

**RESOLUCIÓN**

*TRE/429/2008, de 14 de enero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de las empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas de la provincia de Barcelona para los años 2007-2009 (código de convenio núm. 0801535).*

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de las empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento y distribución de aguas de la provincia de Barcelona, suscrito por ASAC (Agrupación de Servicios de Aguas de Cataluña) y UGT el día 23 de noviembre de 2007, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo, modificado por el Decreto 106/2000, de 6 de marzo, de reestructuración parcial del Departamento de Trabajo; el Decreto 199/2007, de 10 de septiembre, de reestructuración del Departamento de Trabajo, y otras normas de aplicación,

**RESUELVO:**

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de las empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas de la provincia de Barcelona para los años 2007-2009 (código de convenio núm. 0801535) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Barcelona.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 14 de enero de 2008

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora de los Servicios Territoriales  
en Barcelona

*Traducción del texto original firmado por las partes*

**CONVENIO**

*colectivo de trabajo de las empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución y depuración de aguas de la provincia de Barcelona para los años 2007-2009*

**CAPÍTULO 1**

*Ámbito de aplicación*

**Artículo 1**

*Ámbito funcional*

Estas normas se aplicarán a las empresas incluidas en el artículo 3 del tercer Convenio colectivo estatal del sector del agua, aprobado por la Resolución de 13 de agosto de 2008 y publicado en el BOE, de 24 de agosto de 2007, en el que se establecen las condiciones de trabajo para las industrias cuya actividad económica esté comprendida en la gestión total o parcial del denominado ciclo integral de los servicios públicos de agua a poblaciones: captación, tratamiento, distribución, evacuación mediante redes de alcantarillado y depuración de aguas residuales para usos tanto domésticos como industriales.

El presente Convenio no se aplicará en aquellas materias que estén reguladas por convenios propios de empresa.

#### Artículo 2

##### *Ámbito personal*

El personal al servicio de las empresas mencionadas y sujeto a relación laboral se regirá por el presente Convenio.

#### Artículo 3

##### *Ámbito territorial*

Las disposiciones que contiene el presente Convenio regirán en todos los centros de trabajo de la provincia de Barcelona de las empresas afectas.

#### Artículo 4

##### *Ámbito temporal*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, pero sus condiciones económicas tendrán efectos a partir del 1 de enero del año 2007. Su duración será de 3 años y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2009. El presente Convenio se prorrogará hasta la firma de un nuevo convenio y de acuerdo con el artículo 86 del Estatuto de los trabajadores.

### CAPÍTULO 2

#### *Organización del trabajo y formación profesional*

#### Artículo 5

##### *Norma general*

La organización técnica y práctica del trabajo será facultad exclusiva de las empresas, las cuales, al ejercerla, rendirán cuentas a los representantes de los trabajadores que se hayan constituido legalmente en la empresa de acuerdo con lo establecido en las leyes.

Las empresas adaptarán en cada momento sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas y procurarán, primordialmente, la capacitación del personal de su plantilla para el desarrollo y la aplicación de los nuevos procedimientos, sin que puedan tener influencia alguna en detrimento de los derechos adquiridos o de otro tipo.

Corresponderá a la dirección de las empresas asignar y cambiar los puestos de trabajo y los destinos, así como establecer y modificar la adscripción a los horarios vigentes, de acuerdo con la legislación vigente.

#### Artículo 6

##### *Plantilla*

La plantilla en cada momento será la adecuada a la explotación correcta del servicio que cada empresa tiene encomendado.

#### Artículo 7

##### *Prestación del trabajo*

Los factores de encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio se establecerán de acuerdo con el artículo 14 del tercer Convenio colectivo estatal del sector.

El trabajador tendrá la obligación de conocer y desempeñar los trabajos necesarios para llevar a cabo correctamente las tareas que le encarguen en el ámbito de su puesto de trabajo y de su grupo profesional y área funcional.

El trabajador, en caso de desempeñar habitualmente tareas correspondientes a grupos o niveles salariales diferentes, desempeñará la que le suponga una mejor remuneración; ello no quiere decir que deba dejar la actividad de carácter inferior, siempre de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 del tercer Convenio colectivo estatal del sector.

El párrafo anterior no tendrá efectos si el trabajador desempeña tareas correspondientes a un grupo o nivel profesional superior a aquel en que se halla encuadrado y percibe una compensación específica por la función múltiple que desempeña.

Si el trabajador realiza tareas de un grupo o nivel profesional inferior, se regirá por lo establecido en el artículo 18 del tercer Convenio colectivo estatal del sector.

Los trabajos que se desarrollen en horario nocturno serán realizados por las personas que requiera el servicio.

#### Artículo 8

##### *Rendimiento*

1. Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio corresponden a un rendimiento normal.

2. Las empresas podrán medir los trabajos, teniendo en cuenta factores tanto cualitativos como cuantitativos, para determinar el rendimiento y la fijación de objetivos. También podrán establecer los incentivos que crean convenientes.

#### Artículo 9

##### *Plena dedicación en el trabajo*

En caso de concurrir condiciones que hagan posible la ejecución simultánea o sucesiva en la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de un grupo profesional análogo o inferior, estas funciones se podrán cargar a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, medida necesaria para obtener una productividad óptima de todo el personal.

#### Artículo 10

##### *Ejercicio del mando*

El personal con mando y con la autoridad y la responsabilidad consiguientes obtendrá el rendimiento y la eficacia del personal y del servicio que tiene a sus órdenes, ejerciendo su autoridad de una manera humana, educada y eficiente. Es una función inherente a los mandos de las empresas velar tanto por la formación del personal que tienen a sus órdenes para elevar su nivel técnico y profesional como por su seguridad.

#### Artículo 11

##### *Obligatoriedad de la formación profesional*

1. En caso de que la formación profesional tenga lugar dentro de la jornada ordinaria, el trabajador asistirá obligatoriamente y aprovechará en lo posible las enseñanzas que se impartan. Asimismo, en cualquier caso tendrá la obligación de asistir cuando sea necesario para desarrollar las tareas propias de su puesto de trabajo en la empresa.

2. Será voluntaria la asistencia a cursos diferentes a los establecidos en el apartado anterior que pueda establecer la dirección de la empresa conjuntamente o no con los trabajadores o una parte de ellos.

3. En cualquier caso, el tiempo invertido en la realización de cursos se computará como jornada laboral.

4. De acuerdo con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores, la empresa dará los permisos necesarios para la realización de exámenes a aquellos trabajadores que estén cursando estudios. Este permiso será de media jornada o jornada completa en función del lugar donde se deba realizar el mencionado examen.

5. Asimismo, los trabajadores que certifiquen la realización de cursos académicos podrán adaptar su horario laboral, sin variar el número de horas de la jornada durante el período del curso.

#### CAPÍTULO 3

##### *Clasificación profesional*

## Artículo 12

### *Clasificación profesional*

1. El año 2007 se mantendrá el sistema de clasificación profesional de 5 grupos profesionales y niveles salariales vigente hasta el Convenio pasado, tal como se refleja en el anexo 1 (Tabla salarial definitiva 2007) y en la primera columna del anexo 2 (Tablas de equivalencias adaptación clasificación profesional al Convenio estatal. Año 2008) del presente Convenio.

2. A partir del 1 de enero de 2008 la clasificación profesional vigente será la regulada en el tercer Convenio estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, adoptando la definición de factores de encuadre, grupos profesionales y niveles de los artículos 14 y 15 de dicho Convenio. La adaptación de la clasificación profesional vigente hasta el año 2007 con la del 2008 se hará de acuerdo con la tabla de equivalencias establecida en el anexo 2 del presente Convenio.

## Artículo 13

### *Promoción profesional*

Todo el personal sujeto al presente Convenio, en igualdad de condiciones, tendrá preferencia para ocupar las vacantes de personal de nivel o grupo profesional superior que tengan lugar en la empresa, excepto los puestos de trabajo de libre designación de la empresa.

## Artículo 14

### *Promoción del personal del grupo 1, área funcional técnica y nivel 2*

Todo el personal del grupo profesional 1, área funcional técnica y nivel salarial 2 pasará al nivel salarial 1 del mismo grupo profesional y área funcional al cabo de 3 años de haber sido dado de alta en la empresa, sin que esta promoción se pueda aplicar al personal contratado para realizar trabajos de limpieza.

Este artículo dejará de tener vigencia a partir del 1 de enero de 2008, como consecuencia del nuevo sistema de clasificación profesional que entrará en vigor en aquella fecha.

## CAPÍTULO 4

### *Jornada, horario, horas extraordinarias, vacaciones, viajes, desplazamientos y enfermedades*

## Artículo 15

### *Jornada*

La jornada laboral pactada por el sector para toda la duración del Convenio es de 1.750 horas anuales para todo el personal.

La jornada laboral, tanto en cómputo semanal como en cómputo anual, se entenderá de trabajo efectivo; por consiguiente, la jornada no incluirá las posibles pausas que, en su caso, se establezcan en cada empresa para el desayuno o el bocadillo.

Respecto a la pausa que exceda de 15 minutos, se negociará en cada empresa su inclusión o no en la jornada anual.

## Artículo 16

### *Horarios*

De acuerdo con las necesidades del servicio, no se modificarán los horarios vigentes actualmente en los diversos centros de trabajo. No obstante, las empresas que a causa de la jornada fijada en el artículo anterior deban modificar su horario podrán introducir racionalmente las adaptaciones necesarias.

Si las necesidades del servicio aconsejan alguna variación con carácter general o para un grupo profesional determinado, se hará de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

Si las necesidades del servicio lo permiten, se procurará implantar la jornada continuada o reducir la duración de la interrupción en los casos de jornada partida, siempre que esta modificación no suponga un aumento de la plantilla, la desatención del servicio o un incremento de costes para las empresas.

#### Artículo 17

##### *Cumplimiento del horario*

Al inicio de la jornada laboral el personal estará en su puesto de trabajo totalmente preparado para ejercer su función y se quedará hasta la hora de salida.

Se requerirá una autorización para desplazarse a otra sección que no sea la que el trabajador tiene asignada.

Los representantes sindicales disfrutarán de las garantías que la legislación establece al efecto.

#### Artículo 18

##### *Trabajos de duración superior a la jornada laboral*

A tal efecto, se estará a lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 43 del tercer Convenio colectivo estatal del sector.

#### Artículo 19

##### *Horas extraordinarias*

La prestación de horas extraordinarias se regirá por lo dispuesto en el artículo 44 del tercer Convenio colectivo estatal del sector y el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores. Dado el carácter de servicio público que tienen las empresas regidas por el presente Convenio, en caso de concurrir circunstancias justificadas que no permitan la suspensión de un trabajo al final de la jornada laboral, el trabajador la alargará hasta finalizar el trabajo, pudiendo la empresa sustituirlo por otro trabajador; la empresa, en este caso, concederá un permiso especial para que el trabajador pueda comer en las horas habituales, ya sea en su casa, en el puesto de trabajo o en los alrededores. La prestación de trabajo en horas extraordinarias tendrá los límites fijados por la legislación vigente.

#### Artículo 20

##### *Horas estructurales*

En el sistema productivo del presente Convenio, se considerarán horas extraordinarias estructurales las siguientes:

a) Sección de Brigada de Taller

Las que resulten de reparaciones cuya suspensión puede provocar una anomalía del servicio, las que resulten de ausencias imprevistas y las que se lleven a cabo a fin de terminar una obra y evitar el desplazamiento al día siguiente.

b) Sección de Lectores

Las que resulten de una acumulación punta de avisos o reclamaciones provocados por una avería que afecta a un sector de la población.

c) Sección de Estaciones de Bombeo y Trabajos de Turno

Las que resulten de una avería, una ausencia imprevista o un cambio de turno.

d) Sección de Contratación y Avisos

Las que resulten de una acumulación de trabajo provocada por avisos de avería o por entrega de viviendas.

#### Artículo 21

##### *Horas complementarias*

a) De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, el número de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial en ningún caso podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrá exceder del límite legal definido para que el contrato pueda ser considerado a tiempo parcial.

b) La distribución y forma de realización de las horas complementarias será la pactada entre las partes en el contrato de trabajo. En ausencia de pacto, regirá lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

c) En todo lo no regulado en este artículo, regirá lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 22

##### *Guardias*

Las empresas podrán establecer turnos de guardia para los fines de semana y las fiestas intersemanales, que serán cumplidos obligatoriamente por los trabajadores adscritos al servicio en que se establezca la guardia. Los trabajadores que efectúan una guardia en fin de semana o día festivo intersemanal tendrán derecho a un descanso equivalente dentro de la semana siguiente y percibirán la retribución establecida en este artículo como compensación por la variación de la fecha de disfrute del descanso.

La compensación mencionada en el apartado anterior de este artículo será la siguiente: el salario base hora para calcular la hora extraordinaria, multiplicado por el número de horas de guardia y por el coeficiente 0,75.

#### Artículo 23

##### *Dietas*

Durante los años 2007 y 2008, el trabajador que efectúe un desplazamiento por necesidades de la empresa y no pueda comer o cenar en su casa a la hora acostumbrada percibirá una dieta de 11,53 euros.

Para el año 2009 el importe de la dieta será el que resulte de aplicar el incremento a cuenta del IPC previsto para el año 2009, al importe definitivo del año 2008. Este importe se revisará de acuerdo con la cláusula de revisión salarial para el año 2009 (IPC real estatal 2009).

Las cantidades que se devengan por este concepto en todo caso cubren la obligación que podría tener la empresa de proporcionar dichas comidas a los trabajadores y son independientes de la obligación de la empresa de facilitar los medios de transporte o de satisfacer el importe. En todo caso, la pernoctación derivada de cualquier desplazamiento será a cargo de la empresa.

#### Artículo 24

##### *Vacaciones*

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales para todo el personal de la plantilla, de acuerdo con lo establecido por la ley, o la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año natural.

#### Artículo 25

##### *Disfrute de las vacaciones*

Las empresas acordarán los períodos de disfrute de las vacaciones dentro de los 3 primeros meses de cada año. Siempre que las necesidades de los diferentes servicios lo permitan, procurarán atender las peticiones que en este sentido eleven los trabajadores. En lo no previsto en este artículo, se estará al artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.

Las vacaciones a que hace referencia el artículo 24 se traducirán en 26 días laborables, sobre la base de la semana laboral actual de 6 días.

A efectos del cómputo de los días laborables, el sábado, tanto si se trabaja como si no, se considerará día laborable, salvo que coincida con alguna festividad recogida en el calendario laboral que la autoridad laboral competente publica anualmente. En caso de existir condiciones más beneficiosas que las de este capítulo, se mantendrán “ad personam”.

#### Artículo 25 bis

##### *Asuntos propios*

A partir del año 2008, los trabajadores dispondrán de 1 día al año para asuntos

propios como permiso retribuido, no acumulable a las vacaciones anuales. Para disfrutar-lo será necesario el preaviso con una antelación suficiente.

#### Artículo 26

##### *Festividad del Sábado Santo*

El Sábado Santo de cada año será festivo, sin perjuicio de la jornada anual acordada, y tendrá carácter de día de vacaciones complementario, independientemente de los días de disfrute de las vacaciones reglamentarias a que hacen referencia los artículos anteriores y de los turnos o guardias necesarios para el desarrollo correcto del servicio.

Las personas que trabajen ese día podrán optar entre percibir las horas extraordinarias o disfrutar de 1 día de vacaciones complementario.

#### Artículo 27

##### *Festividades tradicionales*

Sin perjuicio del cumplimiento de la jornada pactada en cómputo anual, en caso de no declararse festivos ciertos días en el calendario laboral que publica anualmente la autoridad competente, por medio de este pacto se reconoce el carácter no laborable de las festividades siguientes:

Lunes de Pascua

Lunes de Pentecostés

1 de junio (fiesta patronal)

24 de junio (San Juan)

26 de diciembre (San Esteban)

Dado el carácter de servicio público de las empresas regidas por el presente Convenio, para prestar la atención debida al público y al servicio encomendado, las direcciones de las empresas podrán acordar con el comité de empresa el desplazamiento del disfrute de estas fiestas a otras fechas del calendario laboral. Este desplazamiento podrá afectar a la plantilla total o parcialmente. En cuanto al Lunes de Pentecostés y al 1 de junio (fiesta patronal), en todo caso la empresa podrá establecer el desplazamiento y podrá acordar, con el comité de empresa o con los delegados de personal, la fecha de sustitución.

#### Artículo 28

##### *Bajas por enfermedad común y accidente no laboral*

1. Si un trabajador no puede asistir al trabajo por razón de enfermedad, lo comunicará dentro de las 2 primeras horas de su jornada a la jefatura donde está adscrito.

El incumplimiento de esta obligación, de la que sólo se quedará eximido por causas de fuerza mayor debidamente justificadas, facultará a la empresa a considerar injustificada la ausencia al trabajo.

2. Si la duración de la enfermedad es de más de 2 días naturales, el interesado pedirá la baja a su médico de cabecera y la enviará inmediatamente a su jefe para que la remita al servicio correspondiente para su tramitación. De no presentar los partes de baja, la ausencia se considerará injustificada.

3. La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente alegado por el trabajador para justificar su inasistencia al trabajo, mediante reconocimiento del personal sanitario de la empresa. La obstrucción al trabajo del personal sanitario de la empresa se considerará falta muy grave.

#### CAPÍTULO 5

##### *Régimen económico*

#### Artículo 29

##### *Norma general*

En todo caso se considerarán brutas las retribuciones de cualquier tipo pactadas en el presente Convenio, establecidas de manera reglamentaria o convenida, indi-

vidualmente o en grupo. Serán a cargo del empleado el impuesto general sobre la renta de las personas físicas, la cuota obrera de cotización a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o que, en su caso, se establezca legalmente sobre el salario.

#### Artículo 30

##### *Trabajo a tiempo parcial*

Las retribuciones a las que hace referencia el artículo anterior se fijarán de acuerdo con la jornada laboral completa. El trabajador que tenga establecido un régimen laboral de parte de jornada percibirá las retribuciones indicadas proporcionalmente a la jornada completa correspondiente a su categoría laboral.

#### Artículo 31

##### *Tabla de retribuciones*

1. La tabla de retribuciones, que es el desglose mensual de las retribuciones anuales por nivel, se compone de los conceptos retributivos siguientes:

Salario base.

Participación en los beneficios correspondientes al salario base.

Plus de convenio.

Plus puesto de trabajo.

2. En el anexo 1 se detalla la tabla definitiva de retribuciones para el año 2007.

3. En el anexo 3 se detalla la tabla de retribuciones definitiva para el año 2008.

4. A fin y efecto de aclarar cualquier duda, el total anual de la última columna de los anexos 1 y 3 se calculará multiplicando el salario base por 17,8 y el plus de convenio y el plus de puesto de trabajo por 12, sumando el resultado de ambas operaciones.

#### Artículo 32

##### *Niveles de retribución anual*

1. Este nivel comprenderá en cómputo anual el salario base, la participación en beneficios resultante y el plus de convenio y el plus de puesto de trabajo.

2. Niveles anuales de retribución individual o haberes fijos: es el resultado de añadir el cómputo anual del premio de antigüedad y la participación en beneficios resultante, así como el complemento personal y las mejoras voluntarias que, en su caso, se tengan reconocidas al nivel anual de retribuciones que corresponde a un empleado de acuerdo con su grupo profesional y nivel.

#### Artículo 33

##### *Antigüedad*

El premio de antigüedad, que tiene el carácter de complemento personal de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26 y la disposición adicional 4 del Estatuto de los trabajadores, se calculará de la forma siguiente:

El premio se calcula sobre los salarios base fijados por el Convenio colectivo para cada nivel salarial en fecha de vencimiento de cada premio anual.

Los importes que cada trabajador tenía acreditados en fecha 31 de diciembre de 2003 quedaron consolidados en concepto de antigüedad consolidada.

A partir de 1 de enero de 2004 se estableció un nuevo premio de antigüedad, cuyo importe anual será del 0,5% del salario base anual durante los primeros 10 años de antigüedad en la empresa y del 0,3% a partir del onceavo año de antigüedad en la empresa. Asimismo, el 0,3% se empezará a aplicar a partir del año 2014, una vez cumplidos 10 años de antigüedad desde la firma del Convenio del año 2004.

El premio de antigüedad devengado cada año se mantendrá fijo con respecto a la cuantía y se añadirá al importe de los que se han obtenido en años anteriores; el premio se fijará, al vencer el año siguiente, sobre el salario base vigente el día de ese vencimiento de acuerdo con el nivel salarial de cada trabajador.



La fecha de vencimiento de los premios será el 1 de enero y el 1 de julio de cada año, según si el ingreso en la empresa tiene lugar en el primer o segundo semestre del año anterior.

Cuando el trabajador haya cumplido 65 años, no podrá devengar ningún otro premio de antigüedad y permanecerá fijo el importe del premio conseguido hasta la mencionada fecha.

Se percibirá el premio de antigüedad en cada paga mensual y en las gratificaciones extraordinarias.

#### Artículo 34

##### *Participación en beneficios*

1. Este concepto tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26 y la disposición adicional 4 del Estatuto de los trabajadores.

2. Consistirá en el 15% del salario base mensual, añadiéndole la antigüedad consolidada y la nueva antigüedad que el trabajador acredite; se percibirá en las 12 mensualidades ordinarias pero no en las extraordinarias.

#### Artículo 35

##### *Plus de convenio*

Dada la necesidad de aumentar en lo posible la productividad en las empresas de una manera compatible con la calidad indispensable del servicio, las empresas tendrán derecho a establecer los sistemas de medida y control necesarios para obtener el rendimiento exigible en cada puesto de trabajo de acuerdo con sus características.

Como compensación por este rendimiento, se establece el complemento salarial fijo que, con el epígrafe de plus de convenio, reflejan para cada nivel salarial las tablas que figuran en el anexo 1, para el año 2007, y en el anexo 3 para el año 2008.

#### Artículo 36

##### *Plus de puesto de trabajo*

1. A partir del año 2007 se crea un nuevo concepto salarial denominado plus de puesto de trabajo, que retribuye y compensa las condiciones relativas al puesto de trabajo.

El importe y la aplicación de este nuevo plus será el mismo para todos los grupos profesionales y niveles, se pagará en las 12 mensualidades ordinarias, y no computará para el cálculo del plus de turno, regulado en el artículo 39, ni en la base por el cálculo de las horas extraordinarias, regulado en el artículo 42.

El año 2007 el plus puesto de trabajo se fija en 60 euros/brutos mensuales, tal como figuran en las tablas del anexo 1.

El año 2008 el plus puesto de trabajo se incrementará en 60 euros/brutos mensuales, que se añadirán a los 60 euros/brutos mensuales del año anterior. El importe del plus para el año 2008 será de 120 euros/brutos mensuales, tal como figuran en las tablas del anexo 3.

El año 2009 el plus puesto de trabajo se incrementará en 30 euros/brutos mensuales, que se añadirán a los 120 euros/brutos mensuales de los años anteriores. El importe del plus para el año 2009 será de 150 euros/brutos mensuales.

2. Este plus de puesto de trabajo sustituye y elimina la regulación del plus de trabajo tóxico, regulado en el artículo 38 del anterior Convenio provincial de Barcelona (año 2006), y compensa, entre otros, cualquiera que se pudiera percibir en concepto de penosidad, toxicidad, y/o peligrosidad.

#### Artículo 37

##### *Complemento personal*

Es la retribución de carácter fijo que reconoce una empresa a un trabajador individualmente, de manera voluntaria o pactada.

#### Artículo 38

##### *Plus de trabajo nocturno*

1. Este plus consistirá en un complemento de remuneración equivalente al 25% del salario base diario.
2. El plus de trabajo nocturno tendrá el carácter de complemento salarial no consolidable, de acuerdo con el artículo 26.3 del Estatuto de los trabajadores y el artículo 35 del tercer Convenio colectivo estatal del sector.

#### Artículo 39

##### *Plus de trabajo de turno*

1. Los trabajos que requieren una actividad permanente durante las 24 horas del día y los 365 días del año tendrán el carácter de trabajos de turno. Por este motivo, se establecerán turnos de trabajo de 8 horas cada uno y se variará periódicamente el turno de los trabajadores, que disfrutarán del descanso semanal en una fecha variable, bien entendido que las horas trabajadas en domingo o fiesta intersemanal no se calificarán de extraordinarias, salvo las festividades tradicionales establecidas en el artículo 27.

2. El importe del plus de trabajo de turno será establecido en cada empresa mediante un acuerdo con el comité de empresa o el delegado de personal, si lo hay.

Si no se llega a ningún acuerdo, el plus de trabajo de turno será, como mínimo, del 15% de los haberes fijos percibidos en cada mensualidad y en la paga extraordinaria, a excepción del plus de puesto de trabajo, que no computará para el cálculo de este plus. Este plus sustituirá cualquier complemento de retribución que las empresas hayan establecido específicamente para estos trabajos, sin perjuicio del carácter de garantía “ad personam” que se reconoce a favor de los empleados para los que el importe de este complemento sea superior al plus que establece este pacto, y ello exclusivamente en cuanto al exceso que, en su caso, exista entre ambas retribuciones.

3. En caso de las festividades tradicionales, los trabajadores de turno que deban trabajar percibirán las horas trabajadas como extraordinarias o bien tendrán una compensación de tantos días suplementarios de vacaciones como fiestas trabajadas.

Se exceptúan las empresas que antes de la fecha de este pacto ya hayan acordado un número de días suplementarios de vacaciones para este personal.

Cualquier otro exceso de jornada se compensará como horario extraordinario.

El plus de turno compensará específicamente la variación del descanso semanal, el trabajo en fiestas intersemanales distintas a las tradicionales del artículo 27 y la variación de horario. Se excluirá el plus de trabajo nocturno de esta enumeración, que se percibirá independientemente.

4. Aquellos trabajadores que presten sus servicios desde las 22 horas del 24 de diciembre hasta las 22 horas del 25 de diciembre y desde las 22 horas del 31 de diciembre hasta las 22 horas del 1 de enero percibirán un plus suplementario de 24,10 euros por día para los años 2007 y 2008.

Para el año 2009 el importe de este plus será el que resulte de aplicar el incremento a cuenta del IPC previsto para el año 2009, al importe definitivo del año 2008. Este importe se revisará de acuerdo con la cláusula de revisión salarial para el año 2009 (IPC real estatal 2009).

#### Artículo 40

##### *Gratificaciones extraordinarias*

Se percibirá una gratificación extraordinaria cada trimestre natural, cuyo importe será de 1 mes de salario base más antigüedad y antigüedad consolidada. Estas gratificaciones se abonarán los días 30 de marzo, junio y septiembre y el día 15 de diciembre de cada año. No obstante, la empresa podrá efectuar el pago el día 15 si así lo acuerda con la representación de los trabajadores.

Se establece la posibilidad de que, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores de la empresa o los mismos trabajadores si no hay representación se pueda prorratear entre las mensualidades el importe de las gratificaciones extraordinarias.

#### Artículo 41

##### *Fondo de Navidad y fondo de vacaciones*

Junto con las pagas de diciembre y junio, se percibirán 2 importes para el disfrute de estas fiestas, que serán de 278,42 euros cada uno en los años 2007 y 2008.

Para el año 2009, el importe de estos fondos son el resultado de incrementar a cuenta del IPC previsto para el año 2009, al importe definitivo del año 2008. Este importe se revisará de acuerdo con la cláusula de revisión salarial para el año 2009 (IPC real estatal 2009).

#### Artículo 42

##### *Base de la hora extraordinaria*

La base de la hora extraordinaria para toda la vigencia del Convenio será el cociente que resulte de dividir por 1.750 el cómputo anual del salario base, la antigüedad, la participación en beneficios, el complemento personal y el plus de convenio. Para este cálculo no se añadirá el importe del plus puesto de trabajo.

#### Artículo 43

##### *Recargo y precio de las horas extraordinarias*

1. Durante la vigencia del presente Convenio se aplicará el valor de la hora normal, excepto para las horas extraordinarias de festivos y domingos que tendrán un recargo del 60% respecto al precio de la hora ordinaria.

2. En el supuesto de que existan pactos a nivel de empresa entre los trabajadores y la empresa, se respetará “ad personam” el precio consolidado más ventajoso.

#### Artículo 44

##### *Compensación por trabajos de categoría superior*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 17 del tercer Convenio colectivo estatal del sector.

#### Artículo 45

##### *Cobro de la nómina*

Las retribuciones devengadas por los trabajadores se satisfarán mediante la transferencia del importe correspondiente a la entidad bancaria o caja de ahorros que designe el trabajador, salvo que opte por el talón bancario. Las retribuciones se pagarán el penúltimo día de cada mes.

#### Artículo 46

##### *Quebranto de moneda*

Para los años 2007 y 2008, los encargados y auxiliares de caja, así como los cobradores, percibirán la cantidad de 96,81 euros al año.

Para el año 2009, el importe de este plus será el que resulte de aplicar el incremento a cuenta del IPC previsto para el año 2009, al importe definitivo del año 2008. Este importe se revisará de acuerdo con la cláusula de revisión salarial para el año 2009 (IPC real estatal 2009).

#### Artículo 47

##### *Incrementos económicos*

La tabla salarial del anexo 1 corresponde al año 2007 y se ha calculado aumentando las tablas definitivas del año 2006, en 60 euros/brutos mensuales, en concepto de plus de puesto de trabajo.

2. Las tablas salariales del anexo 3 son las que corresponden al año 2008 y han sido calculadas aumentando las tablas definitivas del año 2007, en 60 euros/brutos mensuales, en concepto de plus de puesto de trabajo.

3. Por el año 2009, todos los conceptos salariales, excepto el plus de puesto de trabajo (que se incrementará en 30 euros/brutos mensuales), se incrementarán con el IPC previsto por el Gobierno estatal para el año 2009, con cláusula de revisión

salarial a IPC real estatal a 31 de diciembre de 2009. Las posibles diferencias se abonarán dentro del primer trimestre del año 2010.

#### Artículo 48

##### *Cláusula de descuelgue*

En esta materia se aplicará el artículo 41 del tercer Convenio colectivo estatal del sector.

#### CAPÍTULO 6

##### *Régimen asistencial*

#### Artículo 49

##### *Concepto de régimen asistencial*

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio colectivo es el conjunto de las medidas que complementan la acción protectora que tiene el régimen general de la Seguridad Social sobre los trabajadores que prestan su servicio en las diferentes empresas del ramo.

#### Artículo 50

##### *Naturaleza del régimen asistencial*

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio tiene la naturaleza de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social prevista en el artículo 191 del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobado por el Real decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio (BOE de 29 de junio de 1994).

#### Artículo 51

##### *Incapacidad temporal*

En caso de incapacidad temporal como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, se garantizan a los trabajadores regidos por el presente Convenio las retribuciones que en el mismo se fijan. En cuanto a las demás retribuciones que cada empresa haya establecido particularmente, se estará a las condiciones fijadas para cada ocasión en la fecha de concesión o establecimiento y a la práctica que se haya seguido. En todo caso, se garantiza el 100% de los salarios correspondientes a la jornada ordinaria, cualquiera que sea su denominación.

En caso de incapacidad laboral transitoria como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se garantiza el 100% del salario que el trabajador perciba en el momento de la baja.

#### Artículo 52

##### *Readaptación del personal con capacidad disminuida*

En los casos de invalidez total y permanente para desempeñar la profesión habitual, si la empresa renuncia a la extinción del contrato por causas objetivas y readapta al trabajador para otra función a la medida de su capacidad, se efectuará su reclasificación profesional y se le asignará el salario correspondiente a las tareas que realmente lleve a cabo; la empresa le podrá suprimir el premio de antigüedad devengado y la retribución voluntaria reconocida hasta la incapacidad siempre y cuando la suma entre el nuevo salario y la prestación periódica reconocida por la Seguridad Social sea superior a lo percibido por todos los conceptos antes de la incapacidad. No obstante, a efectos pasivos se mantendrá el cómputo total de años trabajados.

#### Artículo 53

##### *Ayuda por hijos disminuidos*

Si algún trabajador de la empresa tuviese a su cargo hijos con disminución física o psíquica, los años 2007 y 2008 se percibirá como ayuda económica para su atención

la cantidad de 55,06 euros, en cada una de las 12 mensualidades ordinarias, por cada uno de los hijos con disminución igual o superior al 30%. Esta disminución será debidamente acreditada mediante la certificación correspondiente.

Para el año 2009 el importe de esta ayuda será el que resulte de aplicar el incremento a cuenta del IPC previsto para el año 2009, al importe definitivo del año 2008. Este importe se revisará de acuerdo con la cláusula de revisión salarial para el año 2009 (IPC real estatal 2009).

#### Artículo 54

##### *Revisiones médicas*

Las empresas garantizarán la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores de acuerdo con la legislación vigente. En este sentido, establecerán en la planificación de la actividad preventiva de la empresa las revisiones médicas que sean procedentes en función de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo. Estas revisiones tendrán lugar en horas no laborables.

#### Artículo 55

##### *Anticipos anuales*

Independientemente de los anticipos previstos en el artículo 29 del Estatuto de los trabajadores, en caso de necesidad acreditada, los trabajadores podrán solicitar un anticipo, cuyo importe máximo será del 10% de los haberes anuales fijos acreditados por el solicitante. Este anticipo no podrá devengar interés y el trabajador lo devolverá en 12 pagos mensuales, con vencimiento el día 30 de cada mes a partir del mes siguiente a la fecha de concesión.

Para la concesión de estos anticipos, el trabajador deberá disponer del informe favorable del comité de empresa o de los delegados de personal, que será vinculante. El saldo de los anticipos concedidos pendientes de amortización no podrá superar en cada centro de trabajo el 0,6% de la nómina de este centro referida a haberes fijos; en caso de llegar a este porcentaje, no será obligatorio que las empresas efectúen su concesión, aunque el solicitante tenga el informe favorable mencionado.

Aunque los anticipos no devenguen interés, se practicarán las retenciones que legalmente sean de aplicación por este concepto.

### CAPÍTULO 7

#### *Contratación*

#### Artículo 56

##### *Jubilación especial de los trabajadores a los 64 años*

La empresa y el trabajador podrán pactar individualmente la jubilación especial a los 64 años, de acuerdo con la forma y las condiciones establecidas en el Real decreto 1194/1985, de 19 de octubre.

#### Artículo 57

##### *Jubilación parcial y contrato de relevo*

Con el fin de promover el relevo generacional del sector, los trabajadores previo acuerdo con la empresa, y sin perjuicio de los acuerdos que se puedan pactar con la representación legal de los trabajadores, podrán jubilarse parcialmente a los 60 años y con un mínimo de jornada del 15%, de acuerdo con lo que establece el Real decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la jubilación parcial.

#### Artículo 58

##### *Contratación indefinida*

En materia de contratación indefinida será de aplicación lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, o la que en cada momento esté vigente.

#### Artículo 59

##### *Contrato eventual*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.b) del Estatuto de los trabajadores, la duración de los contratos celebrados por razón de circunstancias de mercado, acumulación de trabajo o excesos de pedidos, aunque se realice la actividad normal de la empresa, podrá ser de hasta 12 meses en un período de 18 meses, desde el momento en que se produzcan los cambios.

#### CAPÍTULO 8

##### *Cláusulas finales*

#### Artículo 60

##### *Vinculación a la totalidad*

Si el presente Convenio no es registrado o si alguna de sus cláusulas es impugnada, así como si es modificado por la Administración pública o el juez con carácter general o individual, la totalidad del Convenio quedará sin eficacia y la Comisión Deliberadora examinará su contenido.

#### Artículo 61

##### *Cláusula de absorción y garantía "ad personam"*

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio no podrán absorber ni compensar los complementos personales vigentes a 31 de diciembre de 1998 y establecidos voluntariamente por las empresas, salvo si se ha hecho consignar que son a cuenta de los incrementos del Convenio o que en el momento de la concesión se haya acordado expresamente la posibilidad de absorción.

Asimismo, el régimen económico pactado en el presente Convenio, valorado en cómputo anual, absorberá automáticamente cualquier aumento de retribuciones, salario o percepciones directa o indirectamente salariales que, en su caso, se establezca durante la vigencia del Convenio por medio de una disposición legal o reglamentaria.

#### Artículo 62

##### *Derogaciones o modificaciones*

Se deroga el Convenio colectivo suscrito anteriormente. Se manifiesta expresamente que las condiciones establecidas en el presente Convenio, previstas globalmente, mejoran suficientemente las condiciones reglamentarias y los convenios anteriores, que quedan derogados expresamente.

No obstante, si la normativa legal es modificada durante la vigencia del Convenio de manera que afecte a sus estipulaciones, se considerará modificado y adaptado a la nueva normativa automáticamente.

#### Artículo 63

##### *Colaboración entre las direcciones y los comités de empresa*

Dado que el mantenimiento del mejor clima en las relaciones entre obreros y patronos es un bien deseable y que el diálogo necesario a tal efecto debe tener lugar entre los órganos representativos de ambas partes en la relación laboral (o sea, direcciones y comités de empresa), ambas partes reconocen expresamente las personalidades y las condiciones respectivas y manifiestan su intención en firme de resolver mediante la negociación todas las cuestiones y diferencias que, en su caso, aparezcan, todo ello con el cumplimiento estricto de la legislación vigente.

Las direcciones también se comprometen a notificar a los comités de empresa, con carácter previo y mediante escrito razonado, la imposición de cualquier tipo de sanción por faltas laborales cometidas por el personal que está a su servicio.

#### Artículo 64

##### *Acumulación de horas sindicales*

Los miembros de los comités de empresa y los delegados de personal podrán

acumular, individualmente, por trimestres naturales el crédito de horas sindicales mensuales que la ley determina.

#### Artículo 65

##### *Garantías sindicales*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y legislación vigente en la materia.

Asimismo, en las empresas que tengan en su seno más de un comité de empresa, estos podrán crear un comité intercentros y se regularán por lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los trabajadores y la Ley orgánica de libertad sindical.

#### Artículo 66

##### *Cambio de titularidad de la empresa*

Cuando se produzca un cambio de titularidad de empresa en un centro de trabajo, ya sea por venta, cesión, fin de contrato de explotación o concesión, etc., no se extinguirá por sí misma la relación laboral. El nuevo empresario se subrogará en los derechos y deberes laborales del anterior, en cuanto a los trabajadores del centro de trabajo afectado.

El cesionario estará obligado a mantener los salarios que se devenguen hasta el cambio de titularidad, en todos los haberes fijos que se detallan en el artículo 32.2 anterior.

En cualquier caso, se aplicará el artículo 55 del tercer Convenio colectivo estatal del sector.

#### Artículo 67

##### *Igualdad efectiva de mujeres y hombres*

Al respecto se estará a todo aquello que dispone la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y de una manera especial a lo establecido en el artículo 63 del tercer Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

#### Artículo 68

##### *Violencia de género y acoso*

Al respecto se estará a todo aquello que dispone la Ley orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género, así como la legislación y disposiciones de aplicación en materia de acoso sexual y moral.

#### Artículo 69

##### *Cláusula de sumisión a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña*

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito personal del Convenio, pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de carácter colectivo o plural que puedan suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal, a efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 del TRLPL.

En particular, manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

Conciliación, mediante las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Cataluña, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.

Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la delegación específica del TLC en esta materia.

#### Artículo 70

##### *Denuncia del Convenio*

Si cualquiera de las dos partes quiere denunciar el Convenio, tiene que cursar la denuncia

con 3 meses de tiempo como mínimo con respecto a la fecha de vencimiento del plazo para el cual ha sido pactado, y lo tiene que comunicar al Departamento de Trabajo.

#### Artículo 71

##### *Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación*

Se crea una Comisión Paritaria para las cuestiones que resulten de la aplicación del Convenio, formada por 5 representantes económicos y 5 sociales de entre los que han intervenido en las deliberaciones. Su domicilio es el de la Asociación de Servicios de Agua de Cataluña (ASAC), situado en la calle Norte, n. 88, de Terrassa.

La composición de la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio es la siguiente:

##### Representación patronal

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

Suplente: Sebastián Alegre Gracia

##### Representación social

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

Asesor de UGT: Francisco González Rabanal.

#### Artículo 72

##### *Género neutro*

Todas las referencias hechas en el texto del Convenio a los “trabajadores”, “empleados”, “hijos”, “interesados”, y otras referencias aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

Los trabajadores que hasta la fecha estén cobrando unos importes que compensen la penosidad, toxicidad y/o peligrosidad, sea cuál sea su denominación, se les respetará el cobro de estos importes como complemento “ad personam”, y ya no se revalorizarán en ningún caso. Por lo tanto, lógicamente, el cobro de estos importes durante el año 2007 hasta la fecha de firma del Convenio, también se entenderá realizado como complemento “ad personam”, sin perjuicio del cobro del nuevo importe estipulado por plus puesto de trabajo (artículo 36).

#### ANEXO I

##### *Tabla salarial definitiva. Año 2007*

GP: grupo profes.; AF: área funcional; NS: nivel salarial; SB: salario base; PB: plus beneficio; PC: plus convenio; PPT: plus puesto trabajo; TA: total anual.

GP	AF	NS	SB	PB	PC	PPT	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./Técnica	1	934,30	140,15	156,78	60,00	19.231,90
3	Técnica	2	879,14	131,87	151,86	60,00	18.191,01
3	Técnica	3	865,82	129,87	149,85	60,00	17.929,80
2	Adm./Técnica	1	865,29	129,79	149,80	60,00	17.919,76
2	Adm./Técnica	2	847,74	127,16	148,20	60,00	17.588,17



GP	AF	NS	SB	PB	PC	PPT	TA
2	Adm./Técnica	3	837,49	125,62	146,95	60,00	17.390,72
2	Técnica	4	828,61	124,29	146,06	60,00	17.221,98
2	Adm./Técnica	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./Técnica	1	816,54	122,48	145,13	60,00	16.995,97
1	Adm./Técnica	2	806,81	121,02	144,21	60,00	16.811,74
1	Adm./Técnica	3	542,27	81,34	117,27	60,00	11.779,65

2007 def.

Art. 23. Dietas.....	11,53
Art. 39. Plus Navidad y Fin de Año .....	24,10
Art. 41. Fondo Vacaciones y Navidad.....	278,42
Art. 46. Quebranto de moneda.....	96,81
Art. 53. Ayuda hijos disminuidos .....	55,06

## ANEXO 2

*Tablas de equivalencias adaptación clasificación profesional al Convenio estatal. Año 2008*

La clasificación profesional del presente Convenio se adaptará, a partir del 1 de enero de 2008, a los factores de encuadramiento y grupos profesionales que regulen los artículos 14 y 15 del tercer Convenio colectivo estatal del sector, de acuerdo con la siguiente tabla de equivalencias:

GRUPOS PROFESIONALES 2007	GRUPOS PROFESIONALES 2008
GP 5 NS 1	GP 6 (Área Funcional Técnica)
GP 5 NS 2	GP 5 (Área Funcional Técnica)
GP 4 NS 1	GP 5 (Área Funcional Técnica)
GP 4 NS 2	GP 4 (Área Funcional Técnica)
GP 3 NS 1 (Área Funcional Administrativa y Técnica)	GP 3 Nivel A (Área Funcional Técnica, Administrativa y Operaria)
GP 3 NS 2 (Área Funcional Técnica)	GP 3 Nivel B (Área Funcional Técnica, Administrativa y Operaria)
GP 3 NS 3 (Área Funcional Técnica)	GP 3 Nivel B (Área Funcional Técnica, Administrativa y Operaria)
GP 2 NS 1 (Área Funcional Administrativa y Técnica)	GP 2 Nivel A (Área Funcional Técnica, Administrativa y Operaria)
GP 2 NS 2 (Área Funcional Administrativa y Técnica)	GP 2 Nivel A (Área Funcional Técnica, Administrativa y Operaria)
GP 2 NS 3 (Área Funcional Administrativa y Técnica)	GP 2 Nivel B (Área Funcional Técnica, Administrativa y Operaria)
GP 2 NS 4 (Área Funcional Administrativa y Técnica)	GP 2 Nivel B (Área Funcional Técnica, Administrativa y Operaria)

GRUPOS PROFESIONALES 2007	GRUPOS PROFESIONALES 2008
GP 2 NS 5 (Área Funcional Administrativa y Técnica)	GP 2 Nivel B (Área Funcional Técnica, Administrativa y Operaria)
GP 2 NS 6 (Área Funcional Administrativa)	GP 1 (Área Funcional Administrativa y Operaria)
GP 1 NS 1 (Área Funcional Administrativa y Técnica)	GP 1 (Área Funcional Administrativa y Operaria)
GP 1 NS 2 (Área Funcional Administrativa y Técnica)	GP 1 (Área Funcional Administrativa y Operaria)
GP 1 NS 3 (Área Funcional Administrativa y Técnica)	GP 1 (Área Funcional Administrativa y Operaria)

## ANEXO 3

*Tabla salarial definitiva. Año 2008*

GP: grupo profes.; AF: área funcional; SB: salario base; PB: plus beneficio; PC: plus convenio; PPT: plus puesto trabajo; TA: total anual.

GP	AF	SB	PB	PC	PPT	TA
6	Técnica	1.289,28	193,39	193,21	120,00	26.707,70
5	Técnica	1.170,50	175,58	181,06	120,00	24.447,62
4	Técnica	996,34	149,45	163,23	120,00	21.133,61
3A	Téc./Adm./Oper.	934,30	140,15	156,78	120,00	19.951,90
3B	Téc./Adm./Oper.	879,14	131,87	151,86	120,00	18.911,01
2A	Téc./Adm./Oper.	865,29	129,79	149,80	120,00	18.639,76
2B	Téc./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. Dietas .....	11,53
Art. 39. Plus Navidad y Fin de Año .....	24,10
Art. 41. Fondo vacaciones y Navidad .....	278,42
Art. 46. Quebranto de moneda .....	96,81
Art. 53. Ayuda hijos disminuidos .....	55,06

(08.023.131)



## DEPARTAMENTO DE ACCIÓN SOCIAL Y CIUDADANÍA

### ORDEN

*ASC/53/2008, de 13 de febrero, por la que se aprueban las bases que han de regir las convocatorias de subvenciones del Departamento de Acción Social y Ciudadanía para entidades.*

Los programas de subvenciones se han convertido en un instrumento esencial para lograr, en todos los ámbitos de la actividad administrativa, las finalidades y los objetivos de las políticas públicas establecidos por la legislación y concretados por la acción de gobierno. En este sentido, la subvención no únicamente orienta en un determinado sentido la actividad de otros entes públicos y entidades privadas de acuerdo con los objetivos de los planes sectoriales correspondientes. La actividad de fomento también permite una gestión más coordinada y participativa de los recursos públicos según criterios de subsidiariedad, proximidad geográfica y especialización técnica, sin necesidad de duplicar redes existentes o crear nuevos servicios públicos.

La Ley 12/2007, de 11 de octubre, de servicios sociales, prevé en su artículo 76 que la Administración de la Generalidad puede otorgar subvenciones y otras ayudas a las entidades de iniciativa social para coadyuvar al cumplimiento de sus actividades de servicios sociales. El Decreto 421/2006, de 28 de noviembre, atribuye al Departamento de Acción Social y Ciudadanía, entre otras, las competencias sobre las políticas de servicios sociales, familias, infancia, inmigración y apoyo a la migración catalana, y gays, lesbianas y transexuales.

La presente Orden contiene todas las bases, generales y específicas, de los diferentes programas del Departamento de Acción Social y Ciudadanía dirigidos a las entidades de servicios sociales y otras en materia de servicios sociales, familias, lucha contra los maltratos y contra la violencia machista, infancia, inmigración y gays, lesbianas y transexuales. Se mantiene, por lo tanto, la separación entre, por un lado, las bases, generales y específicas, de vigencia indefinida y, por otro, las convocatorias anuales correspondientes.

Las bases generales ordenan y unifican el procedimiento general de gestión de las subvenciones, mientras que las bases específicas concretan, sobre todo, las reglas objetivas de valoración de cada programa, independientemente del ejercicio presupuestario, lo que incrementará el margen de seguridad jurídica y permitirá una planificación anticipada por parte de los beneficiarios.

Finalmente, la convocatoria anual determinará, fundamentalmente, el inicio y el período de gestión del programa, y concretará la partida presupuestaria disponible, de acuerdo con la Ley de presupuestos anual.

La Orden consta de un único artículo que aprueba las bases generales, que figuran como anexo 1, y las bases específicas, que figuran como anexos 2 a 9.

Considerando lo que prevé el Decreto legislativo 3/2002, de 24 de diciembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de finanzas públicas de Cataluña, y los preceptos básicos de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones, y su reglamento de desarrollo, aprobado por el Real decreto 887/2006, de 21 de julio;

Visto el informe del Consejo General de Servicios Sociales y en uso de las facultades que me otorga la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalidad de Cataluña,

ORDENO:

#### Artículo único

Se aprueban las bases generales y las específicas para cada programa que han de regir las convocatorias de subvenciones del Departamento de Acción Social y Ciudadanía para entidades que se indican a continuación: