

# Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya

---

**DOGC núm. 4164 - 30/06/2004**

---

## DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

- RESOLUCIÓ TRI/1792/2004, de 13 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del 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 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801535). (Pàg. 12544)

---

### RESOLUCIÓ

TRI/1792/2004, de 13 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del 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 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801535).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de les empreses de captació, elevació, conducció, tractament, distribució i depuració d'aigües de la província de Barcelona subscrit per l'Agrupació de Serveis d'Aigua de Catalunya, UGT i CCOO el dia 26 de febrer de 2004 i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

Resolc:

.1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de les empreses de captació, elevació, conducció, tractament, distribució i depuració d'aigües de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801535) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 13 d'abril de 2004

Francisca Antolinos i Jiménez  
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, depuració i distribució d'aigües de la província de Barcelona per als anys 2003-2005.**

## **Capítol 1.- Àmbit d'aplicació**

### **Article 1.- Àmbit funcional**

Aquestes normes s'apliquen a les empreses incloses en l'article 2 del Conveni col·lectiu estatal del sector de l'aigua, aprovat per Resolució de 27 de febrer de 2003 (publicat al BOE de 19 de març de 2003), 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, adducció, 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 2003. La durada és de 3 anys i regirà fins al 31 de desembre de l'any 2005. 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, retransmetran 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 10 del 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 acompleixi 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 13 del Conveni col·lectiu estatal del sector.

El paràgraf anterior no té efectes si el treballador acompleix 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 acompleix.

Si el treballador realitza tasques d'un grup o nivell professional inferior, es regirà pel que s'estableix a l'article 14 del 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. És una funció inherent 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**

Text en vigor fins al 31 de desembre de 2003:

1. A l'efecte de la classificació professional, cal seguir els grups i les definicions establerts al Conveni col·lectiu estatal del sector.

2. A cadascun dels grups i les categories vigents en l'actualitat li correspon el nivell salarial que s'expressa en el quadre de l'annex 1. La definició de les tasques de cada nivell salarial s'establirà d'acord amb el que es regula a l'article 11 del Conveni col·lectiu estatal del sector esmentat a l'apartat 1 anterior. Pel que fa al nivell 4 de l'àrea funcional tècnica del grup 2 (especialista), es defineix com segueix: correspon a les persones que, per raó de certs coneixements en una especialitat, fan tasques d'ajuda a les tasques pròpies de qualsevol dels altres nivells de l'àrea funcional tècnica del grup 2 o bé les duen a terme tot sols, realitzant operacions d'aquesta especialitat com ara la posada en funcionament, la vigilància i l'aturada de grups i la conservació d'aparells i màquines, com també la conservació i neteja de tallers i màquines.

3. No obstant això, aquest capítol té caràcter provisional i transitori. És per això que la Comissió Paritària del Conveni es reunirà quan des de les instàncies del Conveni col·lectiu estatal del

sector s'incorpori un desenvolupament d'aquesta temàtica, per incorporar-la a aquest Conveni provincial.

4. S'acorda la constitució d'una comissió paritària durant l'any 2003, que es reunirà per estudiar la classificació i els grups professionals segons els factors d'enquadrament dels articles 10 i 11 del Conveni col·lectiu estatal del sector. Si pels resultats de les classificacions dels grups professionals adoptats resultés un salari superior al grup professional que s'ostentava, la diferència podrà ser absorbida per les empreses.

Aquesta comissió paritària estarà constituïda per 5 membres representants per cadascuna de les parts empresarial i social.

Els acords assolits en aquesta comissió paritària han d'ésser ratificats per la Comissió Negociadora d'aquest Conveni.

Text en vigor a partir de l'1 de gener de 2004:

1. A l'efecte de la classificació professional, cal seguir els grups i definicions establerts al Conveni col·lectiu estatal del sector.

2. A cadascun dels grups professionals li correspon el nivell salarial que s'expressa en el quadre de l'annex 2. La definició de les tasques de cada nivell salarial s'establirà d'acord amb el que es regula a l'article 11 del Conveni col·lectiu estatal del sector esmentat a l'apartat 1 anterior.

#### **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 complerts d'haver estat donat d'alta a l'empresa, sense que aquesta promoció es pugui aplicar al personal contractat per fer treballs de neteja.

### **Capítol 4.- Jornada, horari, hores extraordinàries, vacances, viatges, desplaçaments i malalties**

#### **Article 15.- Jornada**

La jornada laboral pactada pel sector per a l'any 2003 és de 1.762 hores anuals per a tot el personal.

Per a l'any 2004 la jornada laboral pactada pel sector és de 1.756 hores anuals per a tot el personal.

Per a l'any 2005 la jornada laboral pactada pel sector 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 atènr-se al que disposen els apartats 1 i 2 de l'article 31 del Conveni col·lectiu estatal del sector.

### **Article 19.- Hores extraordinàries**

La prestació d'hores extraordinàries és regida pel que disposen l'article 33 del 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 acomplerts 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 l'any 2003, 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 de 10,37 euros.

Per a l'any 2004, l'import de la dieta serà de 10,63 euros. Aquest import es revisarà a final d'any d'acord amb la clàusula de revisió salarial per a l'any 2004 (IPC real nacional any 2004 més 0,25%).

Per a l'any 2005 l'import de la dieta serà el que resulti d'aplicar l'increment del 2,5% a compte a l'import definitiu de l'any 2004. Aquest import es revisarà d'acord amb la clàusula de revisió salarial per a l'any 2005 (IPC real nacional any 2005 més 0,25%).

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 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 guardies 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 declarin 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

2. A l'annex 1 es detalla la taula definitiva de retribucions per a l'any 2003.

3. A l'annex 3 es detalla la taula provisional de retribucions per a l'any 2004.

4. A fi i efecte d'aclarir qualsevol dubte, el total anual de la darrera columna dels annexos 1 i 3 es calcula multiplicant el salari base per 17,8 i el plus de conveni per 12, 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 i el plus de conveni.

2. Nivells anuals de retribució individual o havens 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 salarial.

### **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 els salaris base fixats pel Conveni col·lectiu per a cada nivell salarial en la data de venciment de cada premi anual.

L'import del premi d'antiguitat per a l'any 2003 es manté en l'1% del salari base anual.

Els imports que cada treballador tingui acreditats el 31 de desembre de 2003 quedaran consolidats en concepte d'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 d'aquest Conveni.

Com a compensació per aquesta modificació de l'antiguitat, s'incrementarà el brut anual de la taula salarial amb 125 euros cadascun dels anys 2004 i 2005, i aquest increment es farà efectiu mitjançant la incorporació de l'import proporcional (import dividit per 17,8) al sou base.

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 meritatar 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 els annexos 1 i 3.

### **Article 36.- Complement personal**

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

### **Article 37.- 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 23 del Conveni col·lectiu estatal del sector.

### **Article 38.- Plus de feina tòxica**

Els treballadors que duguin a terme feines que comportin l'exposició a productes tòxics i que s'hagin avaluat com a riscos que no siguin eliminables mitjançant les mesures de prevenció establertes en la planificació de l'activitat preventiva de l'empresa, han de percebre aquest plus, la quantia del qual és del 20% del salari base i té la mateixa consideració legal que l'anterior. En el cas que l'exposició al risc sigui ocasional, es percebrà proporcionalment al temps d'exposició al risc. El que ara es preveu es considera sens perjudici d'aplicar les mesures de protecció general i individual que s'han de disposar per evitar accidents o malalties professionals.

### **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. 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 21,67 euros per dia per a l'any 2003.

Per a l'any 2004 l'import d'aquest plus suplementari serà de 22,21 euros/dia. Aquest import es revisarà a final d'any d'acord amb la clàusula de revisió salarial per a l'any 2004 (IPC real nacional any 2004 més 0,25%).

Per a l'any 2005 l'import d'aquest plus suplementari serà el que resulti d'aplicar l'increment del 2,5% a compte a l'import definitiu de l'any 2004. Aquest import es revisarà a final d'any d'acord amb la clàusula de revisió salarial per a l'any 2005 (IPC real nacional any 2005 més 0,25%).

#### **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.- Fons de Nadal i fons de vacances**

Juntament amb les pagues de desembre i juny, cal percebre 2 fons per al gaudi d'aquestes festes, l'import dels quals és de 240,31 euros cada un l'any 2003.

Per l'any 2004 l'import dels 2 fons serà de 246,32 euros. Aquest import es revisarà a final d'any acord amb la clàusula de revisió salarial per l'any 2004 (IPC real nacional any 2004 més 0,25%).

Per a l'any 2005 l'import dels 2 fons serà el que resulti d'aplicar l'increment del 2,5% a compte a l'import definitiu de l'any 2004. Aquest import es revisarà a final d'any d'acord amb la clàusula de revisió salarial per l'any 2005 (IPC real nacional any 2005 més 0,25%).

#### **Article 42.- Base de l'hora extraordinària**

La base de l'hora extraordinària serà, per a l'any 2003, el quocient que resulti de dividir per 1.762 el còmput anual del salari base, l'antiguitat, la participació en beneficis, el complement personal i el plus de conveni.

Pels anys 2004 i 2005, per obtenir la base de l'hora extraordinària s'haurà de dividir el còmput anual del salari base, l'antiguitat, la participació en beneficis, el complement personal i el plus de conveni per 1.756 i 1.750, respectivament.

#### **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 13 del 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**

L'any 2003 els encarregats i auxiliars de caixa i també els cobradors percebran la quantitat de 87,07 euros l'any.

Per a l'any 2004 l'import del menyscapte de diners serà de 89,25 euros. Aquest import es revisarà a final d'any d'acord amb la clàusula de revisió salarial per a l'any 2004 (IPC real nacional any 2004 més 0,25%).

Per l'any 2005 l'import del menyscapte de diners serà el que resulti d'aplicar l'increment del 2,5% a compte a l'import definitiu de l'any 2004. Aquest import es revisarà a final d'any d'acord amb la clàusula de revisió salarial per a l'any 2005 (IPC real nacional any 2005 més 0,25%).

## **Article 47.- Incrementos econòmics i clàusula de revisió salarial per als anys 2004 i 2005**

1. Les taules salarials de l'annex 1 són les que corresponen a l'any 2003 i han estat calculades augmentant en un 3% les taules definitives vigents el 31 de desembre de 2002.

2. Les taules salarials de l'annex 3 són les que corresponen provisionalment a l'any 2004 i han estat calculades augmentant en un 2,5% a compte les taules definitives vigents el 31 de desembre de 2003, incrementades en 125 euros anuals com a compensació per la modificació del càlcul del premi d'antiguitat. Aquest increment de 125 euros anuals es farà efectiu mitjançant la incorporació de l'import proporcional (import dividit per 17,8) al sou base.

Un cop se sàpiga l'índex d'inflació real a nivell nacional de l'any 2004, publicat per l'INE, cal corregir els imports de la taula salarial provisional de l'annex 3 amb el percentatge que resulti i s'han de regularitzar les diferències dins del mes següent al de la data de publicació dels índex definitius de l'any 2004, amb la diferència positiva o negativa que, si escau, resulti de l'IPC real més 0,25% més 125 euros.

3. Les taules salarials provisionals de l'any 2005 es calcularan augmentant en un 2,5% a compte les taules definitives vigents el 31 de desembre de 2004, incrementades en 125 euros anuals com a compensació per la modificació del càlcul del premi d'antiguitat. Aquest increment de 125 euros anuals es farà efectiu mitjançant la incorporació de l'import proporcional (import dividit per 17,8) al sou base.

Un cop se sàpiga l'índex d'inflació real a nivell nacional de l'any 2005 publicat per l'INE, cal corregir els imports de la taula salarial provisional amb el percentatge que resulti i s'han de regularitzar les diferències dins del mes següent al de la data de publicació dels índex definitius de l'any 2005, amb la diferència positiva o negativa que, si escau, resulti de l'aplicació de l'IPC real més 0,25% més 125 euros.

## **Article 48.- Clàusula de desvinculació**

En aquesta matèria s'aplicarà l'article 29 del 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.- Complement de jubilació**

Si el treballador es jubila als 65 anys i la pensió que percep de la Seguretat Social, exclouent-ne la protecció a la família, no assoleix el 100% de la mitjana de retribucions percebudes per jornada ordinària durant els 2 darrers anys treballats, les empreses, amb el límit que es consigna més endavant, han de completar la pensió de la Seguretat Social fins assolir aquest percentatge. L'import màxim d'aquest complement és de 420,71 euros anuals, repartits en 12 pagues ordinàries i 2 d'extraordinàries.

En cas que per mitjà de disposició legal es redueixi l'edat de jubilació i s'estableixi per sota dels 65 anys, cal atènyer-se al que estableixin les disposicions sobre això.

Aquest complement de jubilació ha estat pactat d'acord amb la normativa vigent en matèria de Seguretat Social. Qualsevol modificació d'aquesta normativa pot comportar la renegociació del que ara es pacta, però els acords només poden afectar els jubilats el fet causant dels quals sigui posterior a l'entrada en vigor del nou acord.

### **Article 53.- 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 54.- Readaptació del personal amb capacitat disminuïda**

En els casos d'invalidesa total i permanent per acomplir 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 55.- Ajuda per fills disminuïts**

Si algun treballador de l'empresa tingués al seu càrrec fills amb disminució física o psíquica, l'any 2003 percebrà com a ajuda econòmica per a la seva atenció la quantitat de 49,52 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 2004 l'import de l'ajuda per fills disminuïts serà de 50,76 euros mensuals. Aquest import es revisarà a final d'any d'acord amb la clàusula de revisió salarial per a l'any 2004 (IPC real nacional any 2004 més 0,25%).

Per a l'any 2005 l'import de l'ajuda per fills disminuïts serà el que resulti d'aplicar l'increment del 2,5% a compte a l'import definitiu de l'any 2004. Aquest import es revisarà a final d'any d'acord amb la clàusula de revisió salarial per a l'any 2005 (IPC real nacional any 2005 més 0,25%).

#### **Article 56.- 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 57.- 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.- Clàusules finals**

#### **Article 58.- 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 59.- 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 60.- Derogacions o modificacions**

Es deroga el Conveni col·lectiu subscrit anteriorment. Es manifesta expressament que les condicions establertes en aquest Conveni, previstes globalment, milloren a bastament 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 61.- 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 (és a dir, 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 62.- 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 63.- 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 64.- 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 43 del Conveni col·lectiu estatal del sector.

## **Article 65.- 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, als efectes d'allò establert en els articles 63 i 154 del TRLPL.

### **Article 66.- 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 67.- 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 la companyia Mina Pública d'Aigües de Terrassa, SA, situat al carrer de la Societat, núm. 26, a Terrassa.

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

Representació patronal

Titulars: Sra. Ana Ruiz Fernández, Sr. Marc Mascareñas i Sardà, Sr. Pius Sans i Pugés, Sr. Lluç Orpella i Bernat i Sr. Sebastian Alegre Gracia.

Representació social

Titulars: Sr. Joan Samsó Piedrabuena, Sr. Francisco González Rabanal, Sr. José Antonio López Díaz, Sr. Ramón Cazorla López i Sr. Jordi Oliva Cortés.

### **Article 68.- Contractació indefinida**

Als contractes de durada determinada subscrits abans del 4 de març de 2001 que es transformin en indefinits durant la vigència del present Conveni, els serà d'aplicació el que estableixi la Llei 63/1997, de 26 de desembre, en virtut del que es regula a la disposició addicional primera de l'esmentada Llei. Als contractes de durada determinada subscrits a partir del 4 de març de 2001 que es transformin en indefinits durant la vigència del present Conveni, els serà d'aplicació el que estableix la Llei 12/2001, de 9 de juliol, en virtut del que es regula a la disposició addicional primera de l'esmentada Llei.

### **Article 69.- 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.

## Annex 1.- Taula salarial definitiva per a l'any 2003

C: categoria; G: grup professional; A: àrea funcional; N: nivell salarial; S: salari base; B: participació en beneficis; P: plus de conveni; T: total anual.

C	G	A	N		S	B	P	T
Titulat grau superior amb comandament	5		1		1.146,19	171,93	158,28	22.301,56
Titulat grau superior, cap de grup	5		2		1.039,36	155,90	146,98	20.264,32
Titulat grau mitjà amb comandament	4		1		1.039,36	155,90	146,98	20.264,32
Titulat grau mitjà, cap de servei, cap de secció	4		2	mín.	882,74	132,41	130,40	17.277,56
Sotscap de secció, analista d'informàtica	3	admtiva.	1		826,94	124,04	124,40	16.212,32
Topògraf 1, delineant projectista, encarregat de secció	3	tècnica	1		826,94	124,04	124,40	16.212,32
Capatàs, encarregat de taller	3	tècnica	2		777,33	116,60	119,83	15.274,44
Topògraf 2, delineant, inspector d'obres, analista de laboratori	3	tècnica	3	mín.	765,36	114,80	117,96	15.038,88
Oficial de 1a, programador	2	admtiva.	1		764,88	114,73	117,91	15.029,76
Encarregats (de caixa, lectors i magatzem), inspector subministrament	2	admtiva.	2		743,82	111,57	116,05	14.632,56
Oficial de 2a, operador d'ordinador	2	admtiva.	3		739,87	110,98	115,26	14.552,80
Cobrador, auxiliar de caixa, lector, magatzemer	2	admtiva.	4		722,15	108,32	113,42	14.215,28
Conserges	2	admtiva.	5		713,46	107,02	112,46	14.049,12
Auxiliar administratiu, telefonista	2	admtiva.	6	mín.	708,78	106,32	111,97	13.959,96
Sotscapatàs	2	tècnica	1		764,36	114,65	117,83	15.019,52
Oficial de 1a	2	tècnica	2		749,09	112,36	116,43	14.730,92
Oficial de 2a	2	tècnica	3		737,79	110,67	115,57	14.519,52
Oficial de 3a	2	tècnica	4		731,89	109,78	114,44	14.400,88
Especialista	2	tècnica	5		728,09	109,21	114,44	14.333,24

C	G	A	N		S	B	P	T
Auxiliar tècnic	2	tècnica	6	mín.	727,12	109,07	113,92	14.309,80
Porter, sereno	1	admtiva.	1		708,78	106,32	111,97	13.959,96
Aspirant administratiu	1	admtiva.	2	mín.	423,60	63,54	81,76	8.521,20
Peó especialista	1	tècnica	1		721,03	108,15	113,57	14.197,12
Peó de personal de neteja	1	tècnica	2		712,28	106,84	112,72	14.031,20
Aprenent de 17 anys	1	tècnica	3		474,37	71,16	87,66	9.495,76
Aprenent de 16 anys	1	tècnica	4	mín.	463,30	69,50	86,25	9.281,80

## Annex 2 .- Canvi del nomenclàtor de categories professionals (en vigor a partir de l'1 de gener de 2004)

Grups professionals, àrees funcionals i assignació de nivells salarials respecte a les categories antigues

G: grup professional (categories antigues); A: àrea funcional N: nivell salarial dins del grup professional.

G	A	N
5 Titulat grau superior amb comandament	.	1
5 Titulat grau superior, cap de grup	.	2
4 Titulat grau mitjà amb comandament	.	1
4 Titulat grau mitjà, cap de servei, cap de secció	.	2
3 Sotscap secció, analista informàtic	adm.	1
3 Topògraf 1a, delineant projectista, encarregat	tècn.	1
3 Capatàs, encarregat de taller	tècn.	2
3 Topògraf 2a, delineant, inspector obres,		
analista laboratori	tècn.	3
2 Oficial 1a, programador	admtiva.	1
2 Inspector d'aigua, encarregat de caixa,		
encarregat de lectors o de magatzem	admtiva.	2
2 Oficial 2a, operador ordenador	admtiva.	3
2 Cobrador, auxiliar caixa, lector, magatzemer	admtiva.	5
2 Auxiliar administratiu, telefonista	admtiva.	6
2 Sotscapatàs	tècn.	1
2 Oficial 1a	tècn.	2
2 Oficial 2a	tècn.	3
2 Oficial 3a	tècn.	4
2 Especialista/auxiliar tècnic	tècn.	5
1 Conserge	admtiva.	1
1 Porter, sereno	admtiva.	2
1 Aprenent 16-20 anys, aspirant administratiu	admtiva.	3
1 Peó especialista	tècn.	1
1 Peó, personal neteja	tècn.	2
1 Aprenent 16-20 anys	tècn.	3

### Annex 3.- Taula salarial provisional any 2004

G: grup professional; A: àrea funcional; N: nivell salarial; S: salari base; B: participació en beneficis; P: plus de conveni; T: total anual.

G	A	N	S	B	P	T
5	-	1	1.181,86	177,28	162,24	22.984,00
5	-	2	1.072,36	160,85	150,65	20.895,76
4	-	1	1.072,36	160,85	150,65	20.895,76
4	-	2	911,83	136,77	133,66	17.834,44
3	admtiva./tècn.	1	854,63	128,19	127,51	16.742,48
3	tècn.	2	803,78	120,57	122,83	15.781,28
3	tècn.	3	791,51	118,73	120,91	15.539,84
2	admtiva./tècn.	1	791,02	118,65	120,86	15.530,44
2	admtiva./tècn.	2	774,84	116,23	119,34	15.224,28
2	admtiva./tècn.	3	765,39	114,81	118,14	15.041,64
2	tècn.	4	757,21	113,58	117,30	14.885,92
2	admtiva./tècn.	5	753,31	113,00	117,30	14.816,56
2	admtiva.	6	733,52	110,03	114,77	14.433,92
1	admtiva./tècn.	1	746,08	111,91	116,41	14.677,12
1	admtiva./tècn.	2	737,11	110,57	115,54	14.507,08
1	admtiva./tècn.	3	493,25	73,99	89,85	9.858,08

(04.127.120)