

RESOLUCIÓ

TRE/429/2008, de 14 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de les empreses de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigües de la província de Barcelona per als anys 2007-2009 (codi de conveni núm. 0801535).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de les empreses de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigües de la província de Barcelona, subscrit per ASAC (Agrupació de Serveis d'Aigües de Catalunya) i UGT el dia 23 de novembre de 2007, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de les empreses de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigües de la província de Barcelona per als anys 2007-2009 (codi de conveni núm. 0801535) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 14 de gener de 2008

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de les empreses de captació, elevació, conducció, tractament, distribució i depuració d'aigües de la província de Barcelona per als anys 2007-2009

CAPÍTOL I*Àmbit d'aplicació***Article 1***Àmbit funcional*

Aquestes normes s'apliquen a les empreses incloses en l'article 3 del tercer Conveni col·lectiu estatal del sector de l'aigua, aprovat per Resolució, de 13 d'agost de 2008, (publicat al BOE, de 24 d'agost de 2007), en què s'estableixen les condicions de treball per a les indústries l'activitat econòmica de les quals estigui compresa dins de la gestió total o parcial de l'anomenat cicle integral dels serveis públics d'aigua a poblacions: captació, tractament, distribució, evacuació mitjançant xarxes de clavegueram i depuració d'aigües residuals per a usos tant domèstics com industrials.

Aquest Conveni no s'aplica en aquelles matèries que estiguin regulades per convenis propis d'empresa.

Article 2

Àmbit personal

Aquest Conveni regeix per al personal al servei de les empreses esmentades i subjecte a relació laboral.

Article 3

Àmbit territorial

Les disposicions que conté aquest Conveni regeixen en tots els centres de treball de la província de Barcelona de les empreses que hi són afectes.

Article 4

Àmbit temporal

Aquest Conveni entra en vigor el dia en què sigui signat però té efectes econòmics a partir de l'1 de gener de l'any 2007. La durada és de 3 anys i regirà fins al 31 de desembre de l'any 2009. Aquest Conveni es prorrogarà fins a la signatura d'un nou conveni i d'acord amb l'article 86 de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL 2

Organització de la feina i formació professional

Article 5

Norma general

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

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

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

Article 6

Plantilla

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

Article 7

Prestació de la feina

Els factors d'enquadrament dels treballadors inclosos en els àmbits d'aplicació del present Conveni s'establiran d'acord amb l'article 14 del tercer Conveni col·lectiu estatal del sector.

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

El treballador, en cas que compleixi habitualment tasques corresponents a grups o nivells salarials diferents, ha d'acomplir la que li comporti una remuneració millor; això no vol dir que hagi de deixar l'activitat de caràcter inferior, sempre d'acord amb el que diu l'article 17 del tercer Conveni col·lectiu estatal del sector.

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

Si el treballador realitza tasques d'un grup o nivell professional inferior, es regirà pel que s'estableix a l'article 18 del tercer Conveni col·lectiu estatal del sector.

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

Article 8

Rendiment

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

2. Les empreses poden mesurar les feines, tenint-ne en compte factors tant qualitius com quantitius, per determinar el rendiment i la fixació d'objectius. També poden establir els incentius que creguin convenients.

Article 9

Plena dedicació a la feina

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

Article 10

Exercici del comandament

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

Article 11

Obligatorietat de la formació professional

1. En cas que la formació professional tingui lloc dins la jornada ordinària, el treballador hi ha d'assistir obligatòriament i ha d'aprofitar tant com pugui els ensenyaments que s'hi imparteixin. Així mateix, en qualsevol cas tindrà l'obligació d'assistir-hi quan sigui necessari per desenvolupar les tasques pròpies del seu lloc de treball a l'empresa.

2. L'assistència als cursos que pugui establir la direcció de l'empresa, de forma conjunta o no amb els treballadors o amb part d'ells, diferents als establerts en l'apartat anterior serà voluntària.

3. En qualsevol cas, el temps esmerçat en la realització de cursos serà computat com a jornada laboral.

4. D'acord amb el que estableix l'article 23 de l'Estatut dels treballadors, l'empresa donarà els permisos necessaris per a la realització d'exàmens a aquells treballadors que estiguin cursant estudis. Aquest permís serà de mitja o d'una jornada completa en funció del lloc on s'hagi de realitzar l'esmentat examen.

5. Així mateix, els treballadors que certifiquin la realització de cursos acadèmics podran adaptar el seu horari laboral, sense variar el nombre d'hores de la jornada durant el període del curs.

CAPÍTOL 3
Classificació professional

Article 12
Classificació professional

1. L'any 2007 es mantindrà el sistema de classificació professional de 5 grups professionals i nivells salarials vigent fins al Conveni passat, tal com es reflecteix a l'annex 1 (Taula salarial definitiva 2007) i a la primera columna de l'annex 2 (Taules d'equivalències adaptació classificació professional al Conveni estatal. Any 2008) del present Conveni.

2. A partir de l'1 de gener de 2008 la classificació professional vigent serà la regulada al tercer Conveni estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, adoptant la definició de factors d'enquadrament, grups professionals i nivells dels articles 14 i 15 de dit Conveni. L'adaptació de la classificació professional vigent fins l'any 2007 amb la del 2008 es farà d'acord amb la taula d'equivalències establerta a l'annex 2 del present Conveni.

Article 13
Promoció professional

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

Article 14
Promoció del personal del grup 1, àrea funcional tècnica i nivell 2

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

Aquest article deixarà de tenir vigència a partir de l'1 de gener de 2008, com a conseqüència del nou sistema de classificació professional que entrarà en vigor en aquella data.

CAPÍTOL 4
Jornada, horari, hores extraordinàries, vacances, viatges, desplaçaments i malalties

Article 15
Jornada

La jornada laboral pactada pel sector per a tota la durada del Conveni és de 1.750 hores anuals per a tot el personal.

La jornada laboral, tant en còmput setmanal com en còmput anual, s'entén de feina efectiva; consegüentment, la jornada no inclou les possibles pauses que, si escau, s'estableixin a cada empresa per a l'esmorzar o l'entrepà.

Pel que fa a la possible durada de la pausa que excedeixi els 15 minuts, es negociarà en cada empresa la seva inclusió o no dins la jornada anual.

Article 16
Horaris

D'acord amb les necessitats del servei, els horaris vigents actualment als diversos centres de treball no es modifiquen. No obstant això, les empreses que a causa de la

jornada fixada a l'article anterior hagin de modificar el seu horari poden introduir racionalment les adaptacions necessàries.

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

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

Article 17

Compliment de l'horari

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

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

Els representants sindicals gaudeixen de les garanties que la legislació estableix a aquest efecte.

Article 18

Feines de durada superior a la jornada laboral

A aquest efecte, cal atènyer-se al que disposen els apartats 1 i 2 de l'article 43 del tercer Conveni col·lectiu estatal del sector.

Article 19

Hores extraordinàries

La prestació d'hores extraordinàries és regida pel que disposen l'article 44 del tercer Conveni col·lectiu estatal del sector i l'article 35 de l'Estatut dels treballadors. Atès el caràcter de servei públic que tenen les empreses afectes a aquest Conveni, en cas de concórrer circumstàncies justificades que no permetin la suspensió d'una feina a l'hora d'acabar la jornada laboral, el treballador l'ha d'allargar fins concloure la feina, i l'empresa el pot substituir per un altre treballador; l'empresa, en aquest cas, ha de concedir un permís especial per tal que el treballador pugui menjar a les hores habituals, ja sigui a casa seva, al lloc de treball o a les rodalies. La prestació de feina en hores extraordinàries té els límits fixats per la legislació vigent.

Article 20

Hores estructurals

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

a) Secció de Brigada de Taller

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

b) Secció de Lectors

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

c) Secció d'Estacions de Bombament i Feines de Torn

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

d) Secció de Contractació i Avisos

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

Article 21

Hores complementàries

a) D'acord amb el que es preveu en l'Estatut dels treballadors, el nombre d'hores

complementàries en els contractes a temps parcial no podrà excedir, en cap cas, el 30% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.

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

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

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

Article 22

Guàrdies

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

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

Article 23

Dietes

Durant els anys 2007 i 2008, el treballador que faci un desplaçament per necessitats de l'empresa i no pugui dinar o sopar a casa seva a l'hora acostumada percebrà una dieta d'11,53 euros.

Per a l'any 2009 l'import de la dieta serà el que resulti d'aplicar l'increment a compte de l'IPC previst per a l'any 2009, a l'import definitiu de l'any 2008. Aquest import es revisarà d'acord amb la clàusula de revisió salarial per a l'any 2009 (IPC real estatal 2009).

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

Article 24

Vacances

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

Article 25

Gaudi de les vacances

Les empreses han d'acordar els períodes de gaudi de les vacances dins dels 3 primers mesos de cada any. Sempre que les necessitats dels diferents serveis ho permetin, han de mirar d'atendre les peticions que en aquest sentit elevin els treballadors. Pel que fa a tot el que no preveu aquest article, cal atènyer-se a l'article 38 de l'Estatut dels treballadors.

Les vacances a què fa referència l'article 24 es tradueixen en 26 dies feiners, sobre la base de la setmana laboral actual de 6 dies.

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

Article 25 bis

Assumptes propis

A partir de l'any 2008, els treballadors disposaran d'1 dia a l'any per assumptes propis com a permís retribuït, no acumulable a les vacances anuals. Per gaudir-ho serà necessari el preavís amb una antelació suficient.

Article 26

Festivitat del Dissabte Sant

El Dissabte Sant de cada any és festiu, sens perjudici de la jornada anual acordada, i té caràcter de dia de vacances complementari, independentment dels dies de gaudi de les vacances reglamentàries a què fan referència els articles anteriors, sens perjudici dels torns o les guàrdies necessaris amb vista al desenvolupament correcte del servei.

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

Article 27

Festivitats tradicionals

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

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

Atès el caràcter de servei públic de les empreses afectes a aquest Conveni, per prestar l'atenció deguda al públic i al servei encomanat, la direcció de les empreses pot acordar amb el comitè d'empresa el desplaçament del gaudi d'aquestes festes a una altra data del calendari laboral. Aquest desplaçament pot afectar la plantilla totalment o parcialment. Pel que fa al Dilluns de Pentecosta i l'1 de juny (festa patronal), l'empresa pot establir en tot cas el desplaçament i acordar, amb el comitè d'empresa o amb els delegats de personal, la data de substitució.

Article 28

Baixes per malaltia comuna i accident no laboral

1. Si un treballador no pot assistir a la feina per raó de malaltia, ho ha de fer avinent dins les 2 primeres hores de la seva jornada a la prefectura on és adscrit.

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

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

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

CAPÍTOL 5
Règim econòmic

Article 29
Norma general

Es considera que les retribucions de qualsevol caràcter pactades en aquest Conveni, establertes reglamentàriament o convingudes, ja sigui individualment o en grup, tenen en tot cas un caràcter brut. L'impost general sobre la renda de les persones físiques, la quota obrera de cotització a la Seguretat Social i qualsevol altra càrrega que hi hagi o que, si escau, s'estableixi legalment sobre el salari són a càrrec de l'empleat.

Article 30
Feina a temps parcial

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

Article 31
Taula de retribucions

1. La taula de retribucions, que és el desglossament mensual de les retribucions anuals per nivell, es compon dels conceptes retributius següents:

Salari base.

Participació en els beneficis corresponents al salari base.

Plus de conveni.

Plus lloc de feina.

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

3. A l'annex 3 es detalla la taula de retribucions definitiva per a l'any 2008.

4. A fi i efecte d'aclarir qualsevol dubte, el total anual de la darrera columna de l'annex 1 i l'annex 3 es calcula multiplicant el salari base per 17,8 i el plus de conveni i el plus lloc de feina per 12 i sumant el resultat de totes dues operacions.

Article 32
Nivells de retribució anual

1. Aquest nivell comprèn en còmput anual el salari base, la participació en beneficis que en resulta, el plus conveni i el plus lloc de feina.

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

Article 33
Antiguitat

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

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

Els imports que cada treballador tenia acreditats en data 31 de desembre de 2003 van quedar consolidats en concepte de antiguitat consolidada.

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

Tanmateix, el 0,3% es començarà a aplicar a partir de l'any 2014, una vegada complerts 10 anys d'antiguitat des de la signatura del Conveni de l'any 2004.

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

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

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

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

Article 34

Participació en beneficis

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

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

Article 35

Plus de conveni

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

Com a compensació per aquest rendiment, s'estableix el complement salarial fix que, amb l'epígraf de plus de conveni, reflecteixen per a cada nivell salarial les taules que figuren en l'annex 1, per a l'any 2007, i a l'annex 3 per a l'any 2008.

Article 36

Plus de lloc de feina

1. A partir de l'any 2007 es crea un nou concepte salarial denominat plus de lloc de feina, que retribueix i compensa les condicions relatives al lloc de treball.

L'import i l'aplicació d'aquest nou plus serà el mateix per tots els grups professionals i nivells, es pagarà en les 12 mensualitats ordinàries, i no computarà pel càlcul del plus de torn, regulat a l'article 39, ni en la base pel càlcul de les hores extraordinàries, regulat a l'article 42.

L'any 2007 el plus lloc de feina es fixa en 60 euros/bruts mensuals, tal com figuren a les taules de l'annex 1.

L'any 2008 el plus lloc de feina s'incrementarà en 60 euros/bruts mensuals, que s'afegiran als 60 euros/bruts mensuals de l'any anterior. L'import del plus per l'any 2008 serà de 120 euros/bruts mensuals, tal com figuren a les taules de l'annex 3.

L'any 2009 el plus lloc de feina s'incrementarà en 30 euros/bruts mensuals, que s'afegiran als 120 euros/bruts mensuals dels anys anteriors. L'import del plus per l'any 2009 serà de 150 euros/bruts mensuals.

2. Aquest plus de lloc de feina substitueix i elimina la regulació del plus de feina tòxica, regulat a l'article 38 de l'anterior Conveni provincial de Barcelona (any 2006), i compensa, entre d'altres, qualsevol que es pogués percebre en concepte de penositat, toxicitat, i/o perillositat.

Article 37

Complement personal

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

Article 38*Plus de feina nocturna*

1. Consisteix aquest plus en un complement de remuneració equivalent al 25% del salari base diari.
2. El plus de feina nocturna té el caràcter de complement salarial no consolidable, d'acord amb l'article 26.3 de l'Estatut dels treballadors i l'article 35 del tercer Conveni col·lectiu estatal del sector.

Article 39*Plus de feina de torn*

1. Les feines que requereixen una activitat permanent durant les 24 hores del dia i els 365 dies de l'any tenen el caràcter de feines de torn. Per aquest motiu, s'estableixen torns de feina de 8 hores cadascun i cal variar periòdicament el torn dels treballadors, que han de gaudir del descans setmanal en una data variable, amb el benentès que les hores treballades en diumenge o festa intersetmanal no es qualifiquen d'extraordinàries, tret de les festivitats tradicionals que preveu l'article 27.

2. L'import del plus de feina de torn serà l'establert a cada empresa mitjançant un acord amb el comitè d'empresa o el delegat de personal, si n'hi ha.

Si no s'arriba a cap acord, el plus de feina de torn serà, com a mínim, del 15% dels havers fixos percebuts a cada mensualitat i a la paga extraordinària, a excepció del plus de lloc de feina, que no computarà pel càlcul d'aquest plus. Aquest plus substitueix qualsevol complement de retribució que les empreses hagin establert específicament per a aquestes feines, sens perjudici del caràcter de garantia "ad personam" que es reconeix a favor dels empleats per als quals l'import d'aquest complement és superior al plus que estableix aquest pacte; això, exclusivament pel que fa a l'excés que, si s'escau, hi hagi entre totes dues retribucions.

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

Se n'exceptuen les empreses que abans de la data d'aquest pacte ja hagin acordat un nombre de dies suplementaris de vacances per a aquest personal.

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

El plus de torn compensa específicament la variació del descans setmanal, el treball en festes intersetmanals diferents de les tradicionals de l'article 27 i la variació d'horari. Cal excloure el plus de feina nocturna d'aquesta enumeració, que s'ha de percebre independentment.

4. Aquells treballadors que prestin els seus serveis des de les 22 hores del dia 24 de desembre fins a les 22 hores del dia 25 de desembre i des de les 22 hores del dia 31 de desembre fins a les 22 hores del dia 1 de gener percebran un plus suplementari de 24,10 euros per dia per als anys 2007 i 2008.

Per a l'any 2009, l'import d'aquest plus serà el que resulti d'aplicar l'increment a compte de l'IPC previst per a l'any 2009, a l'import definitiu de l'any 2008. Aquest import es revisarà d'acord amb la clàusula de revisió salarial per a l'any 2009 (IPC real estatal 2009).

Article 40*Gratificacions extraordinàries*

Es percep una gratificació extraordinària cada trimestre natural, l'import de la qual és d'1 mes de salari base afegint-hi l'antiguitat i l'antiguitat consolidada. Aquestes gratificacions es fan efectives els dies 30 de març, juny i setembre i el dia 15 de desembre de cada any. No obstant això, l'empresa podrà fer el pagament el dia 15 si així ho acorda amb la representació dels treballadors.

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

Article 41*Bossa de Nadal i bossa de vacances*

Juntament amb les pagues de desembre i juny, cal percebre 2 borses per al gaudi d'aquestes festes, l'import dels quals és de 278,42 euros cadascuna en els anys 2007 i 2008.

Per a l'any 2009, l'import d'aquests fons són el resultat d'incrementar a compte de l'IPC previst per a l'any 2009, a l'import definitiu de l'any 2008. Aquest import es revisarà d'acord amb la clàusula de revisió salarial per a l'any 2009 (IPC real estatal 2009).

Article 42*Base de l'hora extraordinària*

La base de l'hora extraordinària serà, per a tota la vigència del Conveni, el quocient que resulti de dividir per 1.750 el còmput anual del salari base, l'antiguitat, la participació en beneficis, el complement personal i el plus de conveni. Per aquest càlcul no s'afegirà l'import del plus lloc de feina.

Article 43*Recàrrec i preu de les hores extraordinàries*

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

2. En el supòsit que hi hagi pactes a nivell d'empresa entre els treballadors i l'empresa, es respectarà "ad personam" el preu consolidat més avantatjós.

Article 44*Compensació per feines de categoria superior*

En aquesta matèria cal atènyer-se al que disposi l'article 17 del tercer Conveni col·lectiu estatal del sector.

Article 45*Cobrament de la nòmina*

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

Article 46*Menyscapte de diners*

Per als anys 2007 i 2008, els encarregats i auxiliars de caixa i també els cobradors percebran la quantitat de 96,81 euros l'any.

Per a l'any 2009, l'import d'aquest plus serà el que resulti d'aplicar l'increment a compte de l'IPC previst per a l'any 2009, a l'import definitiu de l'any 2008. Aquest import es revisarà d'acord amb la clàusula de revisió salarial per a l'any 2009 (IPC real estatal 2009).

Article 47*Increments econòmics*

1. Les taules salarials de l'annex 1 són les que corresponen a l'any 2007 i han estat calculades augmentant les taules definitives de l'any 2006, en 60 euros/bruts mensuals, en concepte de plus de lloc de feina.

2. Les taules salarials de l'annex 3 són les que corresponen al l'any 2008 i han estat calculades augmentant les taules definitives de l'any 2007, en 60 euros/bruts mensuals, en concepte de plus de lloc de feina.

3. Per l'any 2009, tots els conceptes salarials, excepte el plus de lloc de feina (que s'incrementarà en 30 euros/bruts mensuals), s'incrementaran amb l'IPC previst pel

Govern estatal per l'any 2009, amb clàusula de revisió salarial a IPC real estatal a 31 de desembre de 2009. Les possibles diferències s'abonaran dins del primer trimestre de l'any 2010.

Article 48

Clàusula de desvinculació

En aquesta matèria s'aplicarà l'article 41 del tercer Conveni col·lectiu estatal del sector.

CAPÍTOL 6

Règim assistencial

Article 49

Concepte de règim assistencial

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

Article 50

Naturalesa del règim assistencial

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

Article 51

Incapacitat temporal

En cas d'incapacitat temporal com a conseqüència de malaltia comuna o accident no laboral, es garanteixen als treballadors afectes a aquest Conveni les retribucions que s'hi fixen. Pel que fa a les altres retribucions que cada empresa hagi establert particularment, cal atènyer-se a les condicions fixades per a cada ocasió en la data de concessió o establiment i a la pràctica que s'hagi seguit. En tot cas, es garanteix el 100% dels salaris corresponents a la jornada ordinària, tingui la denominació que tingui.

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

Article 52

Readaptació del personal amb capacitat disminuïda

En els casos d'invalidesa total i permanent per aconseguir la professió habitual, si l'empresa renuncia a l'extinció del contracte per causes objectives i readapta el treballador per a una altra funció a la mesura de la seva capacitat, cal fer-li una reclassificació professional i assignar-li el salari corresponent a les tasques que realment dugui a terme; l'empresa li pot suprimir el premi d'antiguitat meritat i la retribució voluntària reconeguda fins a la incapacitat sempre que la suma del nou salari, afegint-hi la prestació periòdica reconeguda per la Seguretat Social, sigui superior al que percebia per tots els conceptes abans de la incapacitat. No obstant això, a l'efecte passiu cal mantenir el còmput total d'anys treballats.

Article 53

Ajuda per fills disminuïts

Si algun treballador de l'empresa tingués al seu càrrec fills amb disminució física o psíquica, els anys 2007 i 2008 es percebrà com a ajuda econòmica per a la seva

atenció la quantitat de 55,06 euros, en cadascuna de les 12 mensualitats ordinàries, per cadascun dels fills amb disminució igual o superior al 30%. Aquesta disminució ha de ser degudament acreditada mitjançant la certificació corresponent.

Per a l'any 2009 l'import d'aquesta ajuda serà el que resulti d'aplicar l'increment a compte de l'IPC previst per a l'any 2009, a l'import definitiu de l'any 2008. Aquest import es revisarà d'acord amb la clàusula de revisió salarial per a l'any 2009 (IPC real estatal 2009).

Article 54

Revisions mèdiques

Les empreses han de garantir la vigilància periòdica de la salut dels treballadors d'acord amb la legislació vigent. En aquest sentit, han d'establir en la planificació de l'activitat preventiva de l'empresa les revisions mèdiques que siguin procedents en funció dels riscos inherents a cada lloc de treball. Aquestes revisions han de tenir lloc en hores no laborables.

Article 55

Bestretes anuals

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

Per a la concessió d'aquestes bestretes, el treballador ha de disposar de l'informe favorable, que ha de ser vinculant, del comitè d'empresa o dels delegats de personal. El saldo de les bestretes concedides pendents d'amortització no pot superar en cada centre de treball el 0,6% de la nòmina d'aquest centre referida a havers fixos; en cas d'arribar a aquest percentatge, no és obligatori que les empreses en facin la concessió, encara que el sol·licitant tingui l'informe favorable esmentat.

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

CAPÍTOL 7

Contractació

Article 56

Jubilació especial dels treballadors als 64 anys

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

Article 57

Jubilació parcial i contracte de relleu

Per tal de promoure el relleu generacional del sector, els treballadors previ acord amb l'empresa, i sense perjudici dels acords que es puguin pactar amb la representació legal dels treballadors, podran jubilar-se parcialment als 60 anys i amb un mínim de jornada del 15%, d'acord amb el que estableix el Reial Decret 1131/2002, de 31 d'octubre, pel qual es regula la jubilació parcial.

Article 58

Contractació indefinida

En matèria de contractació indefinida s'aplicarà la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació, o la que en cada moment estigui vigent.

Article 59*Contracte eventual*

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

CAPÍTOL 8*Clàusules finals***Article 60***Vinculació a la totalitat*

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

Article 61*Clàusula d'absorció i garantia "ad personam"*

Les retribucions pactades en aquest Conveni no poden absorbir ni compensar els complements personals vigents el 31 de desembre de 1998 i establerts voluntàriament per les empreses, tret que s'hagi fet consignar que són a compte dels increments del Conveni o que en el moment de la concessió s'hagi acordat expressament la possibilitat d'absorció.

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

Article 62*Derogacions o modificacions*

Es deroga el Conveni col·lectiu subscrit anteriorment. Es manifesta expressament que les condicions establertes en aquest Conveni, previstes globalment, milloren abastament les condicions reglamentàries i els convenis anteriors, que queden derogats expressament.

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

Article 63*Col·laboració entre les direccions i els comitès d'empresa*

Atès que el manteniment del millor clima en les relacions entre obrers i patrons és un bé desitjable i que el diàleg necessari a aquest efecte ha de tenir lloc entre els òrgans representatius de totes dues parts en la relació laboral, o sigui, direccions i comitès d'empresa, totes dues parts reconeixen expressament les personalitats i les condicions respectives i manifesten la seva intenció en ferm de resoldre mitjançant la negociació totes les qüestions i diferències que, si s'escau, apareguin, tot això amb el compliment més estricte de la legislació vigent.

Les direccions també es comprometen a notificar als comitès d'empresa, amb caràcter previ i mitjançant un escrit raonat, la imposició de qualsevol mena de sanció per faltes laborals comeses pel personal que està sota el seu servei.

Article 64*Acumulació d'hores sindicals*

Els membres dels comitès d'empresa i els delegats de personal poden acumular,

individualment, per trimestres naturals el crèdit d'hores sindicals mensuals que la llei determina.

Article 65

Garanties sindicals

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

Així mateix, a les empreses que tinguin en el seu si més d'un comitè d'empresa, aquests podran crear un comitè intercentres i es regularan pel que disposen en aquesta matèria l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica de llibertat sindical.

Article 66

Canvi de titularitat de l'empresa

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

El cessionari està obligat a mantenir els salaris que es meritin fins al canvi de titularitat, en tots els havers fixos que es detallen en l'article 32.2 anterior.

En qualsevol cas, s'aplicarà l'article 55 del tercer Conveni col·lectiu estatal del sector.

Article 67

Igualtat efectiva de dones i homes

Sobre això cal atènyer-se a tot allò que disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva d'homes i dones, i d'una manera especial allò establert a l'article 63 del tercer Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

Article 68

Violència de gènere i assetjament

Sobre això cal atènyer-se a tot allò que disposa la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, així com la legislació i disposicions d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i moral.

Article 69

Clàusula de submissió als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i empreses compreses en l'àmbit personal del Conveni, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, als efectes del que estableixen els articles 63 i 154 del TRLPL.

En particular, manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments següents:

Conciliació, mitjançant les delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.

Mediació, davant la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Conciliació sobre serveis de manteniment en cas de vaga, davant la delegació específica del TLC en aquesta matèria.

Article 70

Denúncia del Conveni

Si qualsevol de les dues parts vol denunciar el Conveni, ha de cursar la denúncia

amb 3 mesos de temps com a mínim respecte a la data de venciment del termini per al qual ha estat pactat, i ho ha de fer avinent al Departament de Treball.

Article 71

Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació

Es crea una Comissió Paritària per a les qüestions que resultin de l'aplicació del Conveni, formada per 5 representants econòmics i 5 de socials d'entre els que han intervingut en les deliberacions. El seu domicili és el de l'Associació de Serveis d'Aigua de Catalunya (ASAC), situat al carrer Nord, núm. 88, de Terrassa.

La composició de la Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació del Conveni és la següent:

Representació patronal

Titulars: Immaculada Cabello Montero, Marc Mascareñas i Sardà, Pius Sans i Pugés, Gerard Monar Ayner, Dolors Peregrina Pedrola.

Suplent: Sebastián Alegre Gracia

Representació social

Titulars: Gregorio González Muñoz, Joan Samsó Piedrabuena, Eduardo Torregrossa Jiménez, José Antonio López Díaz, Rafel Martell Vallejo.

Assessor d'UGT: Francisco González Rabanal.

Article 72

Gènere neutre

Totes les referències fetes al text del Conveni als "treballadors", "empleats", "fills", "interessats", i altres referències aparentment fetes al gènere masculí, als efectes d'una major simplificació en la redacció del text, s'entenen fetes a un gènere neutre, és a dir, també afecten el gènere femení.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Els treballadors que fins a la data estiguin cobrant uns imports que compensin la penositat, toxicitat i/o perillositat, sigui quina sigui la seva denominació, se'ls respectarà el cobrament d'aquests imports com a complement "ad personam", i ja no es revaloraran en cap cas. Per tant, lògicament, el cobrament d'aquests imports durant l'any 2007 fins a la data de signatura del Conveni, també s'entendrà realitzat com a complement "ad personam", sens perjudici del cobrament del nou import estipulat per plus lloc de feina (article 36).

ANNEX 1

Taula salarial definitiva. Any 2007

GP: grup profes.; AF: àrea funcional; NS: nivell salarial; SB: salari base; PB: plus benefici; PC: plus conveni; PLF: plus lloc feina; TA: total anual.

GP	AF	NS	SB	PB	PC	PLF	TA
5		1	1.289,28	193,39	193,21	60,00	25.987,70
5		2	1.170,50	175,58	181,06	60,00	23.727,62
4		1	1.170,50	175,58	181,06	60,00	23.727,62
4		2	996,34	149,45	163,23	60,00	20.413,61
3	Adm./Tècnica	1	934,30	140,15	156,78	60,00	19.231,90
3	Tècnica	2	879,14	131,87	151,86	60,00	18.191,01
3	Tècnica	3	865,82	129,87	149,85	60,00	17.929,80
2	Adm./Tècnica	1	865,29	129,79	149,80	60,00	17.919,76
2	Adm./Tècnica	2	847,74	127,16	148,20	60,00	17.588,17

GP	AF	NS	SB	PB	PC	PLF	TA
2	Adm./Tècnica	3	837,49	125,62	146,95	60,00	17.390,72
2	Tècnica	4	828,61	124,29	146,06	60,00	17.221,98
2	Adm./Tècnica	5	824,39	123,66	146,06	60,00	17.146,86
2	Adm.	6	802,91	120,44	143,41	60,00	16.732,72
1	Adm./Tècnica	1	816,54	122,48	145,13	60,00	16.995,97
1	Adm./Tècnica	2	806,81	121,02	144,21	60,00	16.811,74
1	Adm./Tècnica	3	542,27	81,34	117,27	60,00	11.779,65

2007 def.

Art. 23. Dietes.....	11,53
Art. 39. Plus Nadal i Cap d'Any	24,10
Art. 41. Bosses vacances i Nadal	278,42
Art. 46. Menyscapte diners.....	96,81
Art. 53. Ajuda fills disminuïts.....	55,06

ANNEX 2

Taules d'equivalències adaptació classificació professional al Conveni estatal. Any 2008

La classificació professional del present Conveni s'adaptarà, a partir de l'1 de gener de 2008, als factors d'enquadrament i grups professionals que regulen els articles 14 i 15 del tercer Conveni col·lectiu estatal del sector, d'acord amb la següent taula d'equivalències:

GRUPS PROFESSIONALS 2007	GRUPS PROFESSIONALS 2008
GP 5 NS 1	GP 6 (Àrea Funcional Tècnica)
GP 5 NS 2	GP 5 (Àrea Funcional Tècnica)
GP 4 NS 1	GP 5 (Àrea Funcional Tècnica)
GP 4 NS 2	GP 4 (Àrea Funcional Tècnica)
GP 3 NS 1 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	GP 3 Nivell A (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operària)
GP 3 NS 2 (Àrea Funcional Tècnica)	GP 3 Nivell B (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operària)
GP 3 NS 3 (Àrea Funcional Tècnica)	GP 3 Nivell B (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operària)
GP 2 NS 1 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	GP 2 Nivell A (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operària)
GP 2 NS 2 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	GP 2 Nivell A (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operària)
GP 2 NS 3 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	GP 2 Nivell B (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operària)
GP 2 NS 4 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	GP 2 Nivell B (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operària)

GRUPS PROFESSIONALS 2007	GRUPS PROFESSIONALS 2008
GP 2 NS 5 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	GP 2 Nivell B (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operària)
GP 2 NS 6 (Àrea Funcional Administrativa)	GP 1 (Àrea Funcional Administrativa i Operària)
GP 1 NS 1 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	GP 1 (Àrea Funcional Administrativa i Operària)
GP 1 NS 2 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	GP 1 (Àrea Funcional Administrativa i Operària)
GP 1 NS 3 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	GP 1 (Àrea Funcional Administrativa i Operària)

ANNEX 3

Taula salarial definitiva. Any 2008

GP: grup profes.; AF: àrea funcional; SB: salari base; PB: plus benefici; PC: plus conveni; PLF: plus lloc feina; TA: total anual.

GP	AF	SB	PB	PC	PLF	TA
6	Tècnica	1.289,28	193,39	193,21	120,00	26.707,70
5	Tècnica	1.170,50	175,58	181,06	120,00	24.447,62
4	Tècnica	996,34	149,45	163,23	120,00	21.133,61
3A	Tèc./Adm./Oper.	934,30	140,15	156,78	120,00	19.951,90
3B	Tèc./Adm./Oper.	879,14	131,87	151,86	120,00	18.911,01
2A	Tèc./Adm./Oper.	865,29	129,79	149,80	120,00	18.639,76
2B	Tèc./Adm./Oper.	837,49	125,62	146,95	120,00	18.110,72
1	Adm./Oper.	816,54	122,48	145,13	120,00	17.715,97

2008 def.

Art. 23. Dietes.....	11,53
Art. 39. Plus Nadal i Cap d'Any	24,10
Art. 41. Bosses vacances i Nadal	278,42
Art. 46. Menyscapte diners.....	96,81
Art. 53. Ajuda fills disminuïts.....	55,06

(08.023.131)

