trabajo por turnos, la movilidad geográfica, etc...en línea con lo que se muestra en el Acord Interprofessional de Catalunya de 2005, revisado en 2008. La dirección de la empresa, por tanto y dentro del marco consensual que contiene este Convenio, tiene que dar una solución rápida y concreta delante de las necesidades perentorias que surjan de la realidad productiva y de la prestación del servicio, en el modelo de relaciones laborales de la SGAB.

Estos aspectos contractuales tienen que ser maleables desde la perspectiva de la gestión de los recursos humanos, con vinculación a los resultados obtenidos (especialmente la perspectiva reguladora de la retribución) y con una disposición al cambio constante, por tal de incrementar la productividad y la mejora del servicio, dando una respuesta inmediata a las necesidades de mercado y de los requisitos sociales.

Asimismo, queda evidente que dicha flexibilidad comporta un nuevo modelo de ejercicio del sistema tradicional de competencias de dirección empresarial, que supere la simple jerarquización, permitiendo una participación mayor y una implicación de las personas que trabajan en la empresa y con pleno respeto a sus derechos como ciudadanos y ciudadanas.

En este sentido, queremos mencionar expresamente que la flexibilidad -entendida como una mayor disponibilidad del marco de los derechos y obligaciones- no sólo opera en relación a los contenidos contractuales con respecto al sistema de organización de la producción y de la empresa, sino que también forma parte (dentro de un límite lógico) del bagaje de los derechos de los trabajadores y trabajadoras y de sus necesidades personales de auto-realización y de conciliación del trabajo con la vida familiar.

Aparte de la regulación negociada de la flexibilidad, las partes consideran imprescindible avanzar hacia un modelo de estabilidad en la ocupación que se base en su calidad y garantía de permanencia. Desde dicha constatación procede mencionar que uno de los ejes centrales de las políticas de organización del trabajo y de la estructura de la empresa tiene que basarse en la mejora de la calidad de la ocupación y adaptación de la plantilla estable a las necesidades reales y objetivables de la producción. Dichas consideraciones son especialmente postulables de las personas que presentan algún tipo de discapacidad, con tal de preservar el derecho de integración laboral y social de los ciudadanos y ciudadanas que acrediten alguna disminución de sus capacidades.

Dentro de este marco, se considera que el contrato de relevo, a través de las jubilaciones parciales, constituye un instrumento útil para preservar la plantilla actual y para su renovación, con la sustitución del posible colectivo actual afectado por la gente joven, sin reducción del número de personas que presten sus servicios a la Sociedad.

Finalmente, las partes quieren constatar la necesidad de avanzar en el reconocimiento de los derechos de ciudadanía en el marco de las relaciones laborales imperantes en la empresa.

En este sentido, aparte de los derechos sindicales insertados en el sistema participativo preindicado, hacemos énfasis en la preservación de la salud laboral de las personas asalariadas. Es por esto que, sin perjuicio del incremento de los medios del Servicio de Medicina del Trabajo, los firmantes declaren su voluntad de incidir en el aspecto preventivo, significativamente con respecto a aquellos aspectos más huérfanos de un marco jurídico legislativo regulador, como los relacionados con los riesgos psicosociales. Como consecuencia de dicha declaración hacemos una mención expresa al rechazo de los firmantes de cualquier práctica susceptible de ser considerada como un acoso moral o psicológico o cualquier otra posible situación que pueda afectar la dignidad personal de los trabajadores y trabajadoras, así como la necesidad de establecer sistemas de solución y valoración adecuados si estas situaciones aparecieran puntualmente.

Especial referencia merece la conciliación entre la vida laboral y familiar del colectivo de personas trabajadoras. Los firmantes coinciden en la necesidad de avanzar -en el marco de un modelo flexible de plasmación de las obligaciones contractuales- hacia un modelo prestacional dinámico que permita dicha compaginación entre las obligaciones laborales y personales. Al cual se le añade un incremento de los derechos que la legislación actual contempla respecto a esta cuestión.

El Convenio actual, por otro lado, adopta los principios inspiradores de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007, referente a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en todo aquello referente a la ocupación, la formación y la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, rechazando cualquier práctica susceptible a ser considerada como una discriminación directa e indirecta por motivo de género.

Estos principios constituyen un reconocimiento explícito a lo que es y será la cultura de las Relaciones Laborales en la SGAB.

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 regirá el Estatuto de los Trabajadores y la normativa laboral vigente en cada momento.

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 la excepción especificada en el párrafo siguiente de este artículo.

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 2009, 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. 115 del presente Convenio. Su duración será de un año, desde 1º de Enero de 2009 a 31 de Diciembre de 2009, 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. 21.

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, de acuerdo con el Nivel Retributivo que ostente.

En el caso de que fuesen desempeñadas habitualmente por un trabajador tareas correspondientes a varios oficios o Niveles Retributivos, éste deberá ostentar aquélla 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 un Nivel Retributivo 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. 34 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 ella 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 análogo o inferior Nivel Retributivo, 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 seis representantes de la Dirección de la empresa y seis representantes designados por el Comité Intercentros, pudiendo disponer ambas representaciones de tres 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. 97 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 los Niveles Retributivos 4 y 9, 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. 15 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 del mismo Nivel Retributivo 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. 15 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 el Nivel Retributivo inmediato inferior.

c) En las pruebas correspondientes a los concursos del apartado B.4 del Art. 15 de este convenio, que afecten al Nivel Retributivo 4 e inferiores, no se realizarán tests psicotécnicos.

CAPITULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL

La Clasificación Profesional tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración del conjunto de trabajadores a las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento al puesto de trabajo.

ART. 13 - COMISION PARITARIA DE CLASIFICACION PROFESIONAL

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

1.- Clasificación de los puestos de trabajo en los Niveles Retributivos comprendidos entre el 4 y el 9.

2.- 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. 15 de este convenio.

- La CPCP será informada por la Dirección de Recursos Humanos 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. 102 de este convenio, respecto de los contratos formativos establecidos para el año de su vigencia.

3.- 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 los Niveles Retributivos comprendidos entre el 4 y el 9 y del personal de estos Niveles en posesión de titulaciones medias y superiores, para analizar su posible adecuación a puestos más afines a sus conocimientos.

4.- Reclasificación de los puestos de trabajo por cambios tecnológicos u organizativos en los Niveles Retributivos comprendidos entre el 4 y el 9, 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 un Nivel Retributivo superior deberá abonarse la diferencia económica desde la fecha de la solicitud, si corresponde distinto grado salarial.

5.- La CPCP tendrá las facultades previstas en el Art. 17 sobre movilidad funcional.

6.- En relación al personal de los Niveles Retributivos comprendidos entre el 4 y el 9 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 los Niveles Retributivos comprendidos entre el 4 y el 9.

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

7.- La CPCP participará en los procesos de selección que se realicen en los Niveles Retributivos comprendidos entre el 4 y el 9.

ART. 14 - CLASIFICACION DEL PERSONAL EN GRUPOS PROFESIONALES

A los efectos del presente convenio se entiende por clasificación profesional, la ordenación por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales. El presente sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en la Empresa, así como el desarrollo profesional del personal.

Se entiende por Grupo Profesional, el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, y puede incluir tanto funciones como especialidades profesionales o niveles retributivos.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la Empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo Titulado y Técnico:

Pertencen a este Grupo los empleados que con la preparación, cualificación y, en su caso titulación profesional precisa realiza funciones de tipo técnico o de dirección especializada, así como las auxiliares. A título enunciativo se incluyen los titulados de grado superior y medio.

Grupo Administrativo

Pertencen a este Grupo los empleados que con la preparación, cualificación y, en su caso titulación profesional, así como con el conocimiento y experiencia precisos realizan funciones que, a título enunciativo son: Administrativas, de contabilidad, comercial, compras y cualquier otra análoga o relacionada con ellas, incluso las auxiliares.

Grupo Obrero

Pertencen a este Grupo los empleados que con la preparación, cualificación y, en su caso titulación profesional precisa realizan trabajos operativos, así como los propios de los profesionales de oficio (eléctrico, mecánico, instrumentación....) en las instalaciones y la red de distribución. Genéricamente, se trata de tareas constitutivas de un oficio o de las requeridas simplemente para el mantenimiento de los procesos

de captación, depuración, elevación y distribución de agua potable, así como las tareas auxiliares correspondientes.

Igualmente podrán realizar, con carácter complementario o en exclusiva, funciones de supervisión, coordinación y mando en las áreas que le sean propias.

ART. 15 - 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 Nivel Retributivo superior al 4, 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 el Nivel Retributivo 3 se establece que 4/5 de las vacantes que la Empresa decida cubrir lo serán por libre elección entre el personal de los niveles Retributivos 4 y 5 que estén percibiendo el grado salarial superior de su Nivel Retributivo y 1/5 será por libre elección plena.

B) Las plazas de los Niveles Retributivos comprendidos entre el 4 y el 8, 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 los Niveles Retributivos comprendidos entre el 4 y el 8 para cubrirlas 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 del mismo Nivel Retributivo y oficio.

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 grado salarial 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 del Nivel Retributivo inmediato inferior que perciban el grado salarial superior de dicho Nivel Retributivo.

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 el Nivel Retributivo inmediato inferior a la de la vacante y que perciban el grado salarial superior de dicho Nivel Retributivo.

Al personal que acceda a la plaza por esta modalidad de Promoción-Formación, se le mantendrá de los 9 grados salariales especificados en el Artículo 41 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 del Nivel Retributivo inferior que perciban el grado salarial medio de dicho Nivel Retributivo.

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 el Nivel Retributivo inmediato inferior a la de la vacante y que perciban el grado salarial medio de dicho Nivel Retributivo.

Al personal que acceda a la plaza por esta modalidad de Promoción-Traslado, se le mantendrá de los 9 grados salariales especificados en el Artículo 41 párrafo 2, 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 grado salarial inferior del Nivel Retributivo inmediato Inferior, con una antigüedad mínima en dicho Nivel 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 del Nivel Retributivo 9, 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. 16 - 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. 17 - 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
- Grupo Obrero

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 los Niveles Retributivos 8 y 9, podrá ser ejercida hacia cualquier grupo profesional.

La CPCP asignará todos los puestos de trabajo de los Niveles Retributivos comprendidos entre el 4 y el 7 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 Niveles Retributivos diferentes, se estará a lo establecido en el Art. 34 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. 18 – JORNADA

La jornada ordinaria de trabajo queda establecida, para el año 2009, en 1.672 horas en cómputo anual para todo el personal.

Se mantiene una Comisión para el estudio de la viabilidad de una adaptación progresiva a las 35 horas semanales.

En el caso de llegar a acuerdos en la Comisión, éstos tendrán la condición de Pacto Colectivo, si así lo consideran las partes.

ART. 19 - CALENDARIO LABORAL DE FESTIVOS PARA TODOS LOS COLECTIVOS (EXCEPTO EL PERSONAL DE TURNO)

Para el año 2009, la distribución de los días festivos e inhábiles será la siguiente:

52 **Domingos**

52 **Sábados**

12 **Fiestas Calendario Generalitat**

1 Enero	:	Año Nuevo
6 Enero	:	Reyes
10 Abril	:	Viernes Santo
13 Abril	:	Lunes Pascua Florida
1 Mayo	:	Fiesta del Trabajo
24 Junio	:	San Juan
15 Agosto	:	La Asunción
11 Septiembre	:	Diada
12 Octubre	:	Fiesta de la Hispanidad
8 Diciembre	:	La Inmaculada
25 Diciembre	:	Navidad
26 Diciembre	:	San Esteban

1 **Fiesta adicional por convenio:**

9 Abril	:	Jueves Santo
---------	---	--------------

(*) 2 **Fiestas locales:**

1 Junio	:	Lunes de Pascua Granada
24 Septiembre	:	La Merced

(*) Los días 1 de junio y 24 de Septiembre deberán sustituirse por las festividades que se realicen tradicionalmente en cada Centro de Trabajo.

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

Días inhábiles para el año 2009: además de los recogidos en el apartado e) vacaciones, de este artículo, se dispondrá de:

- **1 día inhábil adicional** no computable para el cálculo del período de verano.
- **3 días inhábiles adicionales** no computables para el cálculo del período de verano, a escoger libremente, siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas. Estos cuatro días adicionales están motivados por el ajuste del calendario del año 2009.

Días hábiles para el año 2009: 218 días.

b) Para el personal en régimen de jornada partida:

Días inhábiles para el año 2009: además de los recogidos en el apartado e) vacaciones, de este artículo, se dispondrá de:

- **1 día inhábil adicional** no computable para el cálculo del período de verano.
- **6 días inhábiles adicionales** no computables para el cálculo del período de verano, a escoger libremente, siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas. Estos siete días adicionales están motivados por el ajuste del calendario del año 2009.

Días hábiles para el año 2009: 215 días.

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

Días inhábiles para el año 2009: además de los recogidos en el apartado e) vacaciones, de este artículo, se dispondrá de:

- **1 día inhábil adicional** no computable para el cálculo del período de verano.
- **8 días inhábiles adicionales** no computables para el cálculo del período de verano, a escoger libremente siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas. Estos nueve días adicionales están motivados por ajuste del calendario del año 2009. El personal de CORNELLA y SANT JOAN DESPÍ, tendrá **siete días** inhábiles adicionales y 214 días hábiles debido a la ampliación del período de horario de los viernes.

Días hábiles para el año 2009: 213 días.

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

Días inhábiles para el año 2009: además de los recogidos en el apartado e) vacaciones, de este artículo, se dispondrá de:

- **1 día inhábil adicional** no computable para el cálculo del período de verano.
- **8 días inhábiles adicionales** no computables para el cálculo del período de verano, a escoger libremente, siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas. Estos nueve días adicionales están motivados por el ajuste del calendario del año 2009

Días hábiles para el año 2009: 213 días.

e) Vacaciones del personal para el año 2009: Las vacaciones quedan fijadas, para todo el personal, en 26 días laborables.

f) Personal de Turno:

TURNO CERRADO:

CALENDARIO DE FESTIVOS:

Se rige por los calendarios específicos de cada turno. El número de días festivos oficiales es de 117.

Días de vacaciones e inhábiles. Los programados y, además

- 5 días a escoger libremente.
- 4 días a escoger libremente en días laborables.
- El resto de días no programados se hará en días de conservación.

209 días hábiles

TURNO ABIERTO:

CALENDARIO DE FESTIVOS:

Se rige por los calendarios específicos de cada turno. El número de días festivos oficiales es de 117.

Días de vacaciones e inhábiles. Los programados y, además

- 5 días a escoger libremente.
- 4 días a escoger libremente en días laborables.
- El resto de días no programados, se hará en días de conservación y, si eso no es posible, en días laborables.

213 días hábiles.

ART. 20 - 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.

Con objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar se acuerda flexibilizar la hora de entrada hasta las 9 h. de la mañana en aquellos servicios que no perjudiquen a la Organización del trabajo. Se estudiarán las situaciones del personal de Atención al Público, para los distintos centros de trabajo, con el Comité de cada Centro.

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 2009 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	9h.
- Presencia obligada de	9 h.	a	15h.20m.
- Salida flexible de	15h.20m.	a	16h.40m.

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

La flexibilidad horaria hasta las 9 horas se efectuara en los términos y condiciones recogidos en el párrafo 2 de este mismo Artículo. En aquellos servicios de Atención al Público se estudiará con el Comité de Centro la posibilidad de aplicación de dicha flexibilidad.

b) Para el personal en régimen de jornada partida:

Horario normal

- Entrada flexible de	7h.45m.	a	9h.
- Presencia obligada de	9 h.	a	13h.
(*) - Tiempo comida de	13h.	a	14h.
- Entrada flexible de	14h.	a	14h.15m.
- Presencia obligada de	14h.15m.	a	17h.
- Salida flexible de	17h.	a	18h.30m.

Durante este período se realizarán 8h.15m. de trabajo efectivo.

La flexibilidad horaria hasta las 9 horas se efectuara en los términos y condiciones recogidos en el párrafo 2 de este mismo Artículo. En aquellos servicios de Atención al Público se estudiará con el Comité de Centro la posibilidad de aplicación de dicha flexibilidad.

Horario viernes y período de verano

(Todos los viernes del año 2009 y desde el **11 de Junio al 23 de Septiembre** ambos inclusive)

- Entrada flexible de	7h.45m.	a	9h.
- Presencia obligada de	9h.	a	14h.45m.
- Salida flexible de	14h.45m.	a	16h.

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

La flexibilidad horaria hasta las 9 horas se efectuara en los términos y condiciones recogidos en el párrafo 2 de este mismo Artículo. En aquellos servicios de Atención al Público se estudiará con el Comité de Centro la posibilidad de aplicación de dicha flexibilidad.

En **GAVA** y **CORNELLÀ** la jornada de verano empezará el día **11 de junio**, en la Gerencia de **BADALONA** el inicio será el **12 de junio**, en los tres centros finalizará la jornada de verano el **24** de septiembre, en todos los casos por ajuste de calendario.

AJUSTE JORNADA: Se produce un superávit de 1/2 hora que se compensará saliendo 1/2 h. antes el 31 de diciembre.

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

Horario normal

(*) - Entrada flexible de	7h.45m.	a	9h.
- Presencia obligada de	9h.	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	18h.15m.

Se realizarán 8h. de trabajo efectivo.

La flexibilidad horaria hasta las 9 horas se efectuara en los términos y condiciones recogidos en el párrafo 2 de este mismo Artículo. En aquellos servicios de Atención al Público se estudiará con el Comité de Centro la posibilidad de aplicación de dicha flexibilidad.

Horario viernes

(Todos los viernes comprendidos entre el **27 de febrero** y el **27 de noviembre** ambos inclusive)

- Entrada flexible de 7h.45m. a 9h.
- Presencia obligada de 9h. a 14h.45m.
- Salida flexible de 14h.45m. a 16h..

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

La flexibilidad horaria hasta las 9 horas se efectuara en los términos y condiciones recogidos en el párrafo 2 de este mismo Artículo. En aquellos servicios de Atención al Público se estudiará con el Comité de Centro la posibilidad de aplicación de dicha flexibilidad.

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

Horario normal:

- 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.

Horario viernes:

(Todos los viernes comprendidos entre el **27 de febrero** y el **27 de noviembre** ambos inclusive)

- Entrada 8h.
- Salida 15h.

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

El personal que presta sus servicios en la Gerencia **CORNELLA** y **SANT JOAN DESPÍ** el inicio será el día **16 y 23 de enero** respectivamente, y finalizará en ambas gerencias el **18 de diciembre**, en ambos casos como consecuencia de las fiestas locales.

- 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:

(Desde el **22 de Junio al 10 de Septiembre** ambos inclusive)

- Entrada a las 7h. 30m.
- Salida a las 14h. 30m.

El personal en régimen de jornada de tarde se ajustará, durante el mismo período de verano (**22 de Junio a 10 de Septiembre**), al siguiente horario:

- Entrada a las 14h. 30m.
- Salida a las 21h. 30m.

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

f) El personal en régimen de turno cerrado realizará 8h. diarias de trabajo efectivo, incluidos los 30m. de descanso para el bocadillo. El personal en régimen de turno abierto tendrá dos tipos de horarios:

Horario normal: 181 días hábiles

OPERACIONES TERRITORIALES "jornada de mañanas":

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

OPERACIONES TERRITORIALES "jornada de tarde":

- Entrada a las 14 horas
- Salida a las 22 horas

PRODUCCION Y TRANSPORTE "jornada de mañanas":

- Entrada a las 6 horas
- Salida a las 14 horas

PRODUCCION Y TRANSPORTE "jornada de tarde":

- Entrada a las 14 horas
- Salida a las 22 horas

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

Horario de verano: 32 días hábiles.

OPERACIONES TERRITORIALES "jornada de mañanas":

- Entrada a las 7h.30m.
- Salida a las 14h.30m.

OPERACIONES TERRITORIALES "jornada de tarde":

- Entrada a las 14h.30m.
- Salida a las 21h.30m.

PRODUCCION Y TRANSPORTE "jornada de mañanas":

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

PRODUCCION Y TRANSPORTE "jornada de tarde":

- Entrada a las 14 horas
- Salida a las 21 horas

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

* 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. 21 - 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 V. 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 V.

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. 22 - 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, excepción hecha de 32 días hábiles en que los turnos rotativos serán de 7 horas, fruto de la reducción de jornada.

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 cinco días de vacaciones de libre elección y de los cuatro días de vacaciones de libre elección en días laborables, que no pudieran cubrirse en jornada ordinaria, se cubrirán por el personal adscrito al

régimen mixto o con personal eventual o interino, 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 del 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 los 5 días de libre elección y los 4 días de libre elección en días laborables 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 Niveles Retributivos, son las que figuran en el Anexo IX.

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 VIII 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 Dirección Técnica, 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 Dirección Territorial, en los puestos de trabajo a), b), c), d), e) y f) 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 VIII 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 IX.

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 VIII.

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.

12.- El Anexo del Anexo IX de este Convenio queda sustituido por el Anexo XII, que recoge la situación actual.

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".

A partir del 1 de enero de 2004 el mencionado Acuerdo será de aplicación para todo el personal de turno y de régimen mixto.

ART. 23 - 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. 24 - 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. 25 - 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 podrán 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. 26 - 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.

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. 27 - 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. 53 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 III del presente Convenio.

ART. 28 – 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 en ningún caso, las vacaciones puedan ser inferiores a 30 días naturales, según el calendario reseñado en el Art. 19 del presente Convenio.

ART. 29 - 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 Nivel Retributivo 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 Nivel Retributivo 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. 22 de este Convenio.

ART. 30 – 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 X).
- 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 Recursos Humanos se establecerán criterios de homogeneidad.
- k) **Lactancia:** Se amplia el permiso de lactancia hasta los 11 meses.
- 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.
- m) **Reducción de Jornada Laboral Por Maternidad:** Se podrá solicitar la reducción de la Jornada Laboral hasta los 8 años de edad del menor de los hijos conforme a lo establecido en el Art.37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

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. 31 – EXCEDENCIAS

Se podrá solicitar excedencia en los términos recogidos en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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 equivalente al Nivel Retributivo que ostentaba en el momento de causar la Excedencia, sin merma de sus condiciones laborales.

ART. 32 - 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 Recursos Humanos 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. 33 - EDAD MINIMA DE INGRESO

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

ART. 34 - TRABAJOS DE SUPERIOR NIVEL RETRIBUTIVO

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a realizar trabajos correspondientes a un Nivel Retributivo superior percibiendo, durante este período, grado salarial que le corresponda del Nivel Retributivo 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 Nivel Retributivo superior se estimará creada la vacante y se procederá de acuerdo con el sistema de cobertura de vacantes previsto en el Art. 15 del presente Convenio.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, en el caso de que un trabajador ocupe un puesto de trabajo de Nivel Retributivo superior durante ocho meses consecutivos o doce meses alternos, ambos en un período mínimo de dos años, consolidará el salario del grado salarial inferior de dicho Nivel Retributivo a partir de este momento. De ser superior se le respetará el mismo.

La retribución en tanto se desempeñe un trabajo del Nivel Retributivo inmediato superior será la correspondiente al grado salarial inmediato superior al que se está percibiendo, siempre y cuando no esté percibiendo el grado salarial superior de su Nivel Retributivo, en cuyo caso no percibiría incremento alguno.

En cualquier otro caso la retribución será la del grado salarial inferior del Nivel Retributivo que vaya a sustituir o la que represente un salto de grado salarial.

ART. 35 - 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 VI 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. 64 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 2009 en el importe fijado en el Art. 64 del Convenio, por jornada en que se conduzca.

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

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 del nivel retributivo 1 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 propio nivel retributivo.

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 del Nivel Retributivo 1 percibirá el plus por kilómetro sin incrementar.

El plus por kilómetro será el fijado en el Art. 65 del Convenio.

5º.- No aumento de Nivel Retributivo : 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 Nivel Retributivo 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) de este artículo.

CAPITULO V

REGIMEN ECONOMICO

ART. 36 - 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. 37 - 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 Nivel Retributivo.

ART. 38 - NIVELES DE RETRIBUCION ANUAL

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

ART. 39 - TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES

- a) Es el desglose mensual por conceptos de los niveles de retribución anual por Grados Salariales.
- 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 el Anexo I se detallan las Tablas de Retribuciones Mensuales por grados salariales que regirán durante la vigencia de este Convenio.

ART. 40 - RETRIBUCION DIARIA Y HORARIA

A los efectos de abonos o deducciones se considerará como retribución diaria la treinteava 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. 41 - NIVELES RETRIBUTIVOS ANUALES

1) Estructura Salarial: Comprenderá los conceptos mencionados en el Art. 38 del presente Convenio, es decir, Salario Base y Participación en Beneficios.

2) Grados Salariales anuales por Niveles Retributivos en valores de 2009 se indican en la siguiente tabla:

NIV.RETR.
EN EUROS (€)

	Grado1	Grado2	Grado3	Grado4	Grado5	Grado6	Grado7	Grado8	Grado9
Nivel1 (T1)	39.444,38								
Nivel2 (T2)		36.177,95							
Nivel3 (T3)			34.292,17						
Nivel4 (P1)		36.177,95	34.292,17	32.050,55					
Nivel5 (P2)			34.292,17	32.050,55	29.852,84				
Nivel6 (O1)				32.050,55	29.852,84	27.848,69			
Nivel7 (O2)					29.852,84	27.848,69	26.012,04		
Nivel8 (AO)						27.848,69	26.012,04	24.448,65	
Nivel9 (AX)							26.012,04	24.448,65	21.248,24

ART. 42 - PROMOCION ECONOMICA EN NIVELES RETRIBUTIVOS DEL 4 AL 9

a) Grado salarial inferior de cada Nivel Retributivo.

El grado salarial inferior de cada Nivel Retributivo lo percibirá el personal temporal que pase a contrato indefinido, con excepción del personal al que le es de aplicación el Art. 103 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. 103.

b) Grado salarial medio de cada Nivel Retributivo.

El personal de nuevo ingreso con contrato indefinido, situado en el grado salarial inferior de cada Nivel Retributivo pasará a percibir el grado salarial medio del mismo Nivel Retributivo, una vez transcurridos dos años para los Niveles 7,8,y 9 y tres años para los Niveles 4,5 y 6.

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 Nivel Retributivo, desde la incorporación del empleado al grado salarial inferior del que se trate, este pasará automáticamente a percibir el grado salarial 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. 103 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. 103.

El personal que ha accedido a un Nivel Retributivo superior en el grado salarial inferior por Promoción-Traslado o Concurso-Examen, pasará a percibir el grado salarial medio del mismo Nivel Retributivo, 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 dicho Nivel Retributivo. En caso de no poseer dicha formación requerida deberá, además, realizar obligatoriamente la formación reglada correspondiente o los cursos FEPEP previstos para dicho Nivel Retributivo, para pasar a percibir el grado salarial medio del mismo.

c) Grado salarial superior de Cada Nivel Retributivo El personal que perciba el grado salarial medio de cada Nivel Retributivo comprendidos entre el 4 y el 9, pasará a percibir el grado salarial superior de su Nivel Retributivo, una vez transcurridos cuatro años de permanencia en tal grado salarial medio de los Niveles Retributivos 4,5 y 6 y tres años en los Niveles Retributivos 7,8 y 9, si acredita haber efectuado con aprovechamiento los cursos FCS.

Se procurará que cada tres años se realicen los cursos FEPEP y FCS de los diferentes Niveles Retributivos y oficios.

ART. 43 - SALARIO BASE

La columna segunda de la tabla que figura en el Anexo I del presente Convenio tiene 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. 44 – 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 5,06_€ 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. 45 - 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 y 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 grado salarial de 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. 46 - 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.

ART. 47 - 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 y 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 personas por puesto de trabajo	ABIERTO 3 personas por puesto de trabajo
GRUPO I	7.403,68 €	7.158,56 €
GRUPO II	6.743,52 €	6.520,00 €
GRUPO III	6.302,08 €	6.093,44 €

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:

	<u>PUESTO DE TRABAJO</u>
GRUPO I	
· Operario Encargado Zonas	- Zona Barcelona - Zona Besós - Zona Garraf - Zona Llobregat
· Técnico Explotación Producción	- Est.Trat.S.J.Despí
· Encargado Explotación Producción	- Cornellá (pendiente CPCP)

- . Técnico Funcionam. Control Centraliz. - Cornellá
- . Analistas - Est.Trat.S.J.Despí
- . Coordinador Unidades Móviles
 - Gerencia Z. Badalona
 - Gerencia Z. Barcelona N.
 - Gerencia Z. Barcelona S.
 - Gerencia Z. Gavá
 - Gerencia Z. Hospitalet

GRUPO II

- . Operario 1 Instalaciones
 - Estac.Trat.Sant J. Despí
 - 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 Operaciones
 - Gerencia Z. Badalona
 - Gerencia Z. Barcelona N.
 - Gerencia z. Barcelona S.
 - Gerencia Z. Gavá
 - Gerencia Z. Hospitalet
- . Telefonista Averías - Servicio Gestión Clientes
- . Operario 2 Laboratorio - Servicio Laboratorio

GRUPO III

- . Conductores Instalaciones
 - Zona Barcelona
 - Zona Garraf
 - Zona Llobregat
 - Zona Besós
 - Est.Trat.S.J.Despí
- . Porteros
 - Lepanto
 - Cornellá

Ayudante Operaciones

- Gerencia Z. Badalona
- Gerencia Z. Barcelona N.
- Gerencia Z. Barcelona S.
- 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	63	73	73	64
TURNO ABIERTO 3 pers. pto.trabajo	105	108	0	71

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

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

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:

	Nivel Retributivo base para el cálculo	Base Cálculo (B) 2009
GRUPO I	NIVEL RETRIB.4-5	72,17 €
GRUPO II	NIVEL RETRIB.6-7	65,73 €
GRUPO III	NIVEL RETRIB.8-9	61,43 €

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

	Euros / año Disponibilidad (35xB)	Euros / día Tarde o Noche (0,20xB)	Euros / día Festivo (0,60xB)
GRUPO I	2.526,00 €	14,43 €	43,30 €
GRUPO II	2.300,45 €	13,15 €	39,44 €
GRUPO III	2.149,96 €	12,29 €	36,86 €

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.

ART. 48 - TRABAJOS EN REGIMEN MIXTO

El régimen económico del "Régimen Mixto", en valores 2009, será el siguiente:

a) El personal incluido en las listas de régimen mixto percibirá anualmente, repartido en 12 mensualidades, el importe del 60% de los euros año por disponibilidad que, relativo al "Plus por trabajo en régimen de Turno" figuran en el apartado e) del Art. 47 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:

	<u>Apartado e) Art. 47</u>
GRUPO I	126,31 €
GRUPO II	115,03 €
GRUPO III	107,50 €

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. 47 del presente Convenio.

Los importes diarios brutos serán los siguientes:

	<u>(tarde-noche)</u>	<u>(festivo)</u>
GRUPO I	28,88 €	86,62 €
GRUPO II	26,28 €	78,87 €
GRUPO III	24,58 €	73,72 €

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. 47 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
GRUPO I	20,28 €	19,61 €
GRUPO II	18,48 €	17,87 €
GRUPO III	17,27 €	16,69 €

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. 49 - 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. 48 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 2009 en:

GRUPO I	22,52 € brutos
GRUPO II	20,48 € "
GRUPO III	19,18 € "

Estos niveles se corresponden con los citados en los Arts. 47 y 48 del presente Convenio.

ART. 50 - 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
GRUPO I	107,72 €	85,48 €	79,08 €
GRUPO II	100,27 €	80,00 €	74,23 €
GRUPO III	95,38 €	76,42 €	71,03 €

- b) Nivel del Plus por "GUARDIA"

- . **Grupo I**
 - Encargado 1 Operaciones
 - Encargado 2 Operaciones
 - Capataz Instalaciones Cuenca Llobregat
- . **Grupo II**
 - Operario 1 Instalaciones
 - Operario Colector Salmueras
- . **Grupo III**
 - Almacenero

ART. 51 - 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 y 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 período 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.

La Comisión Paritaria del Turno revisará, durante la vigencia del Convenio, la aplicación que se hace para el personal en Régimen Mixto del Plus por Trabajos Nocturnos. En el caso de llegar a acuerdos en la Comisión, éstos tendrán la condición de Pacto Colectivo, si así lo consideran las partes.

ART. 52 - 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 tendrá el carácter de Complemento Salarial y 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 los Niveles Retributivos 1 y 2, tienen incluida ya en su nivel de retribución la compensación a que hace referencia el presente artículo.

ART. 53 - IMPORTE DE LAS DIETAS

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

DIETA POR DESAYUNO.....	3,23 €
DIETA POR COMIDA O CENA FUERA DEL TERM. MUNICIPAL	14,96 €
DIETA POR PERNOCTACION.....	23,07 €
DIETA POR COMIDA O CENA	18,12 €

ART. 54 - 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 y 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. 55 - PLUS POR JORNADA PARTIDA

La percepción de este plus se regula por el acuerdo de 9.2.1989, que figura en el Anexo III.

El importe anual del citado plus es, en 2009, de 3.594,79 € brutos. Se establece específicamente que el personal que realiza jornada partida todo el año, percibirá en la nómina del mes de Agosto del año 2009 el importe de 857,83 € brutos.

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. 56 - 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 ANTIGUEDAD, 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. 57 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Los importes de las horas extraordinarias correspondientes a los niveles retributivos, están expresados en el Anexo II 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>2009</u>
Horas diurnas	0,0167
Horas nocturnas	0,0191

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. 58 - PAGO AÑOS SERVICIO REFORMA CLASIFICACION

En la nómina mensual del mes de Enero se abonará un pago anual para toda la plantilla por un importe de 31,81 € brutos, por año de antigüedad en la Empresa, incluyendo el año de ingreso y no computará para el cálculo de beneficios.

ART. 59 - PREMIOS ESPECIALES DE VINCULACION A LA EMPRESA

Se establece un premio especial de vinculación a la Empresa de 1.273,99 € brutos para 2009 que se hará efectivo a los 22 años de antigüedad en la Empresa.

Se establece un premio especial de vinculación a la Empresa de 1.273,99 € brutos para 2009 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 10.027,76 € brutos para 2009. Esta percepción queda condicionada a que el empleado se jubile dentro del año que contractualmente le corresponda. A partir del 1 de julio de 2005 este premio se ha externalizado conforme al Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

ART. 60 - COMPENSACION POR TRABAJOS DE SUPERIOR NIVEL RETRIBUTIVO

Cuando, con arreglo al Art. 34 del convenio colectivo, se presten con carácter temporal trabajos de Nivel Retributivo Superior al 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 el Nivel Retributivo y grado salarial que ostente y los que corresponda de acuerdo con lo especificado en los párrafos cuarto y quinto del citado Art. 34.

ART. 61 - PLUS GRADO SALARIAL

Se establece un Plus de Grado Salarial que consistirá en el abono de una cantidad anual, a pagar en la nómina mensual del mes de Enero, en función únicamente del grado salarial que tenga asignado cada empleado en el momento del percibo, de entre los nueve Niveles Retributivos recogidos en el Art. 41 apartado tres del presente Convenio, que se especifica en la tabla de percepciones que a continuación se detalla:

-Tabla de percepciones para el año 2009:

Grados Salariales (Niveles Retributivos Art. 41)	<u>Importe por grado salarial.</u>
1	657,07 € brutos anuales
2	602,65 € " "
3	571,25 € " "
4	533,91 € " "
5	497,30 € " "
6	463,91 € " "
7	433,28 € " "
8	407,27 € " "
9	353,96 € " "

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. 62 - PRIMA POR GUARDIA: NIVEL RETRIBUTIVO 2 (TECNICOS)

Dicha Prima por "GUARDIAS", que percibirán los técnicos de Nivel Retributivo 2, adscritos a la Dirección de Operaciones, 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 2009 es de 315,11 € brutos.

ART. 63 - 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 IV.

Los importes diarios del referido plus para el año 2009 son los siguientes:

	<u>Laborables</u>	<u>Festivos</u>
GRUPO I	57,87 €	154,21 €
GRUPO II	52,68 €	140,41 €
GRUPO III	49,26 €	131,19 €

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 División Territorial.

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 Grupo 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 Grupo I.

ART. 64 - IMPORTES ECONOMICOS CORRESPONDIENTES A LA CONDUCCION

El Plus de Conducción fijo queda establecido para 2009 en el importe de 126,03 € brutos/mes.

El Plus de Conducción variable se fija para 2009 en la cantidad de 6,95 € brutos/día de conducción.

ART. 65 - IMPORTES PLUSES KILOMETRAJE

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

Nivel 1 (Técnicos y Administrativos):	
Plus Kilómetro.....	0,391 €/km.

Resto del personal:
Plus Kilómetro incrementado... 0,516 €/km.

ART. 66 - INCREMENTOS RETRIBUTIVOS

INCREMENTO AÑO 2009: IPC real oficial estatal a 31.12.2009 más 0,5%.
Para el año 2009, se realizará un incremento a cuenta del 1,4%.

– Cláusula revisión año 2009:

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:

$$\% \text{ Revisión año 2009} = (\text{IPC real oficial estatal a 31.12.09} + 0,5\%) - 1,4\%$$

El importe de esta revisión, si procede, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2010.

NOTA: Si el IPC a 31.12.09 más el 0,5% es inferior al 1,4% incrementado a cuenta no procederá revisión alguna.

ART. 67 - 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 receptor 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. 68 – 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. 69 – 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 y contratos temporales que cuenten con una antigüedad mínima de 6 meses, 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 treinta y seis mil sesenta euros con setenta y tres céntimos (36.060,73) 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 treinta y seis mil sesenta euros con setenta y tres céntimos (36.060,73).
 - 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 y temporal con una antigüedad mínima de 6 meses, 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 los contratos indefinidos o desde la fecha en la que cuenten con 6 meses de antigüedad los contratos temporales.

CAPITULO VII

REGIMEN ASISTENCIAL

ART. 70 - 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. 71 - 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. 72 - 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. 73 - PRORROGA DE INCAPACIDAD TEMPORAL

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

ART. 74 - INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL

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

ART. 75 - INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL

Cuando la Seguridad Social reconozca a un empleado una incapacidad 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. 77 del presente Convenio.

ART. 76 - READAPTACION PROFESIONAL DEL TRABAJADOR EN SITUACION DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL

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

a) Inmediatamente de producirse el reconocimiento de la incapacidad 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 incapacidad, 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 el Nivel Retributivo 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. 77 - MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL

Cuando en caso de Incapacidad 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 Nivel Retributivo y fecha de ingreso en el momento de pasar a la situación de Incapacidad Permanente y el cómputo anual de la pensión de Incapacidad de la Seguridad Social. En caso de que al cumplir los 65 años, la Seguridad Social transformara esta prestación en la de Jubilación, el complemento adoptaría el carácter de mejora de dicha prestación sin que pueda disminuir su importe.

ART. 78 - MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD 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. 77 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. 79 - VIUDEDAD Y ORFANDAD

1) -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, Participación en Beneficios, Complemento Personal, Plus de Turno 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.

2) - VIUEDAD Y ORFANDAD DERIVADAS DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ:

Causarán derecho a dicha pensión, las viudas y viudos de los empleados que tuvieran reconocida o la Incapacidad Permanente Total o la Incapacidad Permanente Absoluta o la Gran Invalidez y siempre que 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 el 60% del complemento de Pensión que estuviera percibiendo el fallecido.

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% del Complemento de Pensión.

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. 80 - MEJORA DE LAS PRESTACIONES DE VIUEDAD 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. 81 - REVALORIZACION MEJORAS VIUEDAD Y ORFANDAD DE ACTIVOS, INCAPACIDAD Y VIUEDAD Y ORFANDAD DERIVADAS

Para el año 2009 el incremento será el del IPC real a final de año.

ART. 82 - 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 3,01 € mensuales (36,06 € 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. 83 - COMPLEMENTOS DE VIUDEDAD Y ORFANDAD DE ACTIVOS E INCAPACIDAD 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. 88 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. 77, 78, 79 y 80 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.

Por causa de la exteriorización de éstos compromisos, el texto de este Artículo queda sin efecto.

ART. 84 - 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. 85 - 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. 86 - FONDO ASISTENCIA SANITARIA

La aportación actual de 249.212,40 €, se incrementa en 18.000 € anuales, y en consecuencia, la aportación anual será de 267.212,40 €.

Si se producen renunciaciones de personal titular del carnet de asistencia sanitaria de la médica regional de especialidades (citado en el Art. 85 de este Convenio), los importes de las primas correspondientes pasarían a engrosar el Fondo de Asistencia Sanitaria.

ART. 87 - AUXILIO POR FALLECIMIENTO

Al producirse el fallecimiento de un empleado en activo, se aportará por la Empresa el importe de 3.671,51 € que será entregado al beneficiario o beneficiarios que el empleado haya designado.

Para el personal pasivo, la cuantía se fija en 1.720,31 €.

ART. 88 - PLAN DE PENSIONES DE APORTACION DEFINIDA

Dicho Plan es el que figura en el Anexo VII del presente Convenio y su régimen jurídico es el propio del Real Decreto legislativo 1/2002 de 29 de Noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (en adelante, LPFP), el Reglamento que lo desarrolla, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero de 2004 (en adelante RPFP), el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, el Real Decreto 1684/2007, de 14 de diciembre, por el que se modifican los dos anteriores, y demás normativa aplicable.

CAPITULO VIII

OTRAS DISPOSICIONES

ART. 89 - 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 Diagonal 4, en Lepanto 3, en Pallars 2, en Cornellá 3, en Hospitalet 2, en Badalona 2, en Sant Joan Despí 2, y en el Resto de Centros 2. Este número total de 20 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 20 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. 90 - 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 promueva a puesto definitivo en que se requiera su titulación.

ART. 91 - 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 trasladado 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, 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. La CPCP será informada con carácter previo y hará un seguimiento de los mismos de acuerdo con las funciones establecidas en el Art. 13 apartado 6 de este Convenio.

En caso de traslado forzoso y definitivo por decisión de la empresa de cualquier trabajador fijo de plantilla, exceptuando los traslados voluntarios y promociones, y siempre que este traslado se produzca fuera del municipio en el que radica su centro de trabajo habitual y siempre que el traslado se produzca entre las zonas Besós (que comprende actualmente los centros de trabajo de Badalona, Pallars y Torre Agbar, sin perjuicio de otros que pudieran existir en el futuro, en el área metropolitana) y Llobregat (que comprende actualmente los centros de trabajo de Coll-blanch, L'Hospitalet, Gavà, Cornellá y Sant Joan Despí, sin perjuicio de otros que pudieran existir en el futuro, en el área metropolitana) el trabajador tendrá derecho a la percepción del importe de 57,09 € mensuales durante un periodo de cuatro años desde el momento del traslado.

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.

ART. 92 – PERMUTAS

Los trabajadores con destino en centros de trabajo distintos, pertenecientes a la misma Empresa, Nivel Retributivo 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. 93 – CONTRATACION

En el presente Convenio Colectivo se acuerda la incorporación a fijos de plantilla del personal con contrato temporal y una antigüedad igual o superior a dos años en el momento de la firma del convenio.

Por otra parte se acuerda la incorporación a fijos de plantilla del personal con contrato temporal que cumplan dos años de antigüedad durante la vigencia del Convenio Colectivo de 2009.

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. 94 - 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. 95 - 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. 96 - 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. 97 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.

Los Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa podrán ejercer la acumulación de horas sindicales, dentro del ámbito de cada Sindicato, sin rebasar los límites legales establecidos, de acuerdo con el Art.68 e).5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, descontándose las horas que se acumulen, del cómputo que corresponda a los miembros de los Comités de cada Sindicato.

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.

Al margen de lo indicado, el Comité de Empresa ostentará las competencias previstas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores que se transcriben a continuación:

1.- El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1º. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2º. Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3º. Conocer el balance la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4º. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5º. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6º. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7º. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8º. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9º. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

10º. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11º. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12º. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2.- Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4.º y 5.º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

ART. 98 - 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 Nivel Retributivo.

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 del Nivel Retributivo 1, del que se informará del promedio.

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

Se crea la Comisión Mixta de Seguimiento de la Marcha de la Empresa, constituida por la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros con las siguientes reglas de funcionamiento:

- 1) Las reuniones ordinarias serán trimestrales, con la finalidad de que el Comité Intercentros pueda seguir de manera regular el desarrollo organizativo de la Empresa.
- 2) Con una antelación de quince días se dará a conocer el contenido de los temas a tratar, que será acordado por las partes.
- 3) Las reuniones extraordinarias serán acordadas por ambas partes y convocadas en un plazo no superior a siete días hábiles.

ART. 99 - 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. 100 - 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. 101 - 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. 102 - CONTRATOS FORMATIVOS Y SU RETRIBUCION

La modalidad de estos contratos será acordada por la CPCP de acuerdo con los tipos de contratos vigentes en cada momento.

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 Recursos Humanos, que decidirá la conveniencia de renovar los contratos. Los trabajadores que realicen las prácticas con aprovechamiento pasarán a ocupar puestos de trabajo fijos del Nivel Retributivo 9 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 del Nivel Retributivo 9.

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 18.400,62 € el primer año y de 20.153,05 € el segundo año.

La retribución bruta anual para el personal con contrato en prácticas de FPI es de 17.524,33 € el primer año y de 19.276,91 € 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. 103 - CONVERSIÓN EN INDEFINIDOS DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS ESPECIFICADOS EN EL ART. 102 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 Nivel Retributivo 9, establecido en el Art. 102, no fuera posible, por ser superior a dicho Nivel Retributivo el asignado al puesto de trabajo fijo que se pretenda cubrir, se procederá de la siguiente manera:

Cuando dicho puesto tenga asignado un Nivel Retributivo del 4 al 8 y no se haya cubierto con el sistema de cobertura de vacantes establecido en el Art. 15 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 el Nivel Retributivo asignado 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 citados Niveles Retributivos por unos nuevos grados salariales.

El acceso a cada Nivel Retributivo lo realizarán dichos empleados por el grado salarial inferior de dicho Nivel, de acuerdo con el cuadro que se incluye en este mismo artículo.

Dado que para cada Nivel Retributivo se precisan unos requerimientos de formación y experiencia específicos, se establecen unos períodos de permanencia, en función del Nivel Retributivo 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 Nivel Retributivo, se accederá automáticamente al grado salarial inmediato superior de dicho Nivel Retributivo, tal como consta en el cuadro que se adjunta.

Niveles retributivos en euros, aplicables a lo especificado en este artículo:

Niveles Retributivos	Grado 5	Grado 6	Grado 7	Grado 8	Grado 9
Nivel 4	(2) 29.852,84	(1) 27.848,69			
Nivel 5		(2) 27.848,69	(1) 26.012,04		
Nivel 6			(2) 26.012,04	(1) 24.448,65	
Nivel 7				(2) 24.448,65	(1) 21.248,24
Nivel 8					(2) 21.248,24

(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 Nivel Retributivo que se establecen en el Convenio Colectivo.

Una vez superados todos los períodos de permanencia establecidos para cada Nivel Retributivo, estos empleados, que ya habrán adquirido la experiencia exigida, pasarán al grado salarial inferior de su Nivel Retributivo que consta en el Art. 41 de este Convenio Colectivo, con el requisito de haber realizado los cursos FNI definidos en el Art. 42 de dicho Convenio.

ART. 104 - 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.

Asimismo se estudiarán otras alternativas como son, acuerdos con Asociaciones o Fundaciones que empleen personas con minusvalías.

ART. 105 - BOLSA DE VACACIONES PERSONAL ACTIVO

En 2009, el importe por empleado se fija en 1.785,30 €.

ART. 106 - LOTE DE NAVIDAD

El importe unitario del Lote de Navidad para el año 2009 será de 143,27 € 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. 107 - 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. 54 de este Convenio.

ART. 108 - 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 Nivel Retributivo o profesión, estableciéndose el siguiente orden para la adjudicación de la plaza:

- a) En primer lugar tendrán preferencia los empleados del mismo Oficio y Nivel Retributivo, 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 el Nivel Retributivo 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 Nivel Retributivo, 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. 109 - BONIFICACION RECIBOS DE AGUA

El personal activo indefinido, el personal temporal que cuente con una antigüedad mínima de 6 meses y el personal pasivo tendrá una bonificación del importe del suministro de agua, consistente en la cuota de servicio y 60 m3. trimestrales, que serán a cargo de la Empresa.

Asimismo, el personal temporal con una antigüedad inferior a seis meses se le aplicará una bonificación consistente en la cuota de servicio y 10 m3/mes.

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. 110 - 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. 111 - AYUDA POR ESTUDIOS PARA HIJOS DE EMPLEADOS Y APORTACION SOCIAL PARA FORMACION EXTRALABORAL

Se concede una ayuda de estudios para hijos de empleados de 52.916,69 € anuales a gestionar por la COMISION PARITARIA DE FORMACION PROFESIONAL.

Se concede una aportación social de ayuda a la formación extralaboral de 190.803,88 €. Este importe será distribuido linealmente entre toda la plantilla que esté en activo a 15 de febrero de cada año, y se hará efectivo en la nómina correspondiente a dicho mes.

CAPITULO IX

CLAUSULAS FINALES

ART. 112 - 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.

Asimismo se entregarán las tablas salariales actualizadas anualmente.

ART. 113 - COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACION

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

ART. 114 - 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. 115 - 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. 116 - 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. 117 - 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. 118 - 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.

ART. 119 – CLAUSULA DE ESTABILIDAD DE OCUPACIÓN

Durante el año 2009 se adopta el compromiso de no externalizar, durante la vigencia del convenio, las actividades propias de la Compañía ni de su personal en plantilla.

ANEXO -I-
TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES POR GRADOS SALARIALES

GRADOS SALARIALES NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE	BENEFICIOS
GRADO SALARIAL 1	2.215,98 €	332,40 €
GRADO SALARIAL 2	2.032,47 €	304,87 €
GRADO SALARIAL 3	1.926,53 €	288,98 €
GRADO SALARIAL 4	1.800,59 €	270,09 €
GRADO SALARIAL 5	1.677,13 €	251,57 €
GRADO SALARIAL 6	1.564,53 €	234,68 €
GRADO SALARIAL 7	1.461,35 €	219,20 €
GRADO SALARIAL 8	1.373,52 €	206,03 €
GRADO SALARIAL 9	1.193,72 €	179,06 €

ANEXO -II.-**TABLA DE VALORES HORAS EXTRAS NIVELES RETRIBUTIVOS****- GRUPOS TECNICO Y ADMINISTRATIVO**

NIVELES RETRIBUTIVOS	H. EXTRA DIURNA	H. EXTRA NOCTURNA
NIVEL 3	20,26 €	23,10 €
NIVEL 4	20,26 €	23,10 €
NIVEL 5	20,05 €	22,91 €
NIVEL 6	17,95 €	20,50 €
NIVEL 7	16,46 €	18,81 €
NIVEL 8	15,38 €	17,57 €
NIVEL 9	14,44 €	16,52 €

- GRUPO OBRERO

NIVELES RETRIBUTIVOS	H. EXTRA DIURNA	H. EXTRA NOCTURNA
NIVEL 4	20,26 €	23,10 €
NIVEL 5	18,91 €	21,64 €
NIVEL 6	17,95 €	20,50 €
NIVEL 7	16,46 €	18,81 €
NIVEL 8	15,38 €	17,57 €
NIVEL 9	14,44 €	16,52 €

ANEXO III - 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 IV - ACUERDO PLUS GUARDIA DOMICILIARIA CORNELLÁ Y SANT JOAN DESPÍ

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:

<u>Por el Comité Intercentros:</u>	D. José Tablada Rodríguez
<u>Por el Comité de Cornellá:</u>	Los que abajo suscriben.
<u>Por el Comité de Sant Joan Despí:</u>	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.

c) 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

NIVEL I	Montador eléctrico Cornellá Montador mecánico Cornellá Montador calderero Cornellá Jefe Almacén (Cornellá)
NIVEL II	Operario eléctrico Cornellá Operario mecánico Cornellá Operario soldador Cornellá Operario soldador Estación Sant Joan Despí Operario forjador Cornellá Chofer 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
NIVEL III	Administrativo Ayudante Almacén (Cornellá) Almacenero recepción y expedición (Cornellá)
NIVEL IV	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 Chofer diario.

Dicha Guardia de Chóferes funcionará únicamente los sábados, domingos y festivos y, además, en las vacaciones y ausencias autorizadas en días laborables del Chofer 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 V - 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.
1.366	746	376	244	179	24	

20 de Febrero de 1985

**ANEXO VI - 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 Chofer Depósitos
1		Operario 1 T. Mecánico

Núm. empleados

Puesto trabajo

HOSPITALET:

1	Encargado Trabajos Área 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

Núm. empleados

Puesto trabajo

Pº S. JUAN :

6 Inspectores Instalaciones

HOSPITALET:

2 Inspectores Instalaciones

GAVA:

2 Inspectores Instalaciones

ESPLUGUES:

1 Inspector Instalaciones

BADALONA:

2 Inspectores Instalaciones

1 Inspector Suministro

14

ANEXO VII

ESPECIFICACIONES DEL PLAN DE PENSIONES DE LA SOCIEDAD GENERAL DE AGUAS DE BARCELONA, S.A.

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1. - DEFINICIÓN

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.

El presente Plan tiene como objeto instrumentar compromisos por pensiones de la Sociedad General de Aguas de Barcelona con sus trabajadores y beneficiarios.

ART. 2. - RÉGIMEN JURÍDICO

El presente Plan de Pensiones tiene su cobertura legal en el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (en adelante, LPFP), en el Reglamento que lo desarrolla, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero de 2004 (en adelante RFPF), en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, en el Real Decreto 1684/2007, de 14 de diciembre, por el que se modifican los dos anteriores, y demás normativa aplicable.

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 LPFP, 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 Mixto, ya que la contingencia de jubilación prevé una prestación derivada de un sistema de aportación definida y, adicionalmente, una prestación definida por premio de jubilación, y las contingencias de riesgo (incapacidad y fallecimiento) contemplan una prestación mínima garantizada.

ART. 4. - PROMOTOR

El Plan ha sido promovido por la Sociedad General de Aguas de Barcelona, S.A., cualquiera que sea la denominación social que en el futuro pueda adoptar.

ART. 5. - FONDO DE PENSIONES, ENTIDAD GESTORA Y ENTIDAD DEPOSITARIA.

El Plan se integrará en " AIGÜES DE BARCELONA NOU, FONDO DE PENSIONES".

Las entidades Gestora y Depositaria serán las que en cada momento designe la Comisión de Control del Plan, de acuerdo con el apartado b) del Art. 29 de estas Especificaciones.

CAPÍTULO II - PARTÍCIPES

ART. 6. – LOS PARTÍCIPES

- 6.1. Podrán ser partícipes de este Plan de Pensiones todos los empleados fijos de plantilla de la Empresa, una vez superado el período de prueba, no exigiéndose en ningún caso una antigüedad superior a dos años.
- 6.2. Para ser partícipes del Plan habrán de adherirse individual y libremente al mismo.
- 6.3. Asimismo, mantendrán la condición de partícipes de este Plan los empleados que habiendo extinguido su relación laboral con la entidad Promotora, continúen prestando servicios para otra empresa del Grupo y hayan acordado con la entidad Promotora o tengan reconocido en acuerdo colectivo el mantenimiento de los compromisos por pensiones.

Se entenderá por empresas del Grupo todas aquellas empresas con las que la Sociedad General de Aguas de Barcelona, S.A. guarde una relación de control de las previstas en el artículo 42 del Código de Comercio.

- 6.4. Los partícipes en situación de jubilación parcial, regulada en el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre, así como en la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, mantendrán la condición de partícipes de este Plan mientras se mantengan en dicha situación y en tanto no alcancen la jubilación total o causen alguna de las contingencias de riesgo cubiertas en el Plan con carácter previo.

ART. 7. - INCORPORACIÓN AL PLAN

Para causar alta en el Plan de Pensiones será requisito necesario que los potenciales partícipes (trabajadores de nuevo ingreso) efectúen voluntariamente su adhesión individual y por escrito al mismo, mediante la firma del boletín de adhesión individual, documento suscrito por el partícipe conjuntamente con el promotor y con las entidades gestora y depositaria, que contendrá información sobre los extremos estipulados por la normativa vigente.

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 aporten los partícipes del plan, procedentes de otros Planes de Pensiones, se integrarán a su vez como derechos consolidados a título personal en el Fondo de Pensiones correspondiente al presente Plan. Estas cantidades no se tendrán en consideración para el cálculo de los capitales asegurados necesarios para la cobertura de las prestaciones de riesgo establecidos en los art. 26 y 27 de estas Especificaciones.

En el supuesto de producirse alguna de las contingencias previstas en estas Especificaciones, la forma de cobro de este derecho consolidado a título personal

procedente de otro plan de pensiones, será en forma de capital inmediato o diferido.

Las adhesiones al Plan del personal ingresado en la empresa con anterioridad a 1/1/1991, que se efectúen con posterioridad a 1/1/2002, son reguladas en las Disposiciones Adicionales de estas Especificaciones.

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 la relación laboral con la Empresa, salvo en el caso de que, según el Plan, pase a ostentar la condición de partícipe en suspenso.

No obstante lo anterior, no causarán baja en el Plan, manteniendo la condición de partícipes, quienes reúnan los requisitos previstos en el artículo 6.3 de las presentes Especificaciones, en tanto se mantengan las condiciones previstas en dicho artículo (mantenimiento del compromiso y relación laboral en otra empresa del Grupo).

Tampoco causarán baja en el Plan los partícipes en situación de jubilación parcial en la Empresa, manteniendo la condición de partícipes de pleno derecho hasta alcanzar la jubilación total o, en su caso, hasta causar alguna de las contingencias de riesgo cubiertas en el Plan con carácter previo.

ART. 9. - DERECHOS

Son derechos de los partícipes:

- a) Que les sean hechas efectivas las aportaciones por el Promotor, en los términos establecidos en estas Especificaciones.
- b) Acceder a la condición de beneficiarios de las prestaciones del Plan o generarlas a favor de quienes se designen como tales en los casos y circunstancias previstos en estas Especificaciones.
- c) Pertener como miembros de la Comisión de Control del Plan de Pensiones y en su caso de la del Fondo, con arreglo a las normas que regulan el proceso de designación.
- 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) Tener la titularidad de 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 e informe de auditoría del Fondo de Pensiones.
- g) Designar a los beneficiarios, en los términos en que se recoge en estas Especificaciones.
- h) Recibir la información que se indica a continuación, sin perjuicio de la que en cada momento establezca la legislación vigente o se acuerde por la Comisión de Control del Plan:
 - Con ocasión de su incorporación al Plan de Pensiones, el promotor pondrá a disposición del partícipe un ejemplar del Reglamento de especificaciones y un ejemplar de declaración de los principios de la política de inversión del

fondo de pensiones, así como un ejemplar de las Bases Técnicas que estará a disposición en la Secretaría de la Comisión de Control del Plan.

- Los partícipes que lo soliciten tendrán derecho a recibir un certificado de pertenencia al Plan de Pensiones emitido por la Gestora.
- Con periodicidad anual, la Entidad Gestora remitirá a cada partícipe certificación sobre las aportaciones, directas o imputadas, realizadas en el año natural y el valor al final del año natural, de sus derechos consolidados en el Plan.

Dicha certificación contendrá un resumen sobre la determinación de las contingencias cubiertas, el destino de las aportaciones y las reglas de incompatibilidad sobre aquéllas. Asimismo incluirá una indicación sobre el deber de comunicar el acaecimiento de las contingencias y solicitar la prestación en el plazo previsto, advirtiendo de la sanción administrativa prevista en caso de incumplimiento, así como un resumen de las posibles formas de cobro de la prestación.

- Con periodicidad trimestral la Entidad Gestora comunicará a cada partícipe información sobre la evolución y situación de sus derechos consolidados en el plan, así como sobre otros extremos que pudieran afectarles, especialmente las modificaciones normativas, cambios de las Especificaciones del plan, de las normas de funcionamiento del fondo o de su política de inversiones, y de las comisiones de gestión y depósito.

Dicha información contendrá un estado-resumen de la evolución y situación de los activos del fondo, los costes y la rentabilidad obtenida, informando, en su caso, sobre la contratación de la gestión con terceras entidades.

Trimestralmente también se informará a los partícipes de la totalidad de los gastos del Fondo, en la parte que sean imputables al Plan de Pensiones, expresados en porcentaje sobre su cuenta de posición.

- i) 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. Se garantizará en todo caso la confidencialidad de los datos y circunstancias referidos de conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter personal.
- b) Facilitar el domicilio y sus cambios, entendiéndose válidas y suficientes a todos los efectos las comunicaciones dirigidas al último domicilio facilitado por el Partícipe.
- c) Notificar dentro del plazo máximo de seis meses, el acaecimiento de las contingencias que den lugar a prestaciones.
- d) Las demás que resulten de estas Especificaciones, de los acuerdos adoptados por la Comisión de Control del Plan dentro de sus competencias, y de la normativa vigente en cada momento.

ART. 11. - PARTÍCIPES EN SUSPENSO

Son partícipes en suspenso aquellos que, habiendo cesado la realización de aportaciones para los mismos, mantienen sus derechos consolidados dentro del Plan.

Se producirá la suspensión de aportaciones al Plan, asumiendo el partícipe la categoría de partícipe en suspenso, en los siguientes casos:

1. Por suspensión del contrato de trabajo con el Promotor cualquiera que sea la causa de la misma, con excepción de los supuestos siguientes, en los que se mantiene la condición de partícipe de pleno derecho:
 - a) Permiso de maternidad o paternidad, de adopción y acogida de menores; excedencia de maternidad o paternidad durante el plazo que exista reserva de puesto de trabajo, en los términos que prevea la legislación laboral vigente.
 - b) Suspensión de contrato motivada por incapacidad temporal del partícipe en los términos que prevea la legislación laboral vigente.
 - c) Suspensión de contrato por ejercicio de derecho de huelga.
 - d) Suspensión de empleo y sueldo por causa disciplinaria, si bien en este supuesto y mientras dure la suspensión del contrato de trabajo, serán partícipes del plan únicamente con derecho a las coberturas de riesgo previstas en las presentes Especificaciones y sin que el promotor esté obligado a hacer las aportaciones para cubrir la contingencia de jubilación.
 - e) Suspensión del contrato de trabajo para la prestación de servicios en otras empresas del grupo. En este caso, se estará a lo acordado entre el partícipe y la promotora.
2. Por extinción de la relación laboral, debiendo, en dicho caso, movilizar sus derechos consolidados en la forma que se establece en el Art. 23 de estas Especificaciones. No obstante lo anterior, los partícipes que reúnan los requisitos previstos en el artículo 6.3 de estas Especificaciones no podrán movilizar sus derechos consolidados mientras se mantengan en dicha situación.
3. Para los partícipes en situación de jubilación parcial, por no acceder a la jubilación total a la edad recogida en el documento de adhesión al contenido del Acuerdo de jubilación parcial, de 14 de octubre de 2005.

Los derechos y obligaciones de los partícipes en suspenso serán los mismos que establecen las presentes Especificaciones para los partícipes en general, salvo por lo que se refiere a la obligación del promotor a la realización de aportaciones y a la cobertura de los importes garantizados a través de una Compañía Aseguradora para la prestación definida por premio de jubilación y para las contingencias de riesgo por incapacidad permanente y fallecimiento. En consecuencia, salvo en aquellos preceptos que se especifique lo contrario, las menciones a los partícipes contenidas en las presentes Especificaciones comprenden a los partícipes en suspenso.

Los partícipes en suspenso tendrán derecho a recuperar la condición de partícipes plenos en el caso y desde el momento en que cese la causa que originó la suspensión. Al partícipe en suspenso que vuelva a asumir la categoría de partícipe pleno le corresponderán en adelante las aportaciones y derechos respecto de cada contingencia del Plan de acuerdo con lo señalado en estas Especificaciones.

Si un partícipe en suspenso causa prestación de jubilación, la cuantía de la misma coincidirá con los derechos consolidados en el Fondo de Capitalización a la fecha de percibo, más el capital que en su caso estuviera asegurado al inicio de la suspensión, en la póliza contratada por el Plan para asegurar la prestación definida por premio de jubilación.

Si un partícipe en suspenso causa prestación de incapacidad permanente o fallecimiento, la cuantía de la misma coincidirá con sus derechos consolidados en el Fondo de Capitalización a la fecha de percibo.

Cualquiera que sea la contingencia, la prestación correspondiente deberá percibirse en forma de capital inmediato o diferido.

CAPÍTULO III - BENEFICIARIOS

ART. 12. - DEFINICIÓN

Son beneficiarios del Plan las personas físicas con derecho a la percepción de las prestaciones reguladas en estas Especificaciones.

ART. 13. - BAJAS

Los beneficiarios causarán baja:

- a) En caso de fallecimiento.
- b) Cuando hubiesen agotado sus derechos económicos dentro del Plan.
- c) Por disolución o finalización del Plan.

ART. 14. - DERECHOS

Son derechos de los beneficiarios:

- a) Percibir las prestaciones en la forma, cuantía y plazos que corresponda de conformidad con lo establecido en este Plan.
- b) Pertenecer como miembros de la Comisión de Control del Plan de Pensiones y del Fondo, con arreglo a las normas que regulan el proceso de designación.
- c) La titularidad de los recursos patrimoniales afectos a este Plan en función de sus derechos económicos.
- d) Solicitar de la Comisión de Control del Plan información de los acuerdos adoptados por la misma e informe de auditoría del Fondo de Pensiones.
- e) Recibir la información que se indica a continuación, sin perjuicio de la que en cada momento establezca la legislación vigente o se acuerde por la Comisión de Control del Plan.
 - Los Beneficiarios que no hayan sido partícipes de este Plan deberán obtener de la Entidad Gestora del Fondo de Pensiones, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de comunicación del acaecimiento de la contingencia, el Certificado de Pertenencia al Plan.

- Tienen Derecho a solicitar de la Comisión de Control copia de las presentes Especificaciones y de las Bases Técnicas así como de la declaración de principios de la política de inversión del Fondo de Pensiones.
 - Recibir información apropiada, una vez producida y comunicada la contingencia, sobre la prestación y sus posibles reversiones, sobre las opciones de cobro y grado de garantía o riesgo de cuenta del beneficiario. En su caso se hará entrega al beneficiario del certificado de seguro o garantía de su prestación, emitido por la entidad correspondiente.
 - Obtener de la Entidad Gestora del Fondo, en el plazo máximo de quince días hábiles desde la acreditación del acaecimiento de la contingencia, el reconocimiento del derecho a la prestación indicando su forma, modalidad y cuantía, su periodicidad y vencimientos, formas de revalorización, posibles reversiones, y grado de aseguramiento o garantía, informando en su caso del riesgo a cargo del Beneficiario y demás elementos definitorios de la prestación, de acuerdo a la opción señalada por aquél.
 - Con periodicidad anual la Entidad Gestora remitirá a cada beneficiario una certificación sobre las prestaciones cobradas durante el año, así como las retenciones practicadas a cuenta de los impuestos personales y, en su caso, el saldo de los derechos económicos al final del año natural en el Plan.
 - Con periodicidad trimestral la Entidad Gestora informará a cada beneficiario de la evolución y situación de sus derechos económicos en el plan, así como sobre otros extremos que pudieran afectarles, especialmente las modificaciones normativas, cambios de las Especificaciones del plan, de las normas de funcionamiento del fondo o de su política de inversiones, y de las comisiones de gestión y depósito.
- f) 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. En cualquier caso se garantizará la confidencialidad de los datos y circunstancias referidos.
- c) Facilitar su domicilio y sus cambios. A estos efectos, se entenderán válidas y suficientes las comunicaciones dirigidas al último domicilio notificado por el Beneficiario.
- d) Comunicar dentro de los 15 días siguientes después de haberse producido, aquellos hechos que originen la extinción, suspensión o variación de la prestación que estuviese percibiendo
- e) Aportación anual de Fe de Vida u otra formalidad que permita constatar la supervivencia del interesado, desde la fecha de inicio de cobro de la renta; o de cualquier otra documentación adicional comprobatoria que la Comisión de Control pudiera exigir.

- f) Los demás que nacen de estas Especificaciones y de los acuerdos adoptados por la Comisión de Control del Plan dentro de sus competencias.

CAPÍTULO 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.
- d) Solicitar de los partícipes y beneficiarios los datos personales y familiares necesarios para determinar las aportaciones al plan de pensiones.

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.
- c) Ofrecer a los potenciales partícipes, en el momento de superar el período de prueba referido en el art. 7 de estas Especificaciones, el correspondiente boletín de adhesión al presente Plan.

CAPÍTULO V - APORTACIONES

ART. 18. - RÉGIMEN DE APORTACIONES

Las aportaciones al Plan serán efectuadas por la Entidad promotora en la cuantía que se establece. Las aportaciones de la Entidad promotora, conforme establece la normativa reguladora de Planes y Fondos de Pensiones, tienen el carácter de irrevocables.

ART. 19. - CUANTÍA DE LAS APORTACIONES

1. Las aportaciones al Plan serán realizadas por el Promotor del plan de pensiones.
2. Aportación Definida destinada a la contingencia de jubilación:
 - 2.1. 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 5% 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

- 2.2. Las aportaciones anuales (referidas al punto 2.1.) serán ingresadas fraccionadamente por la Empresa en el Fondo de Pensiones dentro del mes siguiente al del pago mensual, si bien para el personal con suspensión del contrato de trabajo para la prestación de servicios en otras empresas del Grupo que mantengan el derecho de ser partícipe de pleno derecho del Plan, se podrán ingresar en el mes de diciembre.
- 2.3. Los haberes fijos brutos anuales sobre los que se aplica el 5% de aportación para los partícipes contemplados en el artículo 6.3 de estas Especificaciones serán los vigentes en el momento de la extinción de la relación laboral con la Entidad promotora. Los importes de dichos haberes variarán en el mismo porcentaje que se acuerde en el Convenio Colectivo de la referida Entidad promotora, incluyendo todos los conceptos que se enumeran en el apartado 2.1. anterior.
- 2.4. Para los partícipes en situación de jubilación parcial, la aportación anual a cargo de la Entidad Promotora será el resultado de aplicar el porcentaje del 5% sobre la totalidad de los conceptos pensionables del salario de jubilación parcial que, en cómputo anual, esté recibiendo el Empleado durante la situación de jubilación parcial. La cuantía del salario de jubilación parcial se revisará anualmente conforme a lo pactado en el Convenio Colectivo vigente en cada momento.
- 2.bis. Aportación destinada a financiar la prestación definida por premio de jubilación establecida en Anexo III.
- 2.bis.1. La aportación anual de cada uno de los partícipes del Plan, a ingresar por la Entidad promotora durante la vigencia del Plan de Pensiones, será la necesaria para financiar la prestación definida por premio de jubilación, recogida en el Anexo III de estas Especificaciones. En las Bases Técnicas del Plan se determina la metodología y las hipótesis establecidas para el cálculo de dichas aportaciones.
- 2.bis.2. Las aportaciones anuales (referidas en el punto 2.bis.1.) serán ingresadas por la Empresa en el Fondo de Pensiones en un único pago al final del año natural.
- 2.bis.3. Estas aportaciones se destinarán al pago de la prima anual que individualmente le corresponda a cada partícipe en el contrato de seguro suscrito por el Plan para la cobertura del capital diferido a la fecha de jubilación equivalente a la prestación definida por premio de jubilación devengada en cada caso. En las Bases Técnicas del Plan se determina el procedimiento de aseguramiento de esta prestación.
- 2.bis.4. Cuando a través de las revisiones actuariales del Plan se ponga de manifiesto la existencia de un déficit en la cobertura de la prestación definida por premio de jubilación devengada, el Promotor podrá realizar aportaciones suplementarias según se recoge en las Bases Técnicas del Plan.
3. Aportación destinada a las contingencias de riesgo establecidas en el Anexo I.

Cuando el derecho consolidado en el plan de pensiones resulte insuficiente para garantizar el pago de las prestaciones definidas establecidas en el Anexo I de estas

Especificaciones, el Plan contratará un seguro, tal y como se regula en los artículos 26 y 27 de estas Especificaciones.

Las primas de seguro que, en su caso, deba satisfacer el Plan de Pensiones serán financiadas íntegramente por el Promotor. De producirse una Participación en Beneficios, ésta se destinará a cubrir el déficit, si existiera, entre la prestación a satisfacer y el capital asegurado; el resto se destinará a una reducción de la prima. En las Bases Técnicas del Plan se determina el procedimiento de aseguramiento de estas prestaciones.

4. Aportación de Derechos por Servicios Pasados al Plan de Pensiones.

El Promotor efectuará las aportaciones al Plan de Pensiones, para el personal ingresado con anterioridad a 1/1/1991 adherido al Plan de Pensiones antes del 16/9/2002, en concepto de Servicios Pasados Reconocidos, en la cuantía y forma que se regula en las Disposiciones Adicionales de estas Especificaciones, de conformidad con el Plan de Reequilibrio presentado al efecto ante la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

5. Límite de Aportaciones del Promotor.

Cuando la aportación anual, suma de las aportaciones establecidas en los puntos 2, 2.bis.1. y 3 anteriores, supere el límite legal vigente en cada momento, se reducirá la aportación anual en la cuantía necesaria para no superar el citado límite.

Dicha reducción de la aportación anual al Plan, afectará:

- En primer lugar a la aportación destinada a financiar las contingencias de riesgo, establecida en el punto 3.
- En segundo lugar y en caso de ser necesario, a la aportación destinada a financiar la prestación definida por premio de jubilación, establecida en el punto 2.bis.1.
- Por último, a la aportación definida de la contingencia de jubilación, establecida en el punto 2.

En caso de reducción de la aportación anual al Plan por aplicación del límite legal vigente en cada momento, se reducirá la prestación exigible al Plan, para corresponder con la nueva aportación, tal y como se indica en las Bases Técnicas del Plan.

6. Suspensión de Aportaciones.

El Promotor dejará de realizar aportaciones:

- 6.1. Cuando el partícipe cese en la empresa, excepto en los supuestos regulados en el artículo 6.3. de estas Especificaciones y en tanto se mantenga esta situación.
- 6.2. Cuando el partícipe pase a la situación de partícipe en suspenso, y en tanto no recupere la plena condición de partícipe de acuerdo con los requisitos establecidos en estas Especificaciones.
- 6.3. Cuando el partícipe alcance la edad de 65 años, salvo pacto en contrario, por prolongación de la relación laboral. En este supuesto el Promotor suspenderá las aportaciones aunque el partícipe retrase su edad de jubilación, salvo que la Seguridad Social amplíe la edad legal de jubilación, en cuyo caso se estará a esta última.

Excepcionalmente, si llegada la fecha de jubilación, el partícipe sigue trabajando en la Empresa y no ha cotizado los años suficientes para tener derecho a una pensión contributiva de la Seguridad Social, mantendrá su condición de partícipe de pleno derecho hasta que se produzca la primera de las dos situaciones siguientes: que pueda percibir una pensión contributiva o bien que alcance la edad de 70 años.

6.4. Cuando el partícipe cause alguna de las prestaciones recogidas en estas Especificaciones, salvo que, habiendo pasado a la situación de beneficiario, se reincorpore como partícipe de acuerdo con el punto 26.2 de estas Especificaciones.

6.5 Cuando el jubilado parcial haya alcanzado la edad de jubilación total recogida en el documento de adhesión al contenido del Acuerdo sobre jubilación parcial, de 14 de octubre de 2005, y no acceda a la misma.

7. Aportaciones a favor de beneficiarios de las prestaciones definidas en los artículos 25.4.1., 26, 27 y Disposición Transitoria Primera.

El Promotor podrá realizar aportaciones a favor de los beneficiarios del Plan cuando sea preciso para garantizar las prestaciones en curso, siempre y cuando se haya puesto de manifiesto, a través de las revisiones actuariales del Plan, que existe un déficit en el mismo.

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. Estas aportaciones son irrevocables.

ART. 21. - IMPUTACIÓN 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.

CAPÍTULO VI - DERECHOS CONSOLIDADOS

ART. 22. - DERECHOS CONSOLIDADOS DE LOS PARTÍCIPES

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, los derechos económicos derivados de las aportaciones a él imputadas y del régimen financiero actuarial de capitalización que aplique el Plan.

En concreto, constituyen derechos consolidados de un partícipe la suma de:

- a) La cuota parte del Fondo de Capitalización que corresponda al mismo en función de las aportaciones establecidas en el punto 2 del artículo 19 a él imputadas, y las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo en su caso, a los quebrantos y gastos que se hayan producido.
- b) La provisión matemática que individualmente le corresponda al partícipe en el contrato de seguro suscrito por el Plan para la cobertura de la prestación definida

por premio de jubilación devengada, según las condiciones pactadas en el mismo.

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, 26 y 27 de estas Especificaciones.

ART. 23. - MOVILIZACIÓN DE LOS DERECHOS CONSOLIDADOS

Todo 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.

Sin embargo, mientras un partícipe reúna los requisitos previstos en el artículo 6.3 de estas Especificaciones, no podrá movilizar sus derechos consolidados.

La movilización de los derechos consolidados a que se refieren los párrafos anteriores deberá solicitarse en el plazo máximo de noventa días contados a partir de la fecha de la extinción de la relación laboral. Para ello, el partícipe deberá presentar al Promotor o a la Comisión de Control la solicitud de movilización adjuntando el boletín de adhesión o certificado de pertenencia al Plan al que solicita movilizar sus derechos.

La Entidad Gestora deberá llevar a cabo esta movilización en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la documentación completa, y deberá dar traslado a la Entidad Gestora del Fondo de destino, de toda la información relevante del partícipe, debiendo comunicársela a éste.

Para el caso de que el afectado no cumpla, por causas a él imputables, el plazo máximo de solicitud antes indicado, será requerido por la Comisión de Control para que identifique en el plazo de siete días el plan de pensiones de empleo o en su caso individual donde movilizar los derechos consolidados. De no efectuarse dicha designación se movilizarán a un Plan de Pensiones individual decidido por la Comisión de Control. Los gastos que pudieran ocasionarse serán a cargo del afectado.

El Promotor o la Comisión de Control deberán informar a la Entidad Gestora de las bajas de partícipes que se produzcan por causa de extinción de la relación laboral con el Promotor, así como en su caso la solicitud de movilización.

CAPÍTULO VII – PRESTACIONES

Art. 24. - PRESTACIONES PREVISTAS

Las contingencias cubiertas por las prestaciones reguladas en el Plan de Pensiones, son las siguientes:

- a) Jubilación total del partícipe.
- b) Incapacidad permanente del partícipe en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, y prestaciones derivadas por fallecimiento del inválido, en su caso.
- c) Fallecimiento del partícipe.
- d) Fallecimiento del beneficiario o beneficiarios, en su caso.

Las prestaciones del Plan derivadas de las anteriores contingencias serán satisfechas a través de la Cuenta de Posición del Plan en el Fondo y tendrán la forma que para cada caso se indica en el presente Capítulo.

Art. 25. - PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN

25.1 HECHO CAUSANTE

Con carácter general, el hecho causante de esta prestación es la jubilación total del partícipe de acuerdo con lo previsto en el régimen de la Seguridad Social correspondiente.

25.2 BENEFICIARIO

El beneficiario de esta prestación será el mismo partícipe causante del derecho a su percibo.

25.3 FORMA DE COBRO GENERAL

Con cargo a los derechos consolidados en el Fondo de Capitalización correspondientes al partícipe, y a su elección, la prestación podrá adoptar las formas siguientes, desarrolladas en las Bases Técnicas del Plan:

1. Renta Asegurada

Los derechos económicos en el Fondo de Capitalización existentes al inicio de la percepción de la prestación, se destinarán al pago de la prima de un seguro de vida de rentas suscrito por la Comisión de Control del Plan de Pensiones.

Según indicación del partícipe al solicitar la prestación, la renta podrá ser constante o revalorizable en un porcentaje fijo predeterminado, vitalicia o temporal, y reversible o no reversible. Atendiendo a las anteriores circunstancias, la cuantía de las rentas será en todo caso equivalente, conforme a las tarifas vigentes en el seguro suscrito por la Comisión de Control, al importe de los derechos económicos del beneficiario aplicados al pago de la prima del seguro.

2. Renta no Asegurada

Los derechos económicos en el Fondo de Capitalización existentes al inicio de la percepción de la prestación, permanecerán dentro del Fondo de capitalización en tanto el beneficiario viva y no hayan sido consumidos. Los derechos económicos que subsistan en cada momento en el Fondo de Capitalización participarán en los rendimientos, gastos y quebrantos de dicho Fondo.

A solicitud del beneficiario, la renta podrá ser constante o revalorizable en función de algún índice o parámetro de referencia predeterminado.

El importe de la renta y la periodicidad inicialmente establecida de la misma podrán ser modificados por el beneficiario una vez al año, mediante escrito dirigido al Secretario de la Comisión de Control o a la Entidad Gestora.

El beneficiario podrá solicitar un anticipo de la renta con cargo a sus derechos económicos, indicando el mes y año en que desea reiniciar el cobro de la renta. Asimismo, podrá solicitar la suspensión temporal de cobro de la renta, indicando el mes y el año en el que quiere reiniciar el cobro de la misma.

Si al fallecimiento del beneficiario subsistieran derechos económicos de su titularidad sin consumir en el Fondo de Capitalización, dichos derechos económicos corresponderán a los beneficiarios que expresamente haya designado o, en su defecto, a sus herederos testamentarios, o los herederos "ab intestato", por este orden.

3. Capital.

Cuando la prestación sea en forma de capital, éste consistirá en la percepción de un pago único inmediato o diferido.

4. Combinación de las tres formas de prestaciones anteriores.

Habida cuenta de su aseguramiento, el percibo de la totalidad o parte de la prestación en cualquiera de las modalidades de renta asegurada previstas en el precedente apartado 1, no implica otorgamiento de garantía alguna con cargo al Fondo de Pensiones.

Respecto al premio de jubilación, el capital asegurado necesario para garantizar la prestación, se integrará en los DC del Plan de Pensiones y se cobrará junto con la prestación de jubilación, en cualquiera de las formas de cobro descritas más arriba.

En caso de fallecimiento de un beneficiario por jubilación sin que haya comunicado la forma elegida para el percibo de la prestación correspondiente, sus beneficiarios tendrán derecho a una prestación coincidente con los derechos consolidados existentes en el Fondo de Capitalización a la fecha de inicio del percibo de la prestación, que podrá ser percibida en cualquiera de las formas que se indican en este apartado.

25.3 BIS FORMA DE COBRO PARA EL PERSONAL ADHERIDO AL ACUERDO SOBRE JUBILACIÓN PARCIAL DE OCTUBRE DE 2005

Los jubilados adheridos al Acuerdo de Jubilación Parcial de 14 de octubre de 2005 podrán elegir la forma de percibo de la prestación de jubilación entre las recogidas en el artículo 25.3 de estas Especificaciones.

Para los partícipes ingresados en la empresa antes de 1/1/1991 y adheridos al Plan con posterioridad a 1/1/2002, la elección del percibo de la prestación en cualquiera de las formas establecidas en el punto 25.3 sustituye íntegramente a los compromisos de jubilación y sus derivadas, establecidos en el Acuerdo Individual Anexo al Contrato de Trabajo.

25.4 FORMA DE COBRO PARA EL PERSONAL INGRESADO CON ANTERIORIDAD A 1/1/1991 ADHERIDO AL PLAN CON POSTERIORIDAD A 1/1/2002, Y NO ADHERIDO AL ACUERDO SOBRE JUBILACIÓN PARCIAL DE OCTUBRE DE 2005

La forma de cobro de los derechos económicos en el Fondo de Capitalización para el personal ingresado en la empresa con anterioridad a 1/1/1991 adherido con posterioridad a 1/1/2002, será necesariamente una de las dos siguientes:

1. Renta Asegurada Garantizada.

Los derechos económicos en el Fondo de Capitalización, existentes al inicio de la percepción de la prestación de jubilación, se destinarán al pago de la prima única de un seguro de vida de rentas. La renta será vitalicia, con fraccionamiento mensual, vencida, creciente en función de un índice prefijado, reversible en un 60% a la viuda, y en un 20% por cada hijo que perciba pensión pública de orfandad, y con el tope del 100% de la renta, tal y como se indica en las Bases Técnicas del Plan. Atendiendo a las anteriores circunstancias, la cuantía de las rentas será en todo caso equivalente al importe de los derechos económicos del beneficiario en el Fondo de Capitalización aplicados al pago de la prima del seguro, conforme a las tarifas vigentes en el seguro suscrito por la Comisión de Control.

Si en la fecha de la contingencia existe un derecho económico en el Fondo de Capitalización superior al valor actual actuarial del compromiso recogido en el Acuerdo Laboral mencionado en la Disposición Adicional Primera, el exceso se percibiría en forma de capital inmediato o diferido, tal y como se indica en las Bases

Técnicas del Plan.

Habida cuenta de su aseguramiento, el percibo de la prestación en forma de renta asegurada garantizada prevista en este apartado no implica otorgamiento de garantía alguna con cargo al Fondo de Pensiones.

Respecto a la prestación definida por premio de jubilación, ésta podrá percibirse en forma de capital inmediato o diferido.

2. Opción Alternativa.

Alternativamente, con cargo a los derechos económicos del partícipe en el Fondo de Capitalización, y a su elección, la prestación podrá adoptar cualquiera de las formas establecidas en el punto 25.3 anterior.

En cualquiera de estas opciones distinta de la renta asegurada, el capital equivalente a la pensión complementaria quedará definitivamente determinado en función del salario regulador percibido en la fecha del hecho causante de la prestación, al que se aplicará en su caso, como referente de actualización de forma automática, la cláusula de revisión establecida en el Convenio Colectivo utilizando en la misma el IPC del año inmediatamente anterior al del hecho causante de la prestación, sin que proceda ninguna ulterior regularización del importe resultante de la aplicación de dicho incremento. Anualmente la Empresa y el Comité Intercentros podrán actualizar el índice de incremento referencial señalado, mediante acuerdo que habrá de trasladarse a la Comisión de Control del Plan para su ratificación.

La elección de cualquiera de las formas de cobro establecidas en el punto 25.3 sustituye íntegramente a los compromisos, de jubilación y sus derivadas, establecidos en el Acuerdo Individual Anexo al Contrato de Trabajo.

En caso de fallecimiento de un beneficiario por jubilación sin que haya comunicado la forma elegida para el percibo de la prestación correspondiente, sus beneficiarios tendrán derecho a una prestación coincidente con los derechos económicos en el Fondo de Capitalización a la fecha de inicio del percibo de la prestación conforme a los siguientes criterios:

- Si el fallecido tuviera beneficiarios de viudedad y/u orfandad conforme a las mismas reglas y criterios aplicados por la Seguridad Social, los derechos económicos en el Fondo de Capitalización, existentes al inicio de la percepción, se destinarán al pago de la prima única necesaria para garantizar las rentas de viudedad y/u orfandad indicadas en las Bases Técnicas del Plan. Si las rentas así calculadas, fueran superiores al compromiso recogido en el Acuerdo Individual que es Anexo al Contrato de Trabajo para dichas contingencias, una vez aseguradas dichas rentas, el resto de los derechos económicos en el Fondo de Capitalización serán percibidos por el beneficiario en forma de capital inmediato o diferido.
- Si el fallecido no tuviera beneficiarios de viudedad y/u orfandad conforme a las mismas reglas y criterios aplicados por la Seguridad Social, serán beneficiarios de la prestación los designados para tal caso por el fallecido o, en su defecto, sus herederos testamentarios o los herederos "ab intestato", por este orden, debiendo percibirla necesariamente en forma de capital inmediato o diferido.

25.5 CUANTÍA

La cuantía de la prestación será igual a la suma de:

1. La cuota parte del Fondo de Capitalización que corresponda al partícipe a la fecha

de inicio de percibo de la prestación.

2. El importe de la prestación definida por premio de jubilación que corresponda al partícipe según lo establecido en el Anexo III de estas Especificaciones o, en su caso, el importe reducido de la prestación definida por premio de jubilación exigible al Plan, en el caso de que fuera de aplicación del límite legal de aportación.

La prestación definida por premio de jubilación exigible al Plan se encuentra asegurada por éste a través del contrato de seguro suscrito al efecto. Si llegado el momento del devengo de la prestación, el capital asegurado en el mencionado contrato de seguro fuera distinto del importe exigible al Plan, la diferencia será objeto de reajuste de conformidad con el procedimiento descrito en las Bases Técnicas del Plan.

En el caso de los partícipes en suspenso, el importe de la prestación definida por premio de jubilación coincidirá con el capital que en su caso estuviera asegurado al inicio de la suspensión, en el contrato de seguro suscrito al efecto por el Plan.

Si algún beneficiario difiere el cobro de la prestación a un momento posterior a la fecha del devengo de la misma, la cuantía de ésta deberá ajustarse con las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo en su caso, a los quebrantos y gastos que se produzcan desde dicha fecha hasta la fecha de percepción de la prestación.

25.6 CONCURRENCIA DE PENSIONES

En el supuesto de producirse una situación de concurrencia de pensiones en el beneficiario de la prestación de jubilación, la pensión referencial de la Seguridad Social a efectos del cálculo del complemento establecido en este artículo por el Plan de Pensiones, se determinará conforme al importe teórico que habría correspondido de no existir tal concurrencia, y en ningún caso conforme al importe real derivado de la aplicación de topes máximos.

25.7 SOLICITUD Y DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA

El beneficiario o su representante legal comunicará el acaecimiento de la contingencia y solicitará la prestación mediante escrito dirigido a la Comisión de Control, para su traslado a la Gestora, en el plazo máximo de seis meses desde que se hubiera producido dicha contingencia.

La solicitud indicará todos los datos necesarios para determinar el importe y forma de percibo de la prestación, de acuerdo con estas Especificaciones. A la solicitud deberá acompañarse un certificado de la Empresa o cualesquiera otros documentos que acrediten que ha tenido lugar la contingencia y la identidad y condición de beneficiario del solicitante. La Comisión de Control podrá requerir del Promotor o del beneficiario información adicional para su traslado a la Gestora si resulta necesario.

La Gestora comunicará al beneficiario el derecho a la prestación, reconocido por la Comisión de Control y el importe y forma de percibo de la misma, conforme a las presentes Especificaciones, dentro del plazo máximo de quince días hábiles desde la recepción de toda la documentación necesaria. Siempre que la prestación o parte de la misma deba percibirse en forma de un capital inmediato, deberá ser abonada al beneficiario dentro del plazo máximo de siete días hábiles desde que éste haya presentado toda la documentación correspondiente.

Cuando la prestación tenga forma de renta asegurada, se deberá aportar, asimismo, la documentación que sea requerida por la Compañía Aseguradora, de acuerdo con lo previsto en la correspondiente póliza de seguro de rentas contratada por el Plan.

Art. 26. - PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ

Los partícipes que causen incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez, reconocida por los órganos competentes de la Seguridad Social, tendrán derecho a una prestación coincidente con su derecho consolidado en el Fondo de Capitalización a esa fecha.

Para los partícipes de pleno derecho se establece una prestación mínima garantizada, recogida en el primer párrafo de la letra A) del punto 26.4. Anualmente se comparará el valor actual actuarial derivado de dicha prestación mínima con el derecho consolidado en el Fondo de Capitalización asociado a la contingencia de jubilación. Derivado de esta comparación puede ocurrir que:

- a) El derecho consolidado en el Fondo de Capitalización sea inferior a la prestación mínima, en cuyo caso se contratará un seguro que garantice dicha diferencia, y habrá por tanto un Capital Asegurado, o
- b) El derecho consolidado el Fondo de Capitalización sea superior a la prestación mínima, no siendo preciso constituir un Capital Asegurado

26.1 HECHO CAUSANTE

El hecho causante de esta prestación es la incapacidad permanente del partícipe, siempre que éste cause o haya causado baja en la Empresa y cualquiera que sea su causa determinante, en uno de los siguientes grados:

- a) Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
- b) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
- c) Gran invalidez.

Dichas situaciones deberán estar declaradas por resolución firme del órgano competente de la Seguridad Social u órgano judicial competente.

26.2 BENEFICIARIO

El beneficiario de esta prestación será el mismo partícipe causante del derecho a su percibo.

Dejará de tener la condición de beneficiario aquella persona que teniendo la calificación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual sea "readaptada" según se prevé en el Anexo I a estas Especificaciones.

26.3 FORMA DE COBRO

- A) Partícipe de pleno derecho

El importe total de la prestación del Plan de Pensiones obtenido conforme a la letra A) del siguiente punto 26.4 se destinará, en primer lugar, a asegurar con la Compañía Aseguradora establecida al efecto una renta actuarial equivalente a la pensión complementaria revalorizable y las reversiones que correspondan. Si, una vez asegurada dicha pensión complementaria y sus reversiones, hubiese remanente o exceso, el beneficiario percibirá dicho remanente o exceso en forma de capital inmediato o diferido.

B) Partícipe en suspenso

El importe total de la prestación del Plan de Pensiones obtenido conforme a la letra B) del siguiente punto 26.4, necesariamente será en forma de capital inmediato o diferido.

26.4 CUANTÍA

A) Partícipe de pleno derecho

Con efectos del primer día de cada año natural, se calcularán para cada partícipe las pensiones complementarias por incapacidad permanente, con sus reversiones, a que podría causar derecho, por Convenio Colectivo, en el caso de producirse la contingencia el mismo día uno de enero. La definición de dicho complemento se recoge en Anexo I a estas Especificaciones, y se desarrolla en las Bases Técnicas del Plan. Las eventuales modificaciones por Convenios Colectivos sucesivos, se recogerán automáticamente.

A esa misma fecha se calculará el valor actual actuarial de dichas pensiones complementarias, de conformidad con las bases técnicas de la Compañía Aseguradora contratada por el Plan, y se restarán al mismo los derechos consolidados en el Fondo de Capitalización del partícipe al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. De existir una diferencia positiva, ésta será el Capital Asegurado.

En caso de ocurrencia de la contingencia a lo largo del año, el Plan contratará un seguro que garantice la prestación establecida en el Anexo I con cargo a la suma de los derechos consolidados en el Fondo de Capitalización y el capital asegurado. En el supuesto de que dicha suma sea insuficiente, se reajustará la diferencia. En el supuesto de que la suma de los derechos consolidados en el Fondo de Capitalización y el capital asegurado sea superior a lo necesario para el aseguramiento de la prestación, se originará un remanente o exceso, y el beneficiario lo percibirá conforme al apartado A) del punto 26.3.

El cálculo de la cuantía de la prestación por incapacidad de los partícipes que reúnan los requisitos previstos en el artículo 6.3 se realizará como si los mismos hubieran mantenido relación laboral con el Promotor, considerando los haberes anuales que tengan reconocidos en el momento de la extinción de su relación laboral con el mismo y las variaciones futuras que se acuerden en el Convenio Colectivo del Promotor.

Para el personal en situación de jubilación parcial, la base de cálculo utilizada para la determinación de la cuantía de la prestación por incapacidad coincidirá con el resultado de dividir por dos las sumas percibidas con carácter bruto durante los últimos veinticuatro meses trabajados antes de acceder a la jubilación parcial, de los conceptos definidos en el apartado 2.1 del artículo 19 de estas Especificaciones. Dicha base de cálculo se revalorizará anualmente conforme a la variación interanual (de enero a diciembre) del Índice de Precios al Consumo.

En el supuesto de que en futuras revisiones de las pensiones complementarias causadas, establecidas conforme al Anexo I, la prestación asegurada fuera insuficiente, se estará a lo dispuesto en el punto 7 del Art. 19 de estas Especificaciones.

En todo caso, para los partícipes de pleno derecho en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual, el importe de la pensión complementaria se regularizará a los 55 años con la reducción equivalente al incremento de porcentaje derivado del reconocimiento de la incapacidad permanente total cualificada.

B) Partícipe en suspenso

En el caso de los partícipes en suspenso, el importe total de la prestación consistirá exclusivamente en el valor de los derechos consolidados en el Fondo de Capitalización a la fecha de inicio del percibo de la prestación.

26.5. CONCURRENCIA DE PENSIONES

En el supuesto de producirse una situación de concurrencia de pensiones en el beneficiario de la prestación de incapacidad permanente, la pensión referencial de la Seguridad Social a efectos del cálculo del complemento establecido en este artículo por el Plan de Pensiones, se determinará conforme al importe teórico que habría correspondido de no existir tal concurrencia, y en ningún caso conforme al importe real derivado de la aplicación de topes máximos.

26.6. SOLICITUD Y DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA

El beneficiario o su representante legal comunicará el acaecimiento de la contingencia y solicitará la prestación mediante escrito dirigido a la Comisión de Control, para su traslado a la Gestora, en el plazo máximo de seis meses desde que se hubiera producido su reconocimiento por la autoridad u organismo competente.

La solicitud indicará todos los datos necesarios para determinar el importe y forma de percibo de la prestación, de acuerdo con estas Especificaciones. A la solicitud deberá acompañarse copia de la propuesta y resolución del órgano competente de la Seguridad Social u órgano judicial competente y documentación acreditativa de la identidad del beneficiario. La Comisión de Control podrá requerir del Promotor o del beneficiario información adicional para su traslado a la Gestora si resulta necesario.

La Gestora comunicará al beneficiario el derecho a la prestación, reconocido por la Comisión de Control y el importe y forma de percibo de la misma, conforme a estas Especificaciones, dentro del plazo máximo de quince días hábiles desde la recepción de toda la documentación necesaria. Siempre que la prestación o parte de la misma deba percibirse en forma de un capital inmediato, deberá ser abonada al beneficiario dentro del plazo máximo de siete días hábiles desde que éste haya presentado toda la documentación correspondiente.

Cuando la prestación tenga forma de renta se deberá aportar, asimismo, la documentación que sea requerida por la Compañía Aseguradora de acuerdo con lo previsto en la correspondiente póliza de seguro de rentas contratada por el Plan.

Art. 27. - PRESTACIÓN POR FALLECIMIENTO DEL PARTÍCIPE

Los beneficiarios, en caso de fallecimiento de un partícipe, tendrán derecho a una prestación coincidente con los derechos consolidados en el Fondo de Capitalización a la fecha de inicio del percibo de la prestación.

Para los beneficiarios de la muerte de un partícipe de pleno derecho, se establece una prestación mínima garantizada, a favor de la viudo/a e hijos, en su caso, recogida en el primer párrafo de la letra A) del punto 27.4. Con periodicidad anual, se comparará el valor actual actuarial derivado de dicha prestación mínima con el derecho consolidado en el Fondo de Capitalización asociado a la contingencia de jubilación. Derivado de esta comparación puede ocurrir que:

- a) El derecho consolidado en el Fondo de Capitalización sea inferior a la prestación mínima, en cuyo caso se contratará un seguro que garantice dicha diferencia, y habrá por tanto un Capital Asegurado, o

- b) El derecho consolidado en el Fondo de Capitalización sea superior a la prestación mínima, no siendo preciso constituir un Capital Asegurado

27.1 HECHO CAUSANTE

El hecho causante de esta prestación es la muerte o declaración de fallecimiento del partícipe.

27.2 BENEFICIARIOS

- A) Partícipe de pleno derecho

Como beneficiario de la pensión de viudedad y orfandad, establecida en el Anexo I, se tomará el viudo/a e hijos, en su caso, con los mismos criterios aplicados, para las mismas contingencias, por la Seguridad Social. Los beneficiarios para el caso de exceso de derecho consolidado en el Fondo de Capitalización serán los designados por el partícipe fallecido o, en su defecto, sus herederos testamentarios, o los herederos "ab intestato", por este orden.

Si el partícipe fallece sin dejar beneficiarios de pensiones de viudedad y de orfandad conforme a las reglas anteriores, el importe de sus derechos consolidados en el Fondo de Capitalización corresponderá a los beneficiarios que expresamente haya designado o, en su defecto, a sus herederos testamentarios, o los herederos "ab intestato", por este orden.

- B) Partícipe en suspenso

Como beneficiarios de la prestación serán los que expresamente haya designado el partícipe o, en su defecto, sus herederos testamentarios, y en su defecto, los herederos "ab intestato".

27.3 FORMA DE COBRO

- A) Partícipe de pleno derecho

Si el partícipe fallece dejando beneficiarios de pensiones de viudedad y/o de orfandad conforme a las presentes Especificaciones, el importe total de la prestación del Plan de Pensiones obtenido conforme a la letra A) del siguiente artículo 27.4 se destinará, en primer lugar, a asegurar con la Compañía Aseguradora las rentas actuariales equivalentes a las pensiones complementarias revalorizables que correspondan conforme a la letra A) de dicho artículo. Si una vez aseguradas dichas pensiones complementarias hubiese remanente o exceso, éste corresponderá a los beneficiarios, establecidos conforme al punto 27.2, los cuales percibirán la porción que les corresponda sobre dicho exceso en forma de capital inmediato o diferido.

Cuando el partícipe fallezca sin dejar beneficiarios de las pensiones de viudedad y/o de orfandad conforme a las reglas anteriores, el importe de sus derechos consolidados en el Fondo de Capitalización se distribuirá entre los beneficiarios que expresamente haya designado en la proporción indicada en la designación o, a falta de indicación expresa, a partes iguales. Si los beneficiarios son los herederos del partícipe por ausencia de beneficiarios designados expresamente, el importe de los derechos consolidados en el Fondo de Capitalización se distribuirá entre tales beneficiarios en proporción a sus respectivas cuotas hereditarias. La porción que corresponda a cada beneficiario necesariamente se percibirá en forma de capital inmediato o diferido.

- B) Partícipe en suspenso

La prestación de fallecimiento establecida en la letra B) del punto 27.4, necesariamente será en forma de capital inmediato o diferido.

27.4 CUANTÍA

A) Partícipe de pleno derecho

Con efectos del primer día de cada año natural, se calcularán las pensiones complementarias por viudedad y orfandad a que en su caso podría causar derecho, por Convenio Colectivo, en el caso de fallecer ese mismo día uno de enero. A efectos del referido cálculo se considerará que existe un único beneficiario de las pensiones de viudedad, tanto de la Seguridad Social como complementaria. En el supuesto de concurrir el beneficiario de la pensión de viudedad con beneficiarios de las pensiones de orfandad, y que todos ellos se vean afectados por la pensión máxima conjunta, la respectiva pensión de cada beneficiario soportará en todo caso la reducción proporcional que le corresponda, según se indica en las Bases Técnicas del Plan. La definición de las referidas pensiones complementarias se recoge en el Anexo I a estas Especificaciones. Las eventuales modificaciones en Convenios sucesivos, se recogerán automáticamente en estas Especificaciones.

A la misma fecha se calculará el valor actual actuarial de las pensiones complementarias indicadas en el párrafo anterior, de conformidad con las bases técnicas de la Compañía Aseguradora contratada por el Plan, y se restarán al mismo los derechos consolidados en el Fondo de Capitalización del partícipe a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. De existir una diferencia positiva, ésta será el Capital Asegurado.

En caso de ocurrencia de la contingencia a lo largo del año, el Plan contratará un seguro que garantice la prestación establecida en el Anexo I con cargo a la suma de los derechos consolidados en el Fondo de Capitalización y el capital asegurado. En el supuesto de que dicha suma sea insuficiente, se reajustará la diferencia. En el supuesto de que la suma de los derechos consolidados en el Fondo de Capitalización y el capital asegurado sea superior a lo necesario para el aseguramiento de la prestación, se originará un remanente o exceso, y el beneficiario lo percibirá en la forma indicada en el apartado 27.3 letra A).

El cálculo de la cuantía de la prestación por fallecimiento de los partícipes que reúnan los requisitos previstos en el artículo 6.3 se realizará como si los mismos hubieran mantenido relación laboral con el Promotor, considerando los haberes anuales que tengan reconocidos en el momento de la extinción de su relación laboral con el mismo y las variaciones futuras que se acuerden en el Convenio Colectivo del Promotor.

Para el personal en situación de jubilación parcial, la base de cálculo utilizada para la determinación de la cuantía de la prestación por fallecimiento del partícipe coincidirá con el resultado de dividir por dos las sumas percibidas con carácter bruto durante los últimos veinticuatro meses trabajados antes de acceder a la jubilación parcial, de los conceptos definidos en el apartado 2.1 del artículo 19 de estas Especificaciones. Dicha base de cálculo se revalorizará anualmente conforme a la variación interanual (de enero a diciembre) del Índice de Precios al Consumo.

En el supuesto de que en futuras revisiones de las pensiones complementarias causadas, establecidas conforme al Anexo I, la prestación asegurada fuera insuficiente, se estará a lo dispuesto en el punto 7 del art. 19 de estas Especificaciones.

B) Partícipe en suspenso

En el caso de los partícipes en suspenso, el importe total de la prestación consistirá exclusivamente en el valor de los derechos consolidados en el Fondo de Capitalización a la fecha de inicio del percibo de la prestación.

27.5. CONCURRENCIA DE PENSIONES

En el supuesto de producirse una situación de concurrencia de pensiones en el beneficiario de las prestaciones de viudedad u orfandad, la pensión referencial de la Seguridad Social a efectos del cálculo del complemento establecido en este artículo por el Plan de Pensiones, se determinará conforme al importe teórico que habría correspondido de no existir tal concurrencia, y en ningún caso conforme al importe real derivado de la aplicación de topes máximos.

27.6 SOLICITUD Y DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA

El beneficiario o beneficiarios o sus representantes legales comunicarán el acaecimiento de la contingencia y solicitarán la prestación mediante escrito dirigido a la Comisión de Control, para su traslado a la Gestora, en el plazo máximo de seis meses desde que tuviesen conocimiento de la muerte o declaración de fallecimiento del causante y de su designación como beneficiarios, o desde que puedan acreditar su condición por otros medios.

La solicitud indicará todos los datos necesarios para determinar el importe y forma de percibo de la prestación, de acuerdo con las presentes Especificaciones. A la solicitud deberá acompañarse partida de defunción o declaración de fallecimiento del causante y documentación acreditativa de que el presunto beneficiario o beneficiarios reúnen los requisitos exigidos en el artículo anterior, así como documentación acreditativa de su identidad. La Comisión de Control podrá requerir del Promotor o del beneficiario información adicional para su traslado a la Gestora si resulta necesario.

La Gestora comunicará al beneficiario el derecho a la prestación, reconocido por la Comisión de Control y el importe y forma de percibo de la misma, conforme a las presentes Especificaciones, dentro del plazo máximo de quince días hábiles desde la recepción de toda la documentación necesaria. Siempre que la prestación o parte de la misma deba percibirse en forma de un capital inmediato, deberá ser abonada al beneficiario dentro del plazo máximo de siete días hábiles desde que éste haya presentado toda la documentación correspondiente.

Cuando la prestación tenga forma de renta se deberá aportar, asimismo, la documentación que sea requerida por la Compañía Aseguradora de acuerdo con lo previsto en la correspondiente póliza de seguro de rentas contratada por el Plan.

Art. 27 BIS. - PRESTACIÓN POR FALLECIMIENTO DE UN BENEFICIARIO QUE NO HAYA SIDO PREVIAMENTE PARTÍCIPE

Los beneficiarios, en caso de fallecimiento de un beneficiario que no haya sido previamente partícipe, tendrán derecho a una prestación coincidente con los derechos económicos sin consumir en el Fondo de Capitalización a la fecha de inicio del percibo de la prestación y/o, en caso que el fallecido hubiera contratado con cargo a todos o parte de sus derechos económicos en el Fondo de Capitalización una renta con reversión a otras cabezas, tendrán derecho a una prestación coincidente con la renta estipulada en dicha operación de seguro.

27.BIS.1 HECHO CAUSANTE

El hecho causante de esta prestación es la muerte o declaración de fallecimiento del beneficiario.

27.BIS.2 BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios de la prestación los que expresamente haya designado el beneficiario causante y, en su defecto, sus herederos testamentarios, y en su defecto, los herederos "ab intestato".

Serán beneficiarios de las rentas de reversión contratadas, la/s persona/s designadas para tal reversión en la operación de seguro.

27.BIS.3 FORMA DE COBRO

La prestación de fallecimiento necesariamente será en forma de capital inmediato o diferido, con excepción de las rentas de reversión, que se percibirán de acuerdo con lo estipulado en la operación de seguro.

27.BIS.4 CUANTÍA

El importe total de la prestación coincidirá con el valor de los derechos económicos sin consumir en el Fondo de Capitalización a la fecha de inicio del percibo de la prestación y/o la cuantía de la renta de reversión estipulada en la operación de seguro.

27.BIS.5 SOLICITUD Y DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA

El beneficiario o beneficiarios o sus representantes legales comunicarán el acaecimiento de la contingencia y solicitarán la prestación mediante escrito dirigido a la Comisión de Control, para su traslado a la Gestora, en el plazo máximo de seis meses desde que tuviesen conocimiento de la muerte o declaración de fallecimiento del causante y de su designación como beneficiarios, o desde que puedan acreditar su condición por otros medios.

La solicitud indicará todos los datos necesarios para determinar el importe y forma de percibo de la prestación, de acuerdo con las presentes Especificaciones. A la solicitud deberá acompañarse partida de defunción o declaración de fallecimiento del causante y documentación acreditativa de que el presunto beneficiario o beneficiarios reúnen los requisitos exigido en el artículo anterior, así como documentación acreditativa de su identidad. La Comisión de Control podrá requerir del Promotor o del beneficiario información adicional para su traslado a la Gestora si resulta necesario.

La Gestora comunicará al beneficiario el derecho a la prestación, reconocido por la Comisión de Control y el importe y forma de percibo de la misma, conforme a las presentes Especificaciones, dentro del plazo máximo de quince días hábiles desde la recepción de toda la documentación necesaria. Siempre que la prestación o parte de la misma deba percibirse en forma de un capital inmediato, deberá ser abonada al beneficiario dentro del plazo máximo de siete días hábiles desde que éste haya presentado toda la documentación correspondiente.

Cuando la prestación tenga forma de renta se deberá aportar, asimismo, la documentación que sea requerida por la Compañía Aseguradora de acuerdo con lo previsto en la correspondiente póliza de seguro de rentas contratada por el Plan.

CAPÍTULO VIII - RÉGIMEN FINANCIERO DEL PLAN

ART. 28. - RÉGIMEN FINANCIERO

El presente Plan se basará en el sistema financiero de capitalización individual, por lo que respecta a las aportaciones definidas en el punto 2 del artículo 19 de estas Especificaciones y a las prestaciones causadas que se perciban en forma de renta no asegurada. A tal efecto, se constituirá un Fondo de Capitalización integrado por las aportaciones definidas, y los resultados de las inversiones atribuibles a las mismas,

deducidos los gastos y quebrantos que le sean imputables.

Respecto a la prestación definida por premio de jubilación, a las prestaciones mínimas garantizadas para las contingencias de incapacidad y fallecimiento, y a las prestaciones causadas que se perciban en forma de renta asegurada, el Plan aplicará un sistema de capitalización individual financiero y actuarial.

No será precisa la constitución de Margen de Solvencia ya que el riesgo de pago de prestaciones definidas será trasladado a una Compañía Aseguradora.

CAPÍTULO IX - COMISIÓN DE CONTROL DEL PLAN

ART. 29. - DEFINICION Y FUNCIONES

La Comisión de Control es el órgano máximo de representación de todos los elementos personales del Plan de Pensiones, y de supervisión de su funcionamiento y su ejecución. Son sus principales 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 y designar al actuario independiente para la revisión del Plan de Pensiones establecida en el artículo 35 de estas Especificaciones, así como la Entidad Gestora y Depositaria, y la política de inversión de los activos del Fondo.
- 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, política de inversión, 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) La Comisión de Control del Plan elaborará por escrito, con la participación de la entidad gestora y para su traslado a la Comisión de Control del Fondo, la declaración comprensiva de los principios de su política de inversión. A dicha declaración se le dará suficiente publicidad. Dicha declaración se referirá, al menos, a cuestiones tales como los métodos de medición de los riesgos inherentes a las inversiones y los procesos de gestión del control de dichos riesgos, así como la colocación estratégica de activos con respecto a la naturaleza y duración de sus compromisos y deberá ser revisada cuando se produzcan cambios significativos en ella, y en todo caso, como consecuencia de las modificaciones que deban realizarse en función de las conclusiones de la revisión financiero actuarial a que se refiere el artículo 23 del RPPF
- f) 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.
- g) Proponer y, en su caso, decidir en las demás cuestiones sobre las que legalmente tenga competencia.
- h) Representar judicial y extrajudicialmente los intereses colectivos de los partícipes y beneficiarios del Plan, de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

- i) Elección, en su caso, de las Entidades Aseguradoras que contrate el Plan, y negociar las condiciones de dichas operaciones de seguro.
- j) 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.
- k) 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.
- l) Atender y resolver consultas y reclamaciones de los partícipes y beneficiarios.
- m) Acordar la asistencia de asesores.

La Comisión de Control se obliga a incorporar las modificaciones necesarias a estas Especificaciones que resulten de cambios legales o de negociación colectiva, en los plazos establecidos legalmente.

ART. 30. - COMPOSICIÓN Y RÉGIMEN DE LA COMISIÓN

La Comisión de Control del Plan estará formada por veinte miembros:

- nueve en representación de los partícipes,
- uno en representación de los beneficiarios, si los hubiere, y
- diez de la Entidad Promotora.

En el caso de que el Plan quedara sin partícipes, los representantes de los partícipes serían sustituidos por representantes de 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 en sesión ordinaria al menos tres veces al año, así como cuando lo estime oportuno el Presidente, cuando lo solicite de forma fehaciente por lo menos un tercio de sus miembros o cuando, estando todos presentes, así lo acuerden por unanimidad. En todo caso, dentro del primer cuatrimestre será convocada la primera reunión anual a los efectos de aprobación, si procede, del rendimiento de cuentas que debe presentar la Entidad Gestora.

Las convocatorias, a las que se adjuntará el Orden del día, se cursarán por el Presidente, por cualquier medio que acredite su recepción, al menos con quince días de antelación a aquel en que se deba celebrar la reunión, salvo en el supuesto de reunión universal prevista en el inciso penúltimo del párrafo anterior. En supuestos de urgencia inaplazable, valorada por el Presidente y el Secretario, podrá efectuarse la convocatoria con 72 horas de antelación.

En primera convocatoria, la Comisión quedará válidamente constituida cuando concurran 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 la mayoría de los componentes.

Cada miembro de la Comisión contará con un voto. La representación, así como la capacidad de voto, se podrá delegar por escrito para cada sesión en otro miembro de la Comisión.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los miembros de la Comisión de Control, presentes o representados. Se exceptúa lo establecido en el Art. 29 apartados b), d), i) e j), que exigirá el voto favorable del 70% de los miembros de la Comisión de Control.

Adicionalmente, por tratarse de un Plan mixto y de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en la materia, las decisiones que afecten a la política de inversión del fondo de pensiones incluirán al menos el voto favorable de la mitad de los representantes del Promotor y de la mitad de los representantes de los partícipes y beneficiarios en la Comisión de Control del Plan.

Se entiende que son decisiones que afectan a la política de inversión del fondo de pensiones, las siguientes o las que en el futuro pudieran establecerse en la normativa vigente:

- Elección y cambio de Fondo de pensiones.
- Delegación en la entidad gestora de funciones y facultades relativas a los derechos derivados de las inversiones, así como la contratación de la gestión con terceras entidades.
- El ejercicio de los derechos inherentes a los títulos y demás activos.
- La selección, adquisición, disposición, realización o garantía de activos.
- La canalización de recursos del Plan de Pensiones a otro fondo o adscripción del Plan de Pensiones a varios fondos.

Las decisiones que afecten al coste económico de las prestaciones definidas incluirán al menos el voto favorable de la mitad de los representantes del promotor en la Comisión de Control del Plan.

Se entiende que son decisiones que afectan al coste económico de las prestaciones definidas, las siguientes o las que en el futuro pudieran establecerse en la normativa vigente:

- Las modificaciones en las especificaciones que afecten al sistema de financiación y cobertura de cualesquiera contingencias, régimen de aportaciones y prestaciones, sistema financiero del Plan de Pensiones, así como al cálculo, movilidad o liquidez de los derechos consolidados.
- La modificación de la base técnica del Plan de Pensiones y la contratación de seguros u otras garantías de las prestaciones.
- Los acuerdos sobre aplicación de excedentes o tratamiento del déficit que se pongan de manifiesto en el Plan de Pensiones.

ART. 32. - FUNCIONES DEL PRESIDENTE Y DEL SECRETARIO

El Presidente de la Comisión de Control tendrá las siguientes funciones:

- a) La representación legal de la Comisión de Control, ejercitando cuantas acciones administrativas y judiciales se estimen oportunas, y sin perjuicio de la posibilidad de otorgar poderes a terceros conforme decida la propia Comisión o, en su defecto, informando a la misma en el menor plazo posible a efectos de su ratificación.
- b) La presidencia y dirección de las reuniones de la Comisión de Control, actuando de moderador en las mismas, haciendo ejecutar los acuerdos adoptados en aquella y pudiendo delegar estas facultades con carácter general o particular.
- c) La convocatoria de toda clase de reuniones, previa elaboración y comunicación a todos los miembros del Orden del Día.

Las demás que pueda delegarle la Comisión de Control.

Serán funciones del Secretario:

- a) Levantar el Acta correspondiente de cada reunión con el Visto Bueno del Presidente.
- b) Llevar registro de las Actas, así como de toda clase de escritos dirigidos a la Comisión de Control.
- c) Custodiar la documentación relativa al Plan, que físicamente permanecerá en el local de la Comisión de Control, salvo que ésta acuerde otra ubicación.
- d) Expedir certificaciones, con el Visto Bueno del Presidente, sobre las Actas y sobre las comunicaciones que se hayan de realizar a Partícipes y Beneficiarios o a los organismos públicos a los que sea preceptivo según la normativa vigente.

Asumir la obligación de remitir en un plazo máximo de 10 días a la Entidad Gestora, para que ésta, a su vez, lo comunique a la Dirección General de seguros y Fondos de Pensiones, los acuerdos en que se cesen y nombren a los miembros de la Comisión de Control del Plan y del Fondo, con identificación del cargo y representación ostentada así como el DNI.

Las demás que puedan delegarle el Presidente o, en su caso, la misma Comisión de Control.

ART. 33. - ELECCIÓN DE LOS MIEMBROS

Los miembros representantes de la Entidad promotora serán designados por ésta.

Los miembros representantes de los partícipes y beneficiarios serán designados por el Comité Intercentros de Aguas de Barcelona.

Los miembros de la Comisión de Control deberán ser renovados cada cuatro años, pudiendo ser reelegidos. La designación de los miembros representantes de los partícipes y beneficiarios se producirá con una antelación de dos meses a la fecha de caducidad de cada mandato.

ART. 34. - SUSTITUCIÓN DE MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE CONTROL POR VACANTES, ANTES DE LA FINALIZACIÓN DEL MANDATO

En el caso de que se produzcan vacantes de los miembros de la Comisión de Control, durante su mandato, la entidad promotora designará a los miembros sustitutos de su representación, y el Comité Intercentros de Aguas de Barcelona designará a los miembros sustitutos representantes de los partícipes y/o beneficiarios.

CAPÍTULO X - OTRAS DISPOSICIONES

ART. 35. - REVISIÓN DEL PLAN

El sistema financiero y actuarial del Plan será revisado anualmente por un actuario independiente y, en su caso, rectificado, 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 cualquier actuario o sociedad de actuarios independientes de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera del RPPF.

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. - MODIFICACIÓN DE ESTAS ESPECIFICACIONES

Los acuerdos sobre modificación de las Especificaciones del Plan, se regirán por lo estipulado en el artículo 31 de estas Especificaciones.

ART. 37. - TERMINACIÓN Y LIQUIDACIÓN 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 durante un plazo superior a un año.
- c) Disolución de la entidad Promotora del Plan de Pensiones, sin que hubiese continuidad en otro Ente o Sociedad.
- d) El incumplimiento de los principios básicos establecidos en el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.
- e) Imposibilidad manifiesta de adoptar acuerdos imprescindibles para el desarrollo efectivo del Plan, tales como las medidas de saneamiento que imponga la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones o los derivados de las revisiones financiero actuariales.
- f) Cualquier otra causa prevista en la legislación aplicable.

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 LIQUIDACIÓN 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. La integración de los derechos consolidados de los partícipes se hará necesariamente en el plan o planes del sistema de empleo en que los partícipes puedan ostentar tal condición o, en su defecto, en planes del sistema individual o asociado.
- 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 JURISDICCIÓN

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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: Reconocimiento de Servicios Pasados. Adhesiones.

Para los empleados ingresados con anterioridad a 1 de enero de 1991, que se adhieran al Plan de Pensiones antes de 16 de septiembre de 2002, con quien la Empresa mantiene compromisos por pensiones de jubilación, y sobre la base del Acuerdo Laboral sobre Exteriorización del Sistema de Previsión Social en Sociedad General de Aguas de Barcelona, de fecha 21 de junio de 2002, se reconocen a 31 de diciembre de 2001 Derechos por Servicios Pasados reconocidos, cuya cuantía individual se recoge en el Plan de Reequilibrio presentado ante la Dirección General de Seguros. En el cálculo de los derechos por servicios pasados se han aplicado las siguientes hipótesis:

- Crecimiento Salarial: 2,5% anual (se aplica para la proyección del salario pensionable)
- IPC: 2% anual (se aplica para la proyección de las bases máximas de cotización a la Seguridad Social)
- Revalorización de las pensiones: 2% anual (se aplica como crecimiento de la renta revalorizable)
- Tipo de interés: 5% anual
- Tablas de mortalidad: PERMF2000P
- Tasas de incapacidad aplicadas: Orden Ministerial de Invalidez Permanente Total para la Profesión Habitual
- Sistema de valoración: método del *Projected Unit Credit*

Para aquellos empleados que el cálculo de sus derechos por servicios pasados sea superior a la cantidad máxima permitida en la Sección 3ª del Real decreto 1588/1999 de 15 de octubre, a efectos de su integración inicial en el Plan de Pensiones, se contratará una póliza complementaria que cubra dicha diferencia. Esta póliza será, además, la que instrumente la parte del compromiso de prestación definida para la contingencia de jubilación recogido en el Acuerdo Laboral sobre Exteriorización del Sistema de Previsión Social en Sociedad General de Aguas de Barcelona, no cubierto mediante el presente plan.

Los empleados a que se refiere la presente Disposición deberán comunicar su adhesión al Plan de Pensiones, mediante comunicación por escrito a Aguas de Barcelona antes del 16 de septiembre de 2002.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: Plan de Reequilibrio

Por plan de reequilibrio se entenderá el acuerdo alcanzado por la Comisión de Control del Plan de Pensiones, al amparo del régimen establecido en la disposición transitoria decimoquinta de la Ley 30/1995, en virtud del cual, se integran en dicho Plan derechos por servicios pasados a 31.12.2001 correspondientes a los compromisos por pensiones para el personal activo en la entidad promotora, definido en la Disposición Adicional Primera, que se adhiera al Plan en el plazo indicado. Así mismo, se incorporarán al Plan de Reequilibrio las Obligaciones con los jubilados y beneficiarios causados con anterioridad a la fecha de efectividad del citado plan de reequilibrio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: No Adhesiones

Los empleados que cumpliendo el requisito de haber ingresado con anterioridad a 1 de enero de 1991, no deseen adherirse al Plan de Pensiones, deberán comunicarlo por escrito a Aguas de Barcelona antes del 16 de septiembre de 2002. No obstante, los empleados que no se hayan adherido en dicho plazo, podrán hacerlo en cualquier momento posterior, si bien perderán la posibilidad de integrar sus Derechos por Servicios Pasados Reconocidos al Plan y el Promotor no realizará aportaciones al Plan hasta la fecha en que éste manifieste su deseo de incorporación al mismo.

Respecto a los empleados mencionados en el párrafo anterior, no adheridos, sus compromisos por pensiones se exteriorizarán mediante un Contrato de Seguro.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA: Aportaciones e Intereses

Se realizará mediante un sólo pago, no más tarde del día 30 de noviembre de 2002, las aportaciones establecidas en el punto 2. del artículo 19 de las presentes Especificaciones, referente al ejercicio 2002.

Las cantidades reconocidas como derechos por servicios pasados a integrar en el fondo de pensiones devengarán un interés efectivo del 5% desde el 1.01.2002 hasta la fecha de integración de tales importes.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA: Personas con prestaciones causadas a la fecha de efectividad del Plan de Reequilibrio

En base al Acuerdo Laboral sobre Exteriorización de Previsión Social en Sociedad General de Aguas de Barcelona, firmado a 21 de junio de 2002, las personas con prestaciones causadas (beneficiarios) por compromisos por pensiones de Aguas de Barcelona a la fecha de efectividad del Plan de Reequilibrio, pasan a ser beneficiarios del plan de pensiones con total mantenimiento de sus compromisos vigentes, tal y como se recogen en el Anexo II a estas Especificaciones.

A efectos de que ello no suponga ningún tipo de asunción de riesgo por parte del plan, éste actuará como tomador y beneficiario de un contrato de seguro colectivo sobre la vida, que garantice el pago de dichas prestaciones.

La empresa promotora efectuará el pago de la prima única necesaria para garantizar dichas prestaciones, así como las precisas para mantener la total cobertura de las mismas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA: Composición de la Comisión de Control del Plan de Pensiones.

Conforme lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 8/1987 de 8 de junio, de Planes y Fondos de Pensiones, se acuerda que los miembros de la Comisión de Control sean designados a través de la forma establecida en dicho precepto. En su virtud, en la fecha de presentación del Plan de Reequilibrio por la actual Comisión de Control del Plan de Pensiones a la Dirección General de Seguros, el número total de miembros será el establecido en estas Especificaciones y su composición será la siguiente:

- En representación del Promotor, los designados al efecto.
- En cuanto a la representación de los Partícipes y Beneficiarios, éstos serán designados por el Comité de Empresa Intercentros de AGUAS DE BARCELONA.

La vigencia de la Comisión de Control del Plan de Pensiones nombrada según lo establecido anteriormente será por cuatro años y la forma de renovación será la prevista en estas Especificaciones.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA: Entrada en vigor de la prestación definida por premio de jubilación. ANEXO III.

Las adaptaciones correspondientes a la prestación definida por premio de jubilación entrarán en vigor una vez se haya formalizado la póliza de seguros contratada por el Plan a tal fin y en todo caso, antes de finalizar el año 2005.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA:

Exclusivamente para los partícipes en situación de jubilación parcial según el Acuerdo de 14 de octubre de 2004, la aportación anual a cargo de la Entidad Promotora será el resultado de aplicar el porcentaje del 5% sobre la cuantía resultante de dividir por dos las sumas percibidas con carácter bruto, durante los últimos veinticuatro meses trabajados antes de acceder a la condición de jubilación parcial, de los conceptos salariales enumerados en el apartado 2.1. del artículo 19 de estas Especificaciones, constituyendo una excepción al régimen previsto en el artículo 19.2.4.

Dicha base de aportación se revalorizará en el mes de enero de cada año conforme a la variación interanual (de enero a diciembre) del Índice de Precios al Consumo.

ANEXO I DEFINICIÓN DE LAS PRESTACIONES DE RIESGO

1. INCAPACIDAD PERMANENTE.

1.1. Se transcribe el contenido del Convenio Colectivo 2009, Artículos 75, 77 y 78.

ART. 75 - INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL

Cuando la Seguridad Social reconozca a un empleado una incapacidad 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. 77 del presente Convenio.

ART. 77 - MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL

Cuando en caso de Incapacidad 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 Nivel Retributivo y fecha de ingreso en el momento de pasar a la situación de Incapacidad Permanente y el cómputo anual de la pensión de Incapacidad de la Seguridad Social. En caso de que al cumplir los 65 años, la Seguridad Social transformara esta prestación en la de Jubilación, el complemento adoptaría el carácter de mejora de dicha prestación sin que pueda disminuir su importe.

ART. 78 - MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD 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. 77 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.

2. FALLECIMIENTO.

2.1 Se transcribe el contenido del Convenio Colectivo 2009, Artículos 79 y 80.

ART. 79 - VIUDEDAD Y ORFANDAD

1) 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, Participación en Beneficios, Complemento Personal, Plus de Turno 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.

2) VIUEDAD Y ORFANDAD DERIVADAS DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ:

Causarán derecho a dicha pensión, las viudas y viudos de los empleados que tuvieran reconocida o la Incapacidad Permanente Total o la Incapacidad Permanente Absoluta o la Gran Invalidez y siempre que 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 el 60% del complemento de Pensión que estuviera percibiendo el fallecido.

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% del Complemento de Pensión.

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. 80 - MEJORA DE LAS PRESTACIONES DE VIUEDAD 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.

ANEXO II AL PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD GENERAL DE AGUAS DE BARCELONA

DEFINICIÓN DE LOS COMPROMISOS DEL COLECTIVO DE PASIVOS CAUSADOS CON ANTERIORIDAD A LA FECHA DE EFECTO DEL PLAN DE REEQUILIBRIO

Para el colectivo de pasivos que a la fecha de efectividad del Plan de Reequilibrio perciban una pensión de la SOCIEDAD GENERAL DE AGUAS DE BARCELONA, en concepto de:

1. Jubilación,
2. Viudedad,
3. Orfandad o
4. Incapacidad,

el Plan de Pensiones contratará un seguro que garantice la total cobertura de dichos compromisos de prestación definida.

1. PENSIÓN DE JUBILACIÓN

1.1. Beneficiario

Es beneficiario de la pensión de jubilación definida en el punto 1.2 siguiente toda persona que, estando jubilado a efectos del régimen general de la Seguridad Social, a la fecha de efecto del Plan de Reequilibrio perciba una pensión de jubilación de la Sociedad General de Aguas de Barcelona.

1.2. Cuantía y Forma de la Pensión

La cuantía inicial de esta pensión coincidirá con la que viene percibiendo el beneficiario.

La pensión es vitalicia, mensual, vencida y revalorizable anualmente.

1.3. Pensiones de Viudedad y Orfandad derivadas de Jubilación

En el supuesto de fallecer el jubilado pensionista, un 60% de su pensión revertirá a su cónyuge superviviente, siempre y cuando el matrimonio fuese anterior a la fecha en que el fallecido alcanzó los 60 años de edad, añadiéndose un 20% por cada hijo con derecho a pensión de orfandad de la Seguridad Social, con el tope del 100% del complemento de jubilación. En caso de orfandad total, los beneficiarios de orfandad acrecerán su complemento con el correspondiente a viudedad.

Serán beneficiarios de las pensiones de viudedad y orfandad los mismos, y con los mismos criterios, que establezca la Seguridad Social para dichas contingencias.

Las pensiones de viudedad y orfandad serán mensuales, vencidas, y anualmente revalorizables, y se extinguirán por las mismas causas que establezca la Seguridad Social para las pensiones públicas de viudedad y orfandad, respectivamente.

Todas las pensiones establecidas bajo este punto 1 son revalorizables con el IPC real, salvo que el incremento anual para el personal activo, fijado en el Convenio Colectivo, fuera inferior, en cuyo caso se tomará este último.

2. PENSIÓN DE VIUEDAD

2.1. Beneficiario

Es beneficiario de la pensión de viudedad definida en el punto 2.2 siguiente, toda persona que a la fecha de efecto del Plan de Reequilibrio perciba una pensión de viudedad de la Sociedad General de Aguas de Barcelona.

2.2. Cuantía y Forma de la Pensión

La cuantía inicial de esta pensión coincidirá con la que viene percibiendo el beneficiario.

La pensión de viudedad es mensual y vencida, y se extinguirá por las mismas causas que establezca la Seguridad Social para la pensión pública de viudedad.

2.3. Pensión de Orfandad derivada de Viudedad

Si en la fecha de fallecer el beneficiario de la pensión de viudedad, hubiera hijos perceptores de una pensión pública de orfandad, la pensión de viudedad revertirá a ellos.

Las pensiones de orfandad serán mensuales, vencidas, y se extinguirán por las mismas causas que establezca la Seguridad Social para la pensión pública de orfandad.

Todas las pensiones contempladas en este punto 2, son revalorizables anualmente. Si las pensiones de viudedad y orfandad han sido causadas por el fallecimiento de un jubilado, la tasa de revalorización será la menor entre el IPC real, o la tasa de incremento salarial negociada en Convenio Colectivo para el personal activo. Si han sido causadas por el fallecimiento de un activo o un pensionista inválido, la tasa de revalorización será la fijada en el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

3. PENSIÓN DE ORFANDAD

3.1. Beneficiario

Es beneficiario de la pensión de orfandad definida en el punto 3.2 siguiente, toda persona que a la fecha de efecto del Plan de Reequilibrio perciba una pensión de orfandad de la Sociedad General de Aguas de Barcelona.

3.2. Cuantía y Forma de la Pensión

La cuantía inicial de esta pensión coincidirá con la que viene percibiendo el beneficiario.

La pensión de orfandad es mensual, vencida, y revalorizable anualmente, y se extinguirá por las mismas causas que establezca la Seguridad Social para la pensión pública de orfandad.

Todas las pensiones contempladas en este punto 3 son anualmente revalorizables. Si la pensión de orfandad ha sido causada por el fallecimiento de un jubilado, la tasa de revalorización será la menor entre el IPC real, o la tasa de incremento salarial negociada en Convenio Colectivo para el personal activo. Si ha sido causada por el fallecimiento de un activo o un pensionista inválido, la tasa de revalorización será la fijada en el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

4. PENSIÓN DE INCAPACIDAD

4.1. Beneficiario

Es beneficiario de la pensión de incapacidad definida en el punto 4.2 siguiente toda persona que a la fecha de efecto del Plan de Reequilibrio perciba una pensión de incapacidad de la Sociedad General de Aguas de Barcelona.

4.2. Cuantía y Forma de la Pensión

La cuantía inicial de esta pensión coincidirá con la que viene percibiendo el beneficiario.

La pensión de incapacidad es vitalicia, mensual, revalorizable anualmente, y vencida.

4.3. Pensiones de Viudedad y Orfandad derivadas de Incapacidad

En el supuesto de fallecer el pensionista inválido, un 60% de su pensión revertirá a su cónyuge superviviente, siempre y cuando el matrimonio fuese anterior a la fecha en que el fallecido alcanzó los 60 años de edad, añadiéndose un 20% por cada hijo con derecho a pensión de orfandad de la Seguridad Social, con tope del 100% del complemento de incapacidad. En caso de orfandad total, los beneficiarios de orfandad acrecerán su complemento con el correspondiente a viudedad.

Serán beneficiarios de las pensiones de viudedad y orfandad los mismos, y con los mismos criterios, que establezca la Seguridad Social para dichas contingencias.

Las pensiones de viudedad y orfandad serán mensuales, vencidas y revalorizables anualmente, y se extinguirán por las mismas causas que establezca la Seguridad Social para las pensiones públicas de viudedad y orfandad, respectivamente.

Todas las pensiones contempladas en este punto 4 son revalorizables a la tasa de revalorización fijada en el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

ANEXO III DEFINICIÓN DEL PREMIO DE JUBILACIÓN

El importe del premio es de 10.027,76 euros y su percepción queda condicionada a que el empleado se jubile dentro del año que contractualmente le corresponda, de conformidad con lo establecido en el artículo 59, párrafo tercero del Convenio Colectivo actualmente vigente.

Las modificaciones que pudieran producirse en el futuro en el Convenio Colectivo, se recogerán automáticamente en estas Especificaciones.

Abril 2009

ANEXO VIII - REGIMEN MIXTO EN LOS CONCURSOS

En Barcelona, a dos de Junio de mil novecientos noventa y dos

R E U N I D A

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 ello 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 REGIMEN 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 CORNELLÀ
- i) Conductor instalaciones Cornellà
OPERARIO 2 ELÉCTRICO CORNELLÀ
- j) Conductor instalaciones Zona Besós-Barcelona
OPERARIO 2 ELÉCTRICO CORNELLÀ
- k) Conductor instalaciones Zona Llobregat-Castelldefels
OPERARIO 2 ELÉCTRICO CORNELLÀ
- 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 IX - 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. Ángel 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^a 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^a Pilar GUERRA CORCHADO, D. Fco. Javier GUMA CAPDEVILA, D. Antonio Jesús JIMENEZ ARAGON, D. Salvador PEIRO MOLINER, D. Jordi REQUENA FERRANDO, D. José M^a 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 el Nivel Retributivo.

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

ANEXO

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. Nivel Retributivo
a) Maquinista Central Cornellá	5	2	3	I	Nivel R.5
b) Maquinista E. T. de S. Joan Despí	5	1	3	I	Nivel R.5
c) Técnico Funcio.Ctrol Centralizado	5	2	3	I	Nivel R.3
d) Operario Ctrol Cuenca Llobregat	5	1	3	II	Nivel R.6
e) Operario 1 inst. Z. Besós-Bcn	6	0	1	II	Nivel R.6
f) Oper. 1 inst. Z. Llob.-Castelldefels	6	0	1	II	Nivel R.6
g) Operario inst. Sant Joan Despí	8	3	4	II	Nivel R.6
h) Operario 2 inst. Zona Baix Llobregat	3	1	2	II	Nivel R.7
i) Conductor instalaciones Cornellá	10	4	4	II	Nivel R.7
j) Conductor inst. Z. Besós-Barcelona	8	0	2	II	Nivel R.7
k) Cond. Inst. Z. Llob.-Castelldefels	6	0	1	II	Nivel R.7
l) Analista Laboratorio S. Joan Despí	5	2	2	I	Nivel R.5
m) Operario 2 Laboratorio	6	3	4	II	Nivel R.7
Subtotal	78	19	33	--	

SUBDIRECCIÓN DE OPERACIONES

Puesto de Trabajo	Nº de Personas	Personas mixto Actual	Personas Mixto Previsto	Nivel	Requerim. Nivel Retributivo
a) Coordinador Unidades Móviles	3	2	2	I	Nivel R.5
b) Operario 1 Oper.(G.Barcelona)	16	8	10	II	Nivel R.6
c) Operario 1 Oper.(G.Hospitalet)	8	4	5	II	Nivel R.6
d) Operario 1 Oper.(G.Gava)	5	2	3	II	Nivel R.6
e) Operario 1 Oper. (G.Badalona)	8	2	5	II	Nivel R.6
f) Telefonista Aver.(G.Barcelona)	5	1	1	II	Nivel R.7
g) Telefonista Aver.(G.Hospitalet)	3	1	1	II	Nivel R.7
h) Telefonista Aver.(G.Badalona)	3	1	1	II	Nivel R.7
i) Ayudante Oper.(G. Barcelona)	16	7	8	III	Nivel R.8
j) Ayudante Oper.(G.Hospitalet)	8	3	4	III	Nivel R.8
k) Ayudante Oper.(G.Gavá)	5	2	2	III	Nivel R.8
l) Ayudante Oper.(G.Badalona)	8	2	4	III	Nivel R.8
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.

ANEXO X - GRADOS DE PARENTESCO (Art. 30)

En esta relación se recogen los familiares del empleado/a que, por las circunstancias citadas en el art. 30 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

ANEXO XI - ACUERDO PALLARS

En Barcelona a quince de mayo de dos mil dos

R E U N I D O S

Por el Comité Intercentros: JAIME GARCIA CORRALES, ANTONIO GARRIDO BAUTISTA, JOSE GUAZ SERRANO, CARLOS GUMA CAPDEVILA, F. XAVIER GUMA CAPDEVILA, DAVID O. ROQUETA VALLVERDU, FRANCISCO RUIZ ORTEGA, DAVID SERRANO GERVOLES, ARMAND ESTESO GARCIA, JORDI FERRIZ SANCHEZ, MARC ANTONI GARCIA PEREZ, JOSE MODESTO MARTIN MARTIN, RAMON NAVARRO GIL, GUSTAVO NUÑEZ JIMENEZ, ELOI PEREZ LOPEZ, JORDI REQUENA FERRANDO.

Por la Sección Sindical de UGT: Carlos de PABLO TORRECILLA.

Por la representación de la Empresa: ENRIQUE CASTELLVI ARASA, XAVIER GARCES DANIEL, JACINTO GINESTA VENTURA, CARLOS DE LA MORA BRUGADA.

De acuerdo con la comunicación emitida por la Dirección de Personal en fecha 3 de diciembre de 2001 y atendiendo a las peticiones realizadas por el Comité Intercentros en fechas 7 y 18 de diciembre de 2001, en las que manifestaba que se producía una pérdida de derechos adquiridos y unos perjuicios debidos al traslado de personal de los centros de Lepanto y Pº San Juan al nuevo centro de trabajo situado en la calle Pallars, nº 477, denominado Gerencia Zona Barcelona-Norte,

A C U E R D A N

- Habilitar en la planta baja del centro de Pallars, una zona de descanso colindante con la sala de operarios.
- Proporcionar aparcamiento en el parking subterráneo del centro de Pallars al personal de turno.
- Habilitar hasta 8 plazas de parking en el terreno del solar contiguo al centro de Pallars que es propiedad de la empresa, mientras no se de otra utilidad a dicho solar, destinadas a los empleados que tienen dificultades de comunicación con el nuevo centro, de acuerdo con el estudio realizado al respecto.
- Proporcionar el coste del transporte público (abono T10) a los empleados que viven actualmente cerca del centro de Lepanto y, por consiguiente, pueden ir a trabajar sin necesidad de utilizar medios de transporte.

Se exceptúan de esta compensación los empleados que solicitaron el traslado a la sede de la Gerencia Norte o que accedieron voluntariamente a plazas convocadas para dicha Gerencia.

- Que al personal de turno del centro de Pallars le será de aplicación el apartado "g" (Acuerdo sobre descanso por bocadillo) del Art. 24 (Trabajos en régimen de turno) del Convenio Colectivo vigente. Asimismo, el cálculo del Plus por trabajo en régimen de turno se realizará de acuerdo con el apartado "f" del Art. 50 (Plus por trabajo en régimen de turno) de dicho Convenio.
- Los empleados que estén de alta en la empresa el día 21 de mayo de 2002 y se incorporen al centro de Pallars en dicha fecha percibirán, a título personal, a partir de 21 de mayo de 2002, un Plus de compensación por mayor coste del bocadillo de 2,75 € por día efectivamente trabajado en régimen de jornada continuada, mientras estén adscritos a dicho centro de trabajo, o cambien a un centro de trabajo que también tenga este Plus.

El personal de turno no percibirá este Plus.

- Los dos últimos acuerdos se extienden, en las mismas condiciones, al personal que esté de alta en la empresa el día 21 de Mayo de 2002, trabajando en la Gerencia de Gavá.

Estos dos últimos acuerdos se harán también extensivos a los empleados de las Gerencias de Zona Barcelona-Sur, Hospitalet y Badalona en el momento en que dichas Gerencias sean trasladadas a nuevas ubicaciones.

- Inmediatamente después de la firma de este acuerdo, se iniciará una negociación en la que la Dirección de la Empresa manifiesta su deseo de aumentar la productividad y la calidad del trabajo en todas las gerencias. Dicha negociación incluirá entre otros aspectos la implantación de la jornada partida, los trabajos en solitario, los Niveles Retributivos y la organización del trabajo.

El Comité manifiesta que incluirá en el ámbito de esta negociación la extensión de este acuerdo a las demás Gerencias.

- El primer día de trabajo en el centro de trabajo de la calle Pallars será el día 21 de mayo de 2002.

ANEXO XII - ORGANIZACION DEL REGIMEN MIXTO

Los puestos de trabajo de turno a sustituir en Régimen Mixto son los que se especifican a continuación:

DIRECCION TECNICA

Puesto de Trabajo	Nº de Personas	Personas mixto Actual	Personas Mixto Previsto	Nivel	Requerim. Nivel Retributivo
a) Técnico Explot.Producción	5	3	3	I	Nivel R.3
b) Encargado Explot. Producción (*)	5	3	3	I	Nivel R.5
c) Técnico Funcio.Ctrol Centralizado	5	3	3	I	Nivel R.3
d) Operario Ctrol Cuenca Llobregat	5	2	3	II	Nivel R.6
e) Operario 1 inst. Z. Besós-Bcn	6	0	1	II	Nivel R.6
f) Oper. 1 inst. Z. Llob.-Castelldefels	6	0	1	II	Nivel R.6
g) Operario 1 inst. Sant Joan Despí	5	3	3	II	Nivel R.6
h) Operario 2 inst. Zona Baix Llobregat	3	2	2	II	Nivel R.7
i) Operario 2 inst. Sant Joan Despi	8	4	4	II	Nivel R.7
j) Conductor inst. Z. Besós-Barcelona	8	1	2	II	Nivel R.7
k) Cond. Inst. Z. Llob.-Castelldefels	6	0	1	II	Nivel R.7
l) Analista Laboratorio S. Joan Despi	5	2	2	I	Nivel R.5
m) Operario 2 Laboratorio	6	2	4	II	Nivel R.7
Subtotal	73	25	32	--	

(*) pendiente CPCP.

DIRECCION TERRITORIAL

Puesto de Trabajo	Nº de Personas	Personas mixto Actual	Personas Mixto Previsto	Nivel	Requerim. Niveles Retributivo
a) Coordinador Unidades Móviles	3	3	2	I	Nivel R.5
b) Operario 1 Oper.(G.Barcelona N.)	8	6	5	II	Nivel R.6
c) Operario 1 Oper.(G.Barcelona S.)	8	5	5	II	Nivel R.6
d) Operario 1 Oper.(G.Hospitalet)	8	4	5	II	Nivel R.6
e) Operario 1 Oper.(G.Gava)	5	3	3	II	Nivel R.6
f) Operario 1 Oper. (G.Badalona)	8	4	5	II	Nivel R.6
g) Ayudante Oper.(G. Barcelona N.)	8	4	4	III	Nivel R.8
h) Ayudante Oper. (G.Barcelona S.)	8	4	4	III	Nivel R.8
i) Ayudante Oper.(G.Hospitalet)	8	5	4	III	Nivel R.8
j) Ayudante Oper.(G.Gavá)	5	3	2	III	Nivel R.8
k) Ayudante Oper.(G.Badalona)	8	4	4	III	Nivel R.8
Subtotal	77	45	43	--	

DIRECCION COMERCIAL ABASTECIMIENTO

<u>Puesto de Trabajo</u>	Nº de Personas	Personas mixto Actual	Personas Mixto Previsto	Nivel	Requerim. Nivel Retributivo
a) Telefonista Averías	8	3	3	II	Nivel R.7
Subtotal	8	3	3	--	

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 Dirección Técnica y en los a), b), c), d), e) y f) de la Dirección Territorial, 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 Dirección Técnica 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.

ANEXO XIII

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (CPCP) PARA LA FORMALIZACIÓN DEL ÚLTIMO APARTADO DEL PREACUERDO DE CONVENIO DE FECHA 22 DE JUNIO DE 2005

En Barcelona a 11 de julio de 2005, reunidos los miembros de la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional (CPCP), integrada por los miembros siguientes:

En representación de la Dirección:

D. Lluç ORPELLA BERNAT, D. Arsenio OLMO CHAOS, D. Rafael GÓMEZ BERNAT, D. Carlos DE LA MORA BRUGADA, D. José TABLADA RODRIGUEZ, D. Antoni MATABOSCH GRIFOLL.

En Representación de los Trabajadores:

Por ATAB: Dña. Eva FERRUZ NORTES, D. F. Xavier GUMA CAPDEVILA.

Por CCOO: D. Armand ESTESO GARCIA, D. Jordi REQUENA FERRANDO.

Por UGT: D. Carlos de PABLO TORRECILLA, D. Carlos BERGES COLLADO.

Esta reunión tiene por objeto dar cumplimiento al último apartado del preacuerdo de fecha 22 de junio de 2005, formalizando los términos y condiciones del antedicho acuerdo, en los términos siguientes:

COMPENSACION POR CIERRE DEL BAR DE PASEO SAN JUAN/DIPUTACION:

Los empleados fijos de plantilla de Aigües de Barcelona, que prestaban sus servicios en los centros de trabajo de Paseo de San Juan/Diputación y, Medicina del Trabajo en la calle Diputación, que a partir del día 30 de mayo de 2005 han sido trasladados progresivamente a distintos centros de trabajo, percibirán a título individual a partir de la fecha del traslado individual de cada trabajador, un Plus Compensación Coste Desayuno de 3,09 € por cada día efectivamente trabajado en régimen de jornada continuada o intensiva, como consecuencia del cierre del Bar al que tenía acceso este personal en el antedicho régimen de jornada continuada.

TRASLADOS PROVISIONALES A MUNICIPIO DISTINTO:

Todo el Personal del centro de trabajo del Paseo de San Juan afectado por los siguientes traslados provisionales a un municipio distinto:

- Personal de Laboratorio a Sant Joan Despí.
- Personal de Mantenimiento Instrumental a Cornellá de Llobregat.
- Personal de Atención Telefónica y Explotación Transporte a Cornellá de Llobregat.

percibirán durante el tiempo que dure el mismo, el importe de 50 € mensuales por toda la duración del traslado provisional, prorrateándose por días los periodos inferiores al mes.

En el caso de que algunos de dichos traslados provisionales pasarán a definitivos, se aplicará lo acordado en el Convenio para los traslados definitivos, desde la fecha inicial del traslado provisional.

En prueba de conformidad firman éste acta por duplicado en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.