

**CONVENI COL·LECTIU PER AL PERSONAL LABORAL DE
L'AJUNTAMENT DE SANT CARLES DE LA RÀPITA
(MONTSIÀ-TARRAGONA)**

ART. 1 - ÀMBIT D'APLICACIÓ: El present Conveni regula les relacions laborals entre l'Ajuntament de Sant Carles de la Ràpita i el personal laboral contractat per prestar serveis en aquesta Corporació.

ART. 2 - ÀMBIT PERSONAL: Allò que disposa al present Conveni, serà d'aplicació per a tot el personal laboral contractat en les diferents seccions de l'Ajuntament . Excloent-hi expressament als Funcionaris, Tècnics de l'Administració, Policia Municipal i tots aquells treballadors contractats al efecte per a prestar serveis concertats en altres Administracions.

ART. 3 - VIGÈNCIA: El present Conveni entrarà en vigor a l'endemà de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, si bé, el seus efectes econòmics es retrotrauran al 1er de gener de 2.008.

Les condicions pactades en aquest conveni formen un text orgànic indivisible i als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerats globalment i conjuntament.

ART. 4 - DURACIÓ I PRÒRROGA: La duració del present Conveni serà de quatre anys, a comptar des del 1er. de gener de 2.008 fins el 31 de desembre de 2.011. Arribada aquesta data, es prorrogarà any rera any per tàcita reconducció, de no formular-se denúncia expressa de rescissió o revisió per qualsevol de les parts, amb una antelació mínima de tres mesos, quedant vigent únicament, fins al paccionament d'un nou conveni, les normes de dret necessari, restant sense efecte les obligacionals, entenent-se com a de dret necessari les condicions mínimes previstes en la legislació vigent.

ART. 5 - VINCULACIÓ A LA TOTALITAT: Les condicions pactades en aquest Conveni, valorades en el seu conjunt global, compensen i substitueixen la totalitat de les que s'apliquin en el moment de la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui la naturalesa o l'origen de les mateixes.

L'anul·lació en instància jurisdiccional d'alguna de les seves clàusules implicarà la seva renegociació immediata amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i es mantindrà la resta en vigor.

Si durant la vigència d'aquest Acord es produeixen canvis normatius que afectin a alguna de les seves parts, aquestes seran objecte de tractament

individualitzat, de conformitat amb el que preveu la normativa relativa a la participació del personal al servei de les administracions públiques.

ART. 6 - ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ: Les condicions pactades al present Conveni, a la seva entrada en vigor, compensaran i absorbiran en còmput anual a les ja existents, qualsevol que sigui la seva naturalesa o l'origen d'aquestes, llevat de les millores que puguin ser acordades per disposicions de dret necessari i, valorades en el seu conjunt, en còmput anual, fossin superiors a les pactades, entenent-se, per tant, compensades i absorbides totes les del Conveni anterior, inclòs el complement personal d'antiguitat.

ART. 7 - COMISSIÓ PARITÀRIA: A partir de l'entrada en vigor del present Conveni, es crearà una Comissió Paritària de seguiment, interpretació i millora del mateix.

La Comissió estarà constituïda pel President i sis Vocals, tres d'ells en representació de la Corporació, que necessàriament hauran d'ostentar la condició de "Regidors de l'Ajuntament", i els tres restants en representació dels treballadors, que hauran d'ésser els Delegats de Personal; també la integraran un Secretari i els Assessors intervinents a la Comissió Deliberadora del Conveni.

Ambdues parts convenen que el President i el Secretari de la Comissió Paritària, recaiguin expressament, en el càrrecs d'Alcalde i Secretari de l'Ajuntament.

El President, Secretari i Assessors tindran veu sense vot, excepte el President per a l'únic i exclusiu supòsit d'empat de vots per sotmetre les divergències a laudo arbitral, essent el seu vot decisor i a tal efectes.

ART. 8 - CLÀUSULA D'EXTERNALITZACIÓ: Els treballadors d'aquest Ajuntament que es subroguen en una altra Empresa com a conseqüència de la externalització de la secció dins la qual desenvolupin els seus serveis, revertiran a la plantilla de l'Ajuntament un cop extingit el contracte administratiu en virtut del qual es van externalitzar els serveis. En el supòsit en que els treballadors afectats per aquesta externalització sol·licitessin excedència voluntària durant el període d'externalització, quan sol·liciten el seu reingrés a l'Ajuntament tindran preferència alhora d'ocupar un lloc de treball vacant de igual o semblant categoria professional.

ART. 9 - CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL: La classificació professional quedarà composta pels següents Grups:

Quedaran compresos al **Grup A, Subgrup A1**, els que acreditin títol de Grau Superior o equivalent, sempre que les seves funcions es corresponguin amb la titulació i fossin contractats a tal efecte.

Al **Grup A, Subgrup A2**, s'integraran els titulats de Grau Mig o equivalent, si fossin contractats per exercir les seves funcions conforme al mateix.

El **Grup B** estarà integrat pels treballadors que estiguin en possessió del Títol de Tècnic Superior corresponent a cicles formatius de grau superior o equivalent, sempre que les seves funcions corresponguin amb la titulació i fossin contractats a tal efecte.

Grup C, Subgrup C1, comprendrà a tots els que ocupin un lloc de treball per al que es requereixi títol de batxillerat o tècnics corresponent a cicles formatius de grau mitjà o equivalent, sempre que les seves funcions corresponguin amb la titulació i fossin contractats a tal efecte.

Grup C, Subgrup C2, estarà format per tots els que ocupin un lloc de treball per al qual es necessiti títol de graduat escolar o en educació secundària obligatòria,.

Grup AP, queden compresos els treballadors que ocupin llocs de treball que no estiguin inclosos als grups anteriors.

A tots els efectes es reconeix l'equivalència del certificat d'estudis primaris expedit amb anterioritat a la finalització del curs 75/76 i el títol de graduat escolar

ART. 10 - CATEGORIES PROFESSIONALS:

Grup A, Subgrup A1: Tècnics titulats de grau superior o equivalent.

Grup A, Subgrup A2 : Tècnics titulats de grau mitjà o equivalent. Encarregat General.

Grup B: Tècnics Superiors.

Grup C, Subgrup C1: Capatàs, Administratius, Monitors.

Grup C, Subgrup C2: Oficial 1^a, Oficial 2^a, Tècnics de so, Auxiliar Administratiu, Inspector d'Obres Oficial 2^a, Conductor Oficial 1^a, Conductor Oficial 2^a, Auxiliar de Biblioteca, Auxiliar de Turisme.

Grup AP : Personal no qualificat, Peons ordinaris, peons escombriaires, dones de neteja dels edificis municipals, ordenança .

ART. 11 - POLIVALENCIA FUNCIONAL: Per als treballadors integrats amb els grups C, i AP podran tenir encomanades diverses funcions corresponents a diferents llocs de treball d'igual o diferent categoria, amb la finalitat d'aconseguir els objectius i la plena ocupació dins la jornada laboral.

Formen part de la tasca habitual de cada treballador, no només les tasques principals del seu lloc de treball, sinó també les accessòries i complementàries.

ART. 12 - MOBILITAT FUNCIONAL: Per tractar-se d'un servei públic, les parts convenen i reconeixen que, per a un millor funcionament dels serveis, la mobilitat funcional, serà norma obligatòria per a tots els canvis o trasllats de personal d'una secció a una altra, sempre que les necessitats del servei de què es tracti, així ho requereixi.

No podran efectuar-se canvis de seccions quan els serveis a prestar siguin per motius de: sepultures al Cementiri Municipal i sacrifici d'animals a l'Escorxador Municipal, exceptuant quan aquest trasllat provisional sigui acceptat voluntàriament pels treballadors.

ART. 13 - FEINES DE CATEGORIA SUPERIOR: En cas de necessitat, l'Ajuntament, podrà destinar als treballadors a realitzar feines de categoria superior i reintegrar-los al seu antic lloc de treball quan desapareguin les causes que van motivar el canvi, sempre que estes no requereixen titulació per a desenvolupar-les.

Quant un treballador ocupi un lloc de treball de categoria superior durant el temps que desenvolupi les tasques inherents a aquest, percebrà la retribució de la categoria corresponent al lloc de treball, que es denominarà Plus Categoria Superior. En cap cas el treballador podrà invocar cap dret a la categoria o salari del treballador substituït.

Cap canvi podrà tenir una duració superior a sis mesos a l'any, o vuit en un període de dos anys, excepte els supòsits de substitució per malaltia, accident de treball, llicències o excedències en que la situació pot perllongar-se mentre subsisteixin les circumstàncies que van motivar aquest fet.

ART. 14 - FEINES DE CATEGORIA INFERIOR: Per motius peremptoris o de difícil previsió, l'Ajuntament podrà destinar als treballadors a realitzar funcions de categoria inferior. Aquesta situació no podrà perllongar-se per un període superior de dos mesos.

Durant el temps que realitzi el treballador les funcions de categoria inferior a les que desenvolupa o van ser objecte de la seva contractació, mantindrà tots els seus drets i salari corresponent a la seva categoria professional.

ART. 15 - PROMOCIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL A LA FEINA: Els treballadors tenen dret a la promoció i formació professional a la feina en els termes següents:

1er) Les parts convenen en facultar a la Comissió Paritària per a que elabori un calendari de cursos que puguin impartir-se durant la vigència del Conveni.

2on) Els cursos a impartir seran proposats per la Comissió Paritària i refrendats pels treballadors en Assemblea General per majoria de vots, sempre que no siguin cursos de protecció de riscos laborals, en el qual cas, l'assistència serà obligatòria.

3er) Els cursos es programaran de forma que no pugui veure's afectat el període de vacances i jornada laboral dels treballadors, tenint com a objectiu la formació cultural i professional, el reciclatge i la Seguretat i Higiene al Treball.

4rt) Sens perjudici de la classificació professional establerta a l'Art. 9 del present document, els treballadors que es troben adscrits al Grup C2 que acreditin deu anys d'experiència en feines semblants dins de l'Administració, podran accedir a les proves pertinents per tal de poder ocupar un lloc de treball corresponent al grup C1.

ART. 16 - ASCENSOS I NOMENAMENTS: Els ascensos de categoria serà competència exclusiva de l'Ajuntament, dintre de les seves facultats organitzatives i funcionals, donant compte d'això al Delegat de Personal o Comitè d' Empresa.

Per a l'ascens de categoria es tindran en compte les següents condicions:

- a) Titulació adequada al lloc de treball o equivalent.
- b) Mèrits personals i professionals.
- c) Antiguitat del treballador a l'empresa.
- d) Haver ocupat, amb caràcter transitori durant els dos últims anys el lloc de categoria superior al que es vol ascendir o haver realitzat profitosament cursos de formació orientats al requisits i perfils del lloc de treball.

Els nomenaments i cessaments de càrrecs per a les diferents Seccions i el de l'Encarregat General dels serveis, serà competència exclusiva de l'empresa, donant compte de l'acord al Delegat de Personal o Comitè d' Empresa.

ART. 17 - PERIODE DE PROVA: S'estableix un període de prova que, per als Tècnics Titulats de Grau Mig, Superior o equivalent, queda establert en sis mesos, i per a la resta de treballadors en dos mesos.

En les contractacions individuals es pactarà si els processos d'incapacitat temporal i maternitat interrompan el període de prova.

L'Ajuntament, com a empresa, s'obliga a facilitar els mitjans necessaris per a poder efectuar les proves, i el treballador a realitzar-les.

Durant el període de prova les parts podran desistir unilateral i voluntàriament en la contractació, sense que cap d'elles tingui el dret de ser indemnitzada. Aquesta decisió es comunicarà, tant per part de l'empresa com del treballador afectat, al Comitè d'Empresa.

ART. 18 - PREAVIS DE CESSAMENT: Tots els treballadors que desitgen renunciar voluntàriament a prestar els seus serveis amb l'Ajuntament tindran que comunicar-ho complint els següents requisits de preavis:

- a) Treballadors compresos dins dels grups professionals C2 i AP, 15 dies.
- b) Per als integrants del grup B i C1, un mes.
- c) Per als dels grups A1i A2, s'estableix en tres mesos.

En el supòsit de que els treballador no preavisessin del seu cessament dintre del períodes referits, se'ls descomptarà de la liquidació final l'import dels dies de retard de preavis. Aquesta condició igualment vincularà a l'empresa en tots aquells supòsits en que hagi de preavisar al treballador per cessament en el seu contracte, sempre que així ho reguli la preceptiva normativa.

ART. 19 - JORNADA LABORAL: S'estableix una jornada anual de 1600 hores i 48 minuts de treball efectiu, essent la mitjana de 35 hores setmanals, amb les estones de descans establertes per la Llei. El temps de treball es computarà de tal forma que tant a l'inici com al final de la jornada diària, el treballador es trobarà al seu lloc de treball, essent responsable del seu compliment el Cap de Secció i Encarregat General de Serveis. Aquest article entrarà en vigor un cop s'hagi aprovat pel Ple i signat per les parts, sense tenir en cap cas, caràcter retroactiu.

Malgrat tot, per tractar-se d'un servei públic, la comesa de les funcions quedarà conculsa al seu terme, bé sigui diürns o nocturns, considerant-se l'excés de jornada com a extraordinària, excepte que la perllongació es doni per la concurrència de les causes previstes a l'Art. 35.3 del R.D. Legislatiu 1/1.995, de 24 de març, i en tot cas, aquestes tindran el caràcter d'estructurals. Si en algun dels serveis, durant dos mesos consecutius, dins d'un període de sis, s'arribés a assolir el nombre màxim d'hores extraordinàries previstes en la legislació vigent, es procedirà d'immediat a la revisió funcional dels serveis en que es produeixi, incorporant a aquests el personal necessari, be sigui

mitjançant noves contractacions o personal d'altres Seccions, per a que la comesa de les seves funcions pugui realitzar-se dins la jornada ordinària.

Previ acord entre les parts, es podrà modificar l'horari de treball, respectant-se en tots els casos les estones de descans legalment previstos.

Cada Secció afectada pel present Conveni, disposarà d'un quadre d'horaris, en el que es concretarà el mode i temps en la prestació del servei, preservant el dret dels treballadors a gaudir de vint minuts diaris de descans per tal d'esmorzar, els quals seran computables com a treball efectiu.

El personal que presti els seus serveis dins l'àmbit de la secció d'obres, manteniment, jardins i neteja, realitzarà les seves feines en jornada continuada o "intensiva", segons el quadre d'horari que a aquests efectes s'estableixi (de 8:00 hrs. a 15:00 hrs.) i sempre i quan les necessitats del servei ho permetin. Així mateix s'establirà un "reten" de dilluns a divendres, retribuïble segons les condicions econòmiques establertes a l'Art. 21 i següents d'aquest document, a excepció del "reten localitzable" el qual no tindrà retribució.

Així mateix les parts acorden que el Comitè d'Empresa podrà proposar alternatives al funcionament del reten de les tardes, presentant-les a la comissió Paritària per a la seva valoració.

ART. 20 - TREBALL EN DISSABTES, DIUMENGES I FESTIUS: Pel fet de tractar-se d'un servei públic, el personal adscrit a l'àrea de serveis, romandrà obligat a realitzar les tasques adients i pròpies de cada secció, sempre que sigui necessari. Malgrat tot, per a racionalitzar aquesta obligació, l'encarregat general de servei o la personal delegada, con juntament amb els representants legals dels treballadors, respectant el previ necessari, confeccionaran un calendari, per torns rotatius, del personal que ha d'integrar la guàrdia amb caràcter de localitzables.

Aquesta prestació del servei, es compensarà amb un plus anomenat plus festiu, les quanties i les condicions del qual en relació a totes les categories professionals seran les següents:

Guàrdia localitzable sense treball efectiu: 20,72 €/ dia, quantitat a la qual s'acumularà amb treball efectiu fins a 4 hores: 48,38 €/ dia i les hores que excedeixin d'aquestes 4 hores es percebran a 12,66 €/l'hora.

Aquest plus, pel seu caràcter compensatori no integrarà el preu de les vacances i s'incrementarà cada any amb la mitjana de l'IPC Nacional i l'IPC de Catalunya per als anys 2009,2010 i 2011.

Queden exclosos d'aquest Plus, els caps de secció, el personal contractat expressament per a realitzar el seu treball en aquests dies, així com el personal que desenvolupi els seus serveis en treball a torn. Igualment

quedaran exceptuats aquells que prestin serveis al Cementiri Municipal (enterraments), Instal·lacions Esportives, Emissora de Ràdio Municipal, Mercat Públic, Escorxador Municipal i Oficines de Turisme.

ART. 21 - RÈGIM ECONÒMIC: Les retribucions del personal afectat per aquest Conveni, s'entendran per jornada completa i a rendiment normal, percebent-se el seu import, per mensualitats vençudes del dia 1er al 5è de cada mes.

En els supòsits en que no es realitzi la jornada completa, llevat d'allò disposat a l'article anterior, la retribució es percebrà proporcionalment a les hores realment treballades.

ART. 22 - CONCEPTES SALARIALS: La retribució de cada treballador estarà composta per Salari Base, Antiguitat, Complement de Destí, Complement Específic i Pagues Extraordinàries. Les quanties del Salari Base, Antiguitat, Complement Destí i Pagues Extraordinàries es fixaran cada any segons allò disposat a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat. El Complement Específic vigent, cada any s'incrementarà segons allò fixat a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada any. Excepcionalment es podrà percebre la quantitat corresponent en concepte d'incentius i Plus Absorbible.

ART. 23 - SALARI BASE: S'entendrà per Salari Base del Conveni les quantitats que figuren per a cada grup professional a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat en aquest concepte. Per als anys 2009, 2010 i 2011 aquest concepte s'incrementarà segons allò fixat a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

ART. 24 - ANTIGUITAT: El personal comprés dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu, percebrà augments cada tres anys de prestació de servei en concepte d'antiguitat. Les quantitats que es percebran s'estableixen per a cada grup professional a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada any.

ART. 25 - COMPLEMENT DE DESTÍ: Aquest complement serà satisfet per a cada grup professional segons la quantia establerta a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada any. El Nivell assignat a cada Complement de Destí assignat a cada lloc de treball ve determinat a l'Annex nº 1 d'aquest Conveni Col·lectiu.

ART. 26 - COMPLEMENT ESPECÍFIC: Aquest complement es percebrà en la quantia fixada per a cada lloc de treball segons la valoració de llocs de treball publicada al BOPT nº 79, de data 5 d'Abril de 2007, revaloritzada cada any segons l'increment previst a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

ART. 27 – PLUS ABSORBIBLE: Aquest concepte ve a retribuir les condicions personals salarials que un treballador percebia abans de l'entrada en vigor de la valoració de llocs de treball, en la quantia en que aquesta superava econòmicament la retribució salarial assignada per aquesta valoració. Aquesta quantia no tindrà cap increment salarial.

ART. 28 - PAGUES EXTRAORDINÀRIES: S'estableixen dues pagues extraordinàries, denominades d'Estiu i Nadal, les quals s'abonaran els dies 20 de juny i desembre, consistents en les quantitats establertes per a cada grup professional segons allò establert a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada any.

El treballador que portin menys d'un any al servei de l'empresa tindran dret a aquestes pagues extraordinàries en quantia proporcional al temps de durada en aquesta.

ART. 29 - HORES EXTRAORDINÀRIES: Tindran la consideració d'hores extraordinàries totes les que es realitzin a més de la durada màxima de la jornada diària.

Per tractar-se d'un servei públic, la realització d'hores extraordinàries seran obligatòries per a tots els treballadors sense que s'exclouï ningú, amb els límits establerts per llei. Les hores extraordinàries seran compensades en descans excepte que el treballador optés per la retribució econòmica. En aquests casos les quanties per les categories professionals queden reflectides en l'Annex núm. 2. En el supòsit en que els serveis extraordinaris es compensessin en descans, es farà a raó de 1,5 hores per cada hora extraordinària i de 1,75 hores per cada hora extraordinària nocturna i/o festiva.

ART. 30 - BESTRETES: L'Ajuntament podrà anticipar com a màxim una bestreta equivalent a dues mensualitats de salari, la qual s'haurà de reintegrar durant l'exercici pressupostari.

En el supòsit en que el treballador fos baixa a l'empresa abans de tornar aquesta bestreta, se li descomptarà de la liquidació que se li hagi de practicar i en tot cas es reclamarà judicialment si no es fa efectiva.

ART. 31 - VACANCES: Les vacances seran de vint-i-dos dies laborables per a tots els treballadors.

Els treballadors que portin menys d'un any al servei de l'empresa tindran dret a gaudir del dies de vacances proporcionals al temps de durada en aquesta.

El salari corresponent als dies de vacances comprendrà: Salari Base, Complement de Destí, Complement Específic i Antiguitat.

ART. 32 - SUBSIDI PER INCAPACITAT TEMPORAL (I.T.): En el supòsit de malaltia comuna o accident no laboral, l'Ajuntament durant els dotze primers mesos abonarà el 100% del salari real, entenent-se com a tal el salari base, complement de destí, complement específic, antiguitat i plus absorbible si en té, els restants mesos el personal afectat per aquest pacte, percebrà el 75% d'aquesta salari real fins l'alta mèdica o invalidesa permanent, en qualsevol dels seus graus. No obstant, l'Ajuntament podrà estudiar, excepcionalment ampliar el període de percepció per part del treballador del 100% del salari real durant tot el període d'incapacitat temporal.

En cas de malaltia professional o accident laboral l'Ajuntament abonarà al treballador el 100% del salari real des del primer dia.

ART. 33 - DESPLAÇAMENTS: Els desplaçaments que hagin de realitzar els treballadors municipals amb vehicle propi, com a conseqüència del seu treball, seran reemborsats per l'Ajuntament en la quantia prevista en les Bases d'Execució del Pressupost Municipal, o amb l'import del bitllet o factura del taxi quan aquest desplaçament es realitzi en transport públic.

Així mateix, en el supòsit en que els treballadors fora de la jornada laboral hagin de realitzar un deure d'obligat compliment, prèvia notificació a l'Ajuntament, percebrà una quantitat fixa de 2 hores extraordinàries com a mínim i fins el temps indispensable que hagi d'emprar, així com, en concepte de desplaçament la quantitat corresponent segons allò previst a l'apartat 1 d'aquest article quan el desplaçament sigui fora del terme municipal de la població de Sant Carles de la Ràpita.

L'assistència a judicis com a conseqüència del desenvolupament de la seva feina dins aquesta empresa, dins del mateix partit judicial i fora de la jornada laboral es computarà amb un mínim de dues hores. Si és fora del partit judicial es computaran quatre hores com a mínim.

Els desplaçaments a efectes d'assistència a judicis es regularà segons l'article 14.1 d'aquest pacte, tenint en compte els següents paràmetres:

- Per temps i kilometratge.
 - Amposta.- (20 kms), ½ hora anada i ½ tornada = 1 hora
 - Tortosa.- (60 kms), ½ d'hora anada i ½ tornada= 1 hora
 - Tarragona.- (200 kms), 1¼ hores anada i 1 ¼ tornada = 2 ½ hores
 - Barcelona.- (400 kms), 2 ½ hores anada i 2 ½ tornada = 5 hores

En el supòsit en que el treballador estigui realitzant cursos de capacitació, especialització o perfeccionament fora de Sant Carles de la Ràpita i s'hagin de desplaçar per tal de realitzar un deure d'obligat compliment, prèvia notificació de l'Ajuntament, percebrà en concepte de desplaçament la quantitat corresponent segons allò previst en aquest article, així com la quantitat fixada per al servei realitzat.

ART. 34 - INDEMNITZACIONS EXTRAORDINARIES PER ACCIDENTS DE TREBALL: L'empresa concertarà una assegurança per als casos de mort, gran invalidesa, incapacitat permanent total i absoluta, sempre que derivin d'accident de treball, per la quantitat de 50000 €.

En els casos de mort com a conseqüència d'accident de treball, aquesta quantitat serà abonada al cònjuge o dret-habents del treballador finat.

ART. 35 - PERMISOS RETRIBUÏTS: Els treballadors, avisant amb el temps que s'especifica en cada cas, i amb l'obligació de justificar-los adequadament, podran gaudir dels permisos retribuïts següents, els quals no seran en cap cas acumulables al període de vacances:

a) De quinze dies naturals per matrimoni o inici de vida en comú de caràcter anàleg al matrimoni amb l'adequada justificació en cada cas, sol·licitant-los abans del dia 15 de cada mes per al mes següent i que es podrà acumular al període de vacances.

b) Per naixement, mort, accident o malaltia greu de parents dins del primer grau de consanguinitat, afinitat o caràcter anàleg, tres dies hàbils quan el fet succeeixi a la mateixa població i cinc dies hàbils quan es produeixi fora de la localitat.

Per naixement, mort, accident o malaltia greu de parents dins del segon grau de consanguinitat, afinitat o caràcter anàleg, dos dies hàbils quan el fet succeeixi a la mateixa població i quatre dies hàbils quan es produeixi fora de la localitat.

c) Nou dies per a assumptes personals. El gaudiment d'aquest permís es realitzarà sempre respectant uns serveis mínims, preservant el compliment dels serveis públics objecte d'aquest Ajuntament, i en tot cas amb acord empresa i treballadors. Aquests dies s'hauran de gaudir, com a màxim, fins al dia 15 de gener de l'any següent al que corresponguin. No es podran acumular més de dos dies d'assumptes propis.

d) Els dies 24 i 31 de desembre integraran el concepte jurídic de permís amb retribució, amb independència dels dies fixats a l'apartat c) d'aquest conveni col·lectiu, donada la rellevància social dels mateixos.

e) El treballador tindrà dret a gaudir de permís per visita al metge de l'Institut Català de la Salut pel temps imprescindible. Així mateix, també gaudirà d'aquest permís quan excepcionalment acudeixi a un facultatiu de medicina privada.

f) El treballador gaudirà de permís per a acompanyar a un familiar de primer grau quan acudeixi a visita mèdica de l'Institut Català de la Salut, pel temps de durada estricta de la visita. També gaudirà d'aquest permís quan excepcionalment acudeixi a un facultatiu de medicina privada.

Els treballadors tindran dret a gaudir de dos dies addicionals de permís retribuït al complir el sisè trienni, incrementant-se un dia addicional més per cada trienni complert a partir del vuitè.

Així mateix tindran dret als permisos contemplats a l'Art. 48 del Estatuto Bàsic del Empleado Público i que no estiguin contemplats en aquest conveni.

ART. 36 - AJUT ESCOLAR: Tots els treballadors que al mes de Setembre de cada any tinguin la condició de fixes de plantilla o eventuais amb contractes de durada superior als dos anys, percebran un ajut econòmic per cada fill al seu càrrec menor de 26 anys, en els termes i condicions que s'indiquen:

- Educació Infantil (respecte dels fills entre 3 i 5 anys d'edat	40,00 €
- Educació Primària Obligatòria (Cicle - inicial)	60,51 €
- Educació Primària Obligatòria (Cicle - mitjà)	83,26 €
- Educació Primària Obligatòria (Cicle - superior)	105,80 €
- Educació Secundària Obligatòria (1er. - Cicle)	128,62 €
- Educació Secundària Obligatòria (2on. - Cicle)	128,62 €
- Batxillerat i Cicle Formatius.	128,62 €
- Cicles Formatius que no es pugui cursar en la població i comporti estada i desplaçament a més de 60 Km. . .	378,25 €
- Cicles Formatius que no es pugui cursar en la població i comporti estada i desplaçament a menys de 60 Km. .	200,00 €

- Estudis Universitaris:

a) Mitjans-Diplomatures:

- Província.	378,25 €
- Altra província.	529,63 €
- U.N.E.D.	300,00 €

b) Superiors-Llicenciatures:

- Província.	605,27 €
- Altra província.	756,56 €
- U.N.E.D.	420,00 €

Aquestes ajudes es faran efectives prèvia justificació d'haver-se realitzat la matriculació al curs que procedeixi.

En treballadors que, tot i reunint les condicions indicades per a tenir aquest dret, si al mes de Setembre no estès vigent el seu contracte, quedaran exclosos dels esmentats beneficis.

Els que en els estudis de Batxillerat, Cicles Formatius i Universitari, hagin suspès més del 40% de les assignatures per al curs que estigui matriculat, comportarà la pèrdua de l'ajut.

Aquests imports s'actualitzaran anualment amb la mitjana de l'IPC Nacional i l'IPC de Catalunya per a cada any.

ART. 37 - AJUT SOCIAL: A tots els treballadors que necessitin ulleres per al desenvolupament de les seves tasques professionals, l'Ajuntament contribuirà amb les despeses satisfetes pel treballador amb motiu de l'adquisició d'aquest aparell, prèvia justificació facultativa, en les quanties i conceptes següents:

- Carcassa d'ulleres: fins a 90,00 €
- Lents de contacte: fins a 150,00 €
- Vidres d'ulleres: fins a 300 €

La durada tant de les carcasses i vidres d'ulleres, com de les lents de contacte serà de dos anys, excepte que per prescripció facultativa se'n consideri una altra. Quan es produeixi la necessitat de renovar-se degut a un trencament de les mateixes, les despeses ocasionades no s'inclouran dins d'aquests ajuts excepte que sigui ocasionat per accident laboral. L'Ajuntament podrà sol·licitar l'informe d'un òptic per tal de contrastar l'import de la carcassa d'ulleres, vidres i lents de contacte, així com la seva necessitat.

L' Ajuntament també col·laborarà en matèria d'ajuts per despeses mèdiques d' higiene bucal amb les quanties i conceptes següents:

- Neteja bucal o revisió: fins a 20 €
- Tractaments bucals, odontologia preventiva, ortodòncies, implantes, extraccions: fins a un màxim de 60 €
- Pròtesis, cirurgia oral i estètica dental: fins a un màxim de 150 €

La contribució en higiene bucal serà anual, excepte que per prescripció facultativa se'n consideri altres.

En el supòsit en que el treballador precisi la utilització d'una pròtesi, com a conseqüència directa del treball que desenvolupi dins de l'àmbit professional d'aquest Ajuntament, i no se'n faci càrrec la Seguretat Social, l'Ajuntament contribuirà en les despeses ocasionades per la pròtesi, en la quantitat i condicions que acordi la Junta de Govern Local a aquests efectes, prèvia justificació facultativa per part del treballador afectat. en el cas en que la lesió o malaltia que ocasioni la utilització de la pròtesis no sigui com a conseqüència directa del treball desenvolupat pel treballador en aquest Ajuntament dins la jornada laboral, no tindrà dret aquest ajut.

En cas de dubte sobre la procedència de la lesió que ocasioni la utilització de la pròtesi, l'Ajuntament es reserva el dret d'anomenar un perit especialista en la matèria , per tal de que, mitjançant l'avaluació del pacient i les proves mèdiques pertinents, determini l'origen laboral de la lesió, obligant-se el treballador a sotmetre's a les revisions i proves corresponents a instància del facultatiu escollit per l'empresa, s'entendrà com a renúncia expressa a l'ajut per part del treballador en cas de negar-se a aquestes proves.

ART. 38 – LLEI DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL: Als treballadors laborals d'aquest conveni se'ls aplicarà allò previst a la Llei 8/2006 de 5 de juliol de Mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

ART. 39 - PREMI DE FIDELITAT: Quan un treballador assoleixi 25 anys de servei efectiu en aquest Ajuntament tindrà dret a percebre la quantitat de 350 €, per una sola vegada.

ART. 40 -DESCANS PER JUBILACIO: El treballador que es jubili gaudirà d'un mes de descans retribuït abans de la data efectiva de la jubilació total.

ART 41 - FORMACIÓ: La Corporació conjuntament amb els representats dels treballadors podrà elaborar un pla anyal de formació dirigit paulatinament a tot el personal, essent a càrrec de l'Ajuntament les despeses derivades de l'assistència a aquests cursos de formació.

L'Ajuntament impulsarà la formació de titulació particular d'aquells treballadors d'aquesta Empresa que ho sol·licitin , per escrit a la Comissió de Govern, aportant la corresponent justificació expedida pel centre docent, on s'acrediti l'import del curs. La Comissió de Govern, una vegada estudiats els documents aportats pel treballador decidirà la procedència o no de la seva assistència dins la jornada laboral i la concessió de l'ajut, per import de matrícula del curs amb un màxim de 600 €.

L'Ajuntament facilitarà l'accés mitjançant la matrícula gratuïta, als treballadors d'aquesta empresa que vulguin assistir a cursos de català o de qualsevol naturalesa que organitzi l'Ajuntament per a la població en general.

ART. 42 - RESPONSABILITAT CIVIL I ASSISTÈNCIA LLETRADA: La Corporació concertarà una pòlissa o modificarà l'actual per tal d'adequar-la que cobreixi la responsabilitat civil per a tot el personal laboral en l'exercici de les seves funcions. A més es nomenarà un lletrat que pugui assessorar legalment en qualsevol compareixença davant de l'autoritat judicial encara que només sigui com a testimoni, si és per qüestions derivades de les seves actuacions al servei de l'Ajuntament.

ART. 43 - REVISIÓ MÈDICA: Tots els treballadors afectats pel Conveni hauran de passar una revisió mèdica anual.

L'Ajuntament fixarà la data en que s'hagi de realitzar. El treballador que es negui a passar a aquesta revisió tindrà que firmar la seva renúncia expressa. En el supòsit de desobediència en la firma de la seva renúncia, serà considerada com a falta GREU.

ART. 44 - EQUIPS DE PROTECCIÓ LABORAL: L'Ajuntament farà lliurament dels equips individuals de protecció a tots els treballadors que ho requereixen de conformitat amb les feines a realitzar.

Els treballadors deuran utilitzar els equips d'acord en les ordres que se'ls faciliti el cap superior, i en el seu defecte, pel delegat de prevenció de riscos laborals. La negativa en utilitzar els equips de protecció d'acord amb les instruccions rebudes al respecte, seran sancionats com a faltes GREUS. Igualment seran considerades com a tal, la no conservació dels equips en perfectes condicions d'ús.

ART. 45 - ROBA DE TREBALL: L'empresa facilitarà als treballadors els equips de vestir necessaris per a la comesa de les seves funcions. Aquests equips de treball es facilitaran al treballador de conformitat amb el treball que realitzi, consistent principalment amb un lliurament inicial de dos equips per a l'hivern

dos per a l'estiu, reposant-se d'acord amb el seu estat i deterioració. Als monitors de natació se'ls lliurarà dos banyadors anualment.

El treballador serà responsable de la cura netedat de cada equip. En el supòsit que el treballador deixés de complir amb aquestes obligacions, serà responsable directe, facultant-se a l'empresa per a imposar la sanció que procedeixi; igualment serà sancionat si durant el treball no utilitzés l'equip o si durant aquest se'n desposseís totalment o parcialment.

Queda totalment prohibit utilitzar els equips esmentats per a finalitats particulars o utilitzar-los en dies que el treballador no hagués de prestar servei.

ART. 46 - RÈGIM DISCIPLINARI: Tot acte u omisió d'un treballador contra la disciplina o règim de treball, es classificarà, en atenció a la seva transcendència, importància o malícia, EN LLEUS, GREUS I MOLT GREUS.

La determinació de faltes de cadascun dels indicats grups que s'efectua en els articles següents és merament enunciativa i no implica que en puguin existir d'altres, les quals seran classificades segon l'analogia que guardin amb aquelles.

ART. 47 - FALTES LLEUS: Són faltes lleus les següents:

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

Tres faltes comeses dins del període d'un mes seran considerades falta GREU.

2^a.- No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan falti al treball per motius justificats, a no ser que provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

3^a.- L'abandonament sense causa justificada del servei, encara que sigui per breu temps. Si com a conseqüència del mateix es causés per perjudici d'alguna consideració al servei, o fos causa d'accident als seus companys de treball o a terceres persones, aquesta falta es considerarà com MOLT GREU, segons les conseqüències i repercussions que se'n derivin.

4^a.- Petites negligències en la conservació del material.

5^a.- Manca de curiositat i neteja personal.

6^a.- No atendre al públic amb la correcció i la diligència deguda.

7^a.- No comunicar al seu Cap Superior immediat els canvis de residència o domicili.

8ª.- Les discussions sobre afers estranys a la feina mentre es trobin efectuant el servei.

9ª.- Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.

ART. 48 - FALTES GREUS : Es consideraran faltes greus les següents:

1ª.- Més de tres faltes no justificades de puntualitat a la feina, comeses durant un període de trenta dies. Quan s'hagués de rellevar un company, n'hi haurà prou amb una sola falta de puntualitat perquè aquesta es consideri com a GREU.

2ª.- Faltar dos dies a la feina durant un període de trenta dies sense causa justificada.

3ª.- No comunicar amb la deguda puntualitat els canvis experimentats en la família que puguin afectar a la Seguretat Social i I.R.P.F.. La falta maliciosa, en aquests casos, es considerarà MOLT GREU.

4ª.- Lliurar-se a jocs o distraccions, qualssevol que siguin, estant de servei.

5ª.- La simulació de malaltia o accident.

6ª.- La mera desobediència als superiors en qualsevol matèria de servei. Si impliqués trencament manifest de la disciplina o se'n derivessin perjudicis notoris per al servei, serà considerada falta MOLT GREU.

7ª.- La negligència o incúria en el treball que afecti la bona marxa del servei.

8ª.- La imprudència en actes de servei. Si impliqués risc d'accident per al treballador, per als seus companys o perill d'avaria per a les instal·lacions o maquinària, serà considerada com MOLT GREU.

9ª.- La reincidència en faltes lleus, i tot i essent les corresponents infraccions de diferent naturalesa, sempre que es cometin dins d'un període d'un mes, a partir de la primera falta de l'esmentada graduació.

10ª.- Més de deu faltes no justificades de puntualitat en l'assistència a la feina comeses en un període de sis mesos, i vint, durant un any.

11ª.- Incompliment de les obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals d'acord amb allò establert a l'Art. 29.2 de la Llei 31/1.995, de 8 de Desembre.

12^a.- No utilitzar correctament el sistema de “rellotge”.

ART. 49 - FALTES MOLT GREUS: Es consideraran com a tal les següents:

1^a.- Fer servir, sense l'oportú permís per escrit del seu immediat cap superior, eines o vehicles per a destinar-los al seu ús particular, be sigui dins de la jornada, fora d'ella o en diumenges o festius.

2^a.- Frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, i en el furt o robatori, tant a l'Empresa com als companys de treball o qualsevol altra persona durant l'acte de servei.

3^a.- Fer desaparèixer, inutilitzar, fer malbé o espatllar o danyar matèries, útils, eines, escrits, maquinària, vehicles, aparells, instal·lacions, edificis, atuell i documents de l'Empresa.

4^a.- La contínua i habitual manca de curiositat i neteja, de forma que produeixi queixes justificades dels seus companys de treball o del públic.

5^a.- L'embriaguesa o toxicomania durant el servei.

6^a.- Els maltractes de paraula o d'obra, abusos deshonestos o manca greu de respecte o consideració als caps, companys o subordinats.

7^a.- Causar greus perjudicis o accidents greus per imprudència o negligència inexcusable.

8^a.- La minva voluntària i continuada en el rendiment normal de la feina.

9^a.- L'originar freqüents baralles i pendències amb els companys de treball.

10^a.- La negativa del treballador a concloure el servei, així com l'abús d'autoritat per part de l'Encarregat General o Caps de Servei.

11^a.- La reincidència en faltes greus, malgrat que les corresponents infraccions siguin de diferent naturalesa, sempre que es cometin dins d'un període de sis mesos a datar de la primera falta de l'esmentada graduació.

ART. 50 - SANCIONS: Les sancions màximes que podran imposar-se als que incorrin en faltes seran les següents:

a) Faltes lleus:

- Amonestament verbal o per escrit.

b) Faltes greus:

- Suspensió de sou i feina de dos de deu dies.

c) Faltes molt greus:

- Suspensió de sou i feina d'onze a trenta dies.
- Acomiadament.

ART. 51 - ANOTACIÓ I REGISTRE: L'Ajuntament anotarà als expedients de personal dels seus treballadors les sancions per faltes greus o molt greus que els fossin imposades, podent anotar-hi també les reincidències en faltes greus.

ART. 52 - PRESCRIPCIÓ: Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus, als vint dies; i les molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en que la Direcció de l'Empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Sense perjudici d'allò que disposa el paràgraf superior, la deslleialtat o l'abús de confiança prescriuran als divuit mesos de la comissió de fet.

ART. 53 - TRAMITACIÓ: Les faltes lleus podran ser corregides sense necessitat d'instruir expedient, donant audiència en tot cas a l'interessat.

La imposició de les sancions per faltes greus o molt greus requerirà la realització d'un expedient disciplinari, essent-ne el procediment, tramitació i terminis els següents:

a) En el termini de deu dies hàbils des que l'Empresa tingui coneixement de la comissió dels fets presumptament constitutius de falta greu o molt greu, s'acordarà la incoació, en el seu cas, d'expedient disciplinari per l'Alcalde. Aquest acte s'haurà de comunicar per escrit al Comitè d'Empresa i a l'interessat, interrompent el termini legal de prescripció de les faltes i infraccions.

En la notificació de la incoació de l'expedient adreçada al treballador, haurà de constar el dret de l'interessat a sol·licitar que el Comitè d'Empresa o Delegat de Personal prengui part a l'esmentat expedient disciplinari.

b) En el mateix acte d'incoació d'expedient, s'acordarà el nomenament i designació d'un instructor del procediment, que disposarà d'un termini de deu dies hàbils per a ordenar la pràctica de diligències prèvies que consideri oportunes.

Transcorregut aquest termini, i abans dels cinc dies hàbils següents, l'instructor proposarà a l'autoritat competent l'arxiu de les actuacions o procedirà a l'elaboració d'un plec de càrrecs, notificant-se a l'interessat, al Comitè d'Empresa o Delegats de personal del Centre i, en el cas dels treballadors afiliats que així ho facin constar, a la Secció Sindical corresponents en el seu cas.

c) Rebut el plec de càrrecs per l'interessat, aquest disposarà de deu dies hàbils per presentar un plec de descàrrecs amb les al·legacions que trobi escaients, en el seu descàrrec, podent-hi proposar les proves que consideri oportunes.

L'instructor, des de la recepció de l'escrit i proposició de prova, disposarà d'un termini de deu dies hàbils per a la pràctica d'aquelles que cregui oportunes i pertinents. Aquest termini podrà prorrogar-se en cinc dies hàbils per raons motivades, en els supòsits de presumptes faltes molt greus.

d) Un cop transcorregut el termini anterior, l'instructor elaborarà en cinc dies hàbils la proposta de resolució, la qual es notificarà al Comitè d'Empresa o Delegats de Personal, així com a l'interessat el qual, se li convé al seu dret, podrà formular-hi al·legacions en el termini peremptori de deu dies. Passant aquest termini, l'instructor aixecarà la proposta de resolució juntament amb les al·legacions de l'interessat, en el seu cas, a qui tingui atribuïda la competència sancionadora, qui adoptarà en el termini màxim de deu dies hàbils la resolució que hi procedeixi.

D'aquesta resolució es donarà compte al treballador, al Comitè d'Empresa o Delegat de Personal i a la Secció Sindical a què pertanyi en el seu cas.

e) De la proposta de resolució i de la sanció en el seu cas, es donarà trasllat a la Comissió Paritària, a efectes estadístics i d'informació.

f) L'omissió del procediment aquí descrit determinarà la nul·litat de l'expedient.

La sanció de faltes que no exigeixin la incoació de l'expedient disciplinari es comunicarà a l'interessat i als representants dels treballadors, simultàniament.

ART. 54 - ABUS D'AUTORITAT: Quan un superior realitzi un fet arbitrari, amb perjudici d'un inferior i amb evident transgressió d'un precepte legal, aquest acte es considerarà com abús d'autoritat, considerant-se com a falta molt greu, incoant-se el pertinent expedient amb intervenció del Comitè d'Empresa o Delegats de Personal.

ART. 55 - DRET SUPLETORI: Tot allò no previst en aquest Conveni, restarà al que es disposi al R.D. Legislatiu 1/1995, de 24 de Març i altres normes d'aplicació, i en el seu defecte la Llei de Bases de Règim Local.

ART. 56 - ADHESIÓ AL TRIBUNAL ARBITRAL DE CATALUNYA: Ambdues parts convenen en que en el supòsit en que hi hagi discrepància en la interpretació del text del Conveni es sotmetran en primer lloc a la Comissió

Paritària d'Interpretació i subsidiàriament al laude del Tribunal Arbitral de Catalunya.

Sant Carles de la Ràpita, a 3 d'abril de 2008.

**ANNEX Nº 1
NIVELL ASSIGNAT A CADA LLOC DE
TREBALL
2008 PERSONAL LABORAL**

CATEGORIA PROFESSIONAL	GRUP	NIVELL		
ENCARREGAT GENERAL	A2	20		
OFICIAL 1ª	C2	17		
CAPATAÇ	C1	20		
OFICIAL 2ª	C2	16		
CAPATAÇ MEDI AMBIENT	C1	22		
PEÓ	AP	14		
OFICIAL 2ª CONDUCTOR	C2	17		
EDUCADOR CARRER	A2	20		
NETEJADORA	AP	8		
OFICIAL 1ª COND. B	C2	18		
ORDENANÇA	AP	8		
TÈCNIC SO NO TITULAT	C2	16		
TÈCNIC SO AMB TASQUES RESP.	C2	17		
AUXILIAR ADMINISTRATIU	C2	18		
AUXILIAR ADMINISTRATIU	C2	14		
AUXILIAR ADMINISTRATIU	C2	16		
AUXILIAR ADMINISTRATIU PLA INMIG.	C2	12		
ADMINISTRATIU	C1	22		
MONITOR ESPORTIU	C1	16		

INSPECTOR OBRES (OFICIAL 2ª)	C2	16	
TÈCNIC GRAU MIG	A2	20	
CATEGORIA PROFESSIONAL	GRUP	NIVELL	
ASSISTENT SOCIAL	A2	22	
TÈCNIC GRAU SUPERIOR (ESPORTIU)	A1	20	
ORDENANÇA	AP	14	
AUXILIAR BIBLIOTECA	C2	16	
AUXILIAR TURISME	C2	12	
TÈCNIC GRAU SUPERIOR	A1	20	
AODL	A1	20	

Sant Carles de la Ràpita, a 3 d'abril de 2008

**ANNEX N° 2 HORES
EXTRAORDINARIES
PERSONAL LABORAL 2008**

CATEGORIA PROFESSIONAL	GRUP/NIVELLA	H.E. Normal	H.E. Dissabte (10% H.E. normal)	Diumenge, festiu i/o nocturn (15% H.E. normal)
ENCARREGAT GENERAL	A2/20	16,92	18,61	19,46
OFICIAL 1 ^a	C2/17	12,53	13,78	14,41
CAPATAÇ	C1/20	14,51	15,96	16,69
OFICIAL 2 ^a	C2/16	12,3	13,53	14,15
CAPATAÇ MEDI AMBIENT	C1/22	15,77	17,35	18,14
PEÓ	AP/14	11,19	12,31	12,87
OFICIAL 2 ^a CONDUCTOR	C2/17	12,53	13,78	14,41
EDUCADOR CARRER	A2/20	16,92	18,61	19,46
NETEJADORA	AP/8	9,91	10,9	11,4
OFICIAL 1 ^a COND. B	C2/18	12,76	14,04	14,67
ORDENANÇA	AP/8	9,91	10,9	11,4
TÈCNIC SO NO TITULAT	C2/16	12,3	13,53	14,15
TÈCNIC SO AMB TASQUES RESP.	C2/17	12,53	13,78	14,41
AUXILIAR ADMINISTRATIU	C2/18	12,76	14,04	14,67
AUXILIAR ADMINISTRATIU	C2/14	11,84	13,02	13,62
AUXILIAR ADMINISTRATIU	C2/16	12,3	13,53	14,15
AUXILIAR ADMINISTRATIU PLA INMIG.	C2/12	11,04	12,14	12,7
ADMINISTRATIU	C1/22	15,77	17,35	18,14
MONITOR ESPORTIU	C1/16	13,33	14,66	15,33
INSPECTOR OBRES (OFICIAL 2 ^a)	C2/16	12,3	13,53	14,15
CATEGORIA PROFESSIONAL	GRUP/NIVELLA	H.E. Normal	H.E. Dissabte (10% H.E. normal)	Diumenge, festiu i/o nocturn (15% H.E. normal)
TÈCNIC GRAU MIG	A2/20	16,92	18,61	19,46
ASSISTENT SOCIAL	A2/22	17,18	18,9	19,76
TÈCNIC GRAU SUPERIOR (ESPORTIU)	A1/20	18,34	20,17	21,09
ORDENANÇA	AP/14	11,19	12,31	12,87

AUXILIAR BIBLIOTECA	C2/16	12,3	13,53	14,15
AUXILIAR TURISME	C2/12	11,04	12,14	12,7
TÈCNIC GRAU SUPERIOR	A1/20	17,95	19,75	20,64
AODL	A1/20	18,42	20,26	21,18

Sant Carles de la Ràpita, a 3 d'abril de 2008