

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. Y SUS TRABAJADORES, PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE ARAHAL (SEVILLA)

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Aqualia, Gestión Integral del Agua, S.A., para su centro de trabajo de Arahal (Sevilla) (Código: 4103501), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2008.

Visto lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la Autoridad Laboral, a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial » de la provincia y remisión para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el artículo 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenio de cada una de las Delegaciones de Trabajo, los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Aqualia, Gestión Integral del Agua, S.A., para su centro de trabajo de Arahal (Sevilla), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2008.

Segundo: Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero: Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 10 de agosto de 2005.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.—P.A. El Secretario General (Decreto 21/85, de 5 de febrero), José Jesús Reina Gómez.

ACTA DE ACUERDO FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA
EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. PARA SU CENTRO DE
TRABAJO DE ARAHAL

(SEVILLA)

Por la empresa:

Don Manuel Alcóucer Díaz.

Don Javier Miranda Carrillo.

Por los trabajadores:

Don Antonio Marrón Amodeo. Delegado de Personal de U.G.T.

En Arahal, siendo las 10.30 horas del día 30 de marzo de 2005, en la oficina de la empresa, sita en la calle Misericordia, 5, se reúnen las partes indicadas anteriormente y, Acuerdan:

Primero: Ambas partes se reconocen Capacidad y Legitimidad suficiente para firmar el presente Convenio Colectivo de trabajo.

Segundo: Aprobar por unanimidad el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. para su Centro de Trabajo de Arahal para los años 2004, 2005, 2006, 2007 y 2008 que se adjunta al presente acta.

Tercero: La Representación Empresarial queda encargada de realizar los trámites administrativos para el Registro, Depósito y posterior publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Cuarto: Los atrasos correspondientes se abonarán durante el mes siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Sin más asuntos que tratar se firma el presente Acta en la fecha, hora y lugar que se indica.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. Y SUS TRABAJADORES, PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE ARAHAL (SEVILLA)

Capítulo I. Ámbito De Aplicación

Artículo I. Ámbito Geográfico

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., que desarrollen su actividad en el Centro de Trabajo en el Término Municipal de El Arahal.



Artículo 2. Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará las relaciones laborales entre Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. y sus trabajadores en el Centro de Trabajo de El Arahal, cuya actividad económica tiene como objeto la gestión y explotación del denominado Ciclo Integral del Agua a poblaciones, esto es,

a) Captación y tratamiento que se desarrolla en las siguientes áreas:

Captación de agua de las distintas fuentes de suministro.

Aducción que consisten en la conducción y transporte de agua hasta las Estaciones de Tratamiento y Depósitos.

Tratamiento del Agua para su potabilización.

b) Redes:

Redes de Abastecimiento de agua potable.

c) Gestión de clientes y administración donde se llevan a cabo labores de atención al cliente, Contrataciones, Lecturas de contadores, Facturación y Cobro. Administración General y Contabilidad.

d) Obras donde se elaboran proyectos en Oficina Técnica y obras en general del Servicio de Aguas.

Por tanto será el único Convenio Colectivo de aplicación para el presente ámbito funcional durante el período de vigencia establecido en su artículo cuatro.

Artículo 3. Ámbito Personal

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta a todos los trabajadores por cuanta ajena, independientemente de su modalidad de contratación, que presten sus servicios dentro del ámbito recogido en los artículos primero y segundo anteriormente mencionado.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una duración de cinco años, comenzando su vigencia a todos los efectos el 1 de enero de 2004 y finalizando el 31 de diciembre de 2008.

Artículo 5. Denuncia

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio Colectivo de Trabajo, se entenderá expresa y automáticamente denunciado el 31 de diciembre del 2008.





Artículo 6. Absorción Y Compensación

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos.

Artículo 7. Comisión Paritaria

Se nombra una Comisión Paritaria de las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo, para atender de la vigilancia e interpretación de cuantas cuestiones le sean atribuidas, durante la vigencia del mismo.

Estará compuesta por un miembro que represente a la parte empresarial y uno que represente a la social. Se reunirán las partes cuando lo solicite cualquiera de ellas, y la reunión deberá celebrarse dentro del plazo de los treinta días siguientes a la solicitud.

Sus funciones serán las que a continuación se indican:

- a) Interpretación del Convenio Colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, deberán adoptarse por decisión favorable y unánime de todos los miembros de la misma. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir durante la vigencia del Convenio Colectivo, sobre los asuntos en que tiene competencia esta Comisión, se someterá a informe de la misma, antes de entablar reclamación alguna, quedando las partes en libertad para acudir a los cauces ordinarios cuando no haya acuerdo.

En ningún caso esta Comisión Paritaria podrá asumir funciones distintas de aquellas que le han sido atribuidas y por tanto la interpretación del Convenio Colectivo por la Comisión Paritaria no podrá alterar su verdadero contenido.

Artículo 8. Condiciones Mínimas

Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimos y obligatorios para todos los trabajadores comprendidos en su ámbito de





aplicación.

Capítulo II. Organización Del Trabajo Jornada Laboral, Vacaciones Y Permiso Retribuido.

Artículo 9. Jornada Laboral

La jornada laboral se fija en una media en cómputo anual de siete horas y media, con los descansos que establece la ley.

Dicho tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, de modo que el tiempo empleado para el cambio de ropa no se incluya en él.

Se establecen catorce fiestas laborales al año, además del primer viernes de junio de cada año. En caso de que ese día fuese festivo a otros niveles, el disfrute se hará el primer lunes posterior a la citada fecha.

A pesar del carácter retribuido de estas fiestas, el servicio deberá estar cubierto en todo momento por los empleados del servicio de guardia que corresponda.

Todas aquellas horas extraordinarias que se realicen de 16,00 a 18,00 horas serán compensadas con descansos a razón de una hora ordinaria.

En caso de reparación de averías, trabajos urgentes, períodos de mayor demanda de agua, acumulación de tareas y cubrir turnos por ausencias imprevistas por cualquier motivo, la empresa podrá flexibilizar la prestación de la jornada de trabajo, estableciendo una distribución de la misma adecuada a sus necesidades productivas, de forma que los excesos de jornada que se produzcan se compensarán con cargo a la jornada anual, o bien compensando con descansos equivalentes en los siguientes cuatro meses.

Artículo 10. Cambio Horario De Trabajo

Para todos los trabajadores que presten sus servicios en dicho Centro de Trabajo, se respetarán los horarios de trabajo establecidos.

Para mejorar la prestación del Servicio Público que demanda dicho Municipio, la empresa atendiendo a sus necesidades organizativas y productivas podrá distribuir la jornada de trabajo, flexibilizando o modificando los horarios existentes para todas aquellas contrataciones laborales que se puedan producir a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Artículo 11. Control De Horarios

Es indispensable la puntualidad para la buena marcha del servicio, especialmente para los que tienen carácter de Servicio Público, como el que nos ocupa, por ello





la Dirección de la Empresa podrá establecer los controles que estime oportunos.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo por cualquier motivo o causa, el trabajador deberá avisar telefónicamente a su jefe inmediato además de remitir o presentar dentro de las 24 horas siguientes, el justificante que acredite objetivamente dicha ausencia. En caso de no seguir dicho procedimiento será considerada falta injustificada, procediendo la empresa a no abonar los salarios correspondientes a ese día y a sancionar oportunamente dicha ausencia.

Artículo 12. Dirección Y Control

La Dirección y Control de la actividad laboral es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa o de la persona en que ésta delegue, debiendo el trabajador realizar el trabajo convenido.

El trabajador cumplirá con su obligación de trabajar, bajo las órdenes e instrucciones que la Dirección en cada momento regule en el ejercicio de sus funciones, todo ello bajo la diligencia debida y el principio de buena fe.

Artículo 13. Rendimiento En El Trabajo Equipos De Trabajo.

Se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de sus funciones, acorde con la categoría profesional que se encuentre desempeñando.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta por escrito de dichas deficiencias inmediatamente al su jefe de servicio.

Artículo 14. Prolongación De Jornada

Dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa y su necesaria continuidad, todo el personal está obligado, de ocurrir circunstancias que requieran una pronta o inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos, a prolongar la jornada habitual de trabajo, sin perjuicio de los derechos económicos que se establecen en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 15. Vacaciones

Se fijan las vacaciones retribuidas en veintidós días laborales, garantizándose en todo caso treinta días naturales, abonándose las mismas sobre la totalidad de la retribución que venga percibiendo el trabajador.

Las vacaciones habrán de disfrutarse forzosamente dentro del año natural, no



pudiéndose compensar en metálico, ni se acumulada para otro año.

Todo el personal deberá indicar en que fecha desea disfrutar las vacaciones antes de confeccionar el calendario que deberá concretarse antes de la última quincena de diciembre.

Artículo 16. Licencias Y Permisos Retribuidos.

El trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, avisando con antelación suficiente y acreditando la necesidad del permiso retribuido, podrá disfrutar del mismo con derecho a la remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Matrimonio 18 días naturales.
- b) Por nacimiento de un hijo 3 días laborables, que se ampliarán a 5 días naturales si ocurriese una situación de gravedad o si fuese necesario el desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador.
- c) Por enfermedad grave, operación quirúrgica de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 3 días laborables. Cuando por tal motivo haga falta desplazamiento será de 5 días. 1 día en caso de otros familiares políticos.
- d) Por fallecimiento de cónyuge, hijo, padres, hermanos de los cónyuges, nietos, abuelos 3 días, ampliable a 5 días si hay desplazamiento.
- e) Por traslado de su domicilio habitual 2 días.
- f) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos 1 día. En caso de que dicha celebración exigiera desplazamiento 2 días.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes en Centro de formación profesional y otros.
- i) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.
- j) Por el tiempo necesario para atender asuntos propios.
- k) También se podrán solicitar dos licencias especiales sin retribución dentro de un año natural, de 10 días cada una siendo potestad de la empresa su concesión.

Artículo 17. Movilidad Funcional

Para Centros de trabajo que disponen de menos de 25 trabajadores, y que por lo

tanto se requiere por parte de los trabajadores mayor grado de flexibilidad y polivalencia de funciones, ya que no es posible el máximo grado de especialización, además de las funciones encomendadas en las categorías anteriormente descritas, a los trabajadores se le podrán encomendar, funciones correspondientes a diversas categorías siempre dentro del mismo grupo profesional, hasta llegar a la plena ocupación de su jornada efectiva, para con ello obtener una óptima productividad y calidad del servicio, siempre con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación, respetando lo dispuesto en el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 18. Promociones Y Ascensos

Cuando exista la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en la Empresa, la misma considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tengan el derecho a promocionar y / o ascender en el sistema de clasificación profesional. La Empresa evaluará, a la hora de cubrir estos puestos, la formación y los méritos de los trabajadores, y según las facultades organizativas y productivas de la misma, podrá promocionar a personal interno siempre que a juicio de la Dirección, dicho personal se encuentre sobradamente capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para el puesto. La Empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no hubiera personal, a juicio de la Empresa, que reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

Será potestad exclusiva de la Dirección de la Empresa, el cambio de categoría profesional. Para ello se tendrán exclusivamente en cuenta los criterios de cualificación profesional y experiencia del trabajador.

Capítulo III. Retribución Salarial

Los conceptos retributivos que establece el presente Convenio Colectivo de Trabajo serán los que se mencionan a continuación.

El personal contratado para realizar jornadas de trabajo inferiores a la ordinaria, verá reducida sus retribuciones para todos los conceptos económicos en la misma proporción en que tenga reducida su jornada.

Se establece una nueva configuración de los conceptos salariales, de forma que las nóminas estarán desglosadas en Salario Base, Antigüedad y Participación en Beneficios.

Sección Primera: Del salario.

Artículo 19. Salario Base



El salario base es la retribución acordada entre la empresa y el trabajador en función de su categoría profesional y fijada por unidad de tiempo. Para los años 2004 y 2005 se recogen en la tabla salarial adjunta.

Artículo 20. Incremento Salarial Años 2004, 2005, 2006, 2007 y 2008

Para los años 2006, 2007 y 2008 los conceptos salariales Salario Base, Antigüedad y Complemento Personal se incrementarán en el porcentaje del Índice de Precios al Consumo Previsto por el Gobierno a principios de cada año, salvo que el Excmo. Ayuntamiento de Arahal determine otro porcentaje, que deberá comunicar por escrito a Aqualia.

Además para los años 2004 y 2005 se incrementará el Complemento Personal en el porcentaje del Índice de Precios al Consumo Previsto por el Gobierno a principios de cada año, salvo que el Excmo. Ayuntamiento de Arahal determine otro porcentaje, que deberá comunicar por escrito a Aqualia.

Sección Segunda: Complementos salariales.

Artículo 21. Antigüedad

Cada tres años de servicio en la empresa se devengarán trienios cuyo importe mensual para los años siguientes las cantidades que se indican a continuación:

Año 2004	16,17 euros
Año 2005	16,50 euros

Los trienios se devengarán durante el período de tres años, y se abonarán al mes siguiente de cumplir los tres años en la compañía.

La empresa no vendrá obligada a pagar por este concepto ningún importe al personal que ingrese en la empresa a partir del 1 de enero de 1996.

Queda sin efecto todos los artículos del Convenio Colectivo Estatal que regulan la antigüedad y Convenio Colectivo anterior, así como cualquier disposición convencional, acuerdo o Convenio Marco, pacto o costumbre presente o futura que se oponga o modifique lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 22. Participación En Beneficios

Por este concepto se abonará a todos los trabajadores del servicio una cantidad igual al 15% del Salario Base correspondiente a doce mensualidades más la antigüedad.

Artículo 23. Gratificaciones Extraordinarias



El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo, percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base más antigüedad, que serán abonadas los días 30 de junio y 15 de diciembre.

Artículo 24. Premio De Fidelidad

Todo trabajador que cumpla 25 años de servicio en la empresa tendrá derecho a percibir como premio de fidelidad y junto con la nómina del mes en que se cumpla los 25 años, treinta días de salario base de gratificación, correspondiente a la categoría de oficial 1ª.

Artículo 25. Horas Extraordinarias.

Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y serán de libre aceptación por parte del trabajador, salvo en casos de fuerza mayor, que serán obligatorias.

Se entenderán por horas extraordinarias estructurales:

- a) Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas.
- b) Las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o mantenimiento de la misma, siempre que no pierdan ser sustituidos por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Delegado de Personal, o en su efecto a los propios trabajadores, sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y, en su caso la distribución por secciones.

La realización de horas extraordinarias conforme al artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregándose una copia del resumen semanal del trabajador en el parte correspondiente.

Las horas extraordinarias se abonarán a partir del año 2004 a razón de 11,41 euros y se podrá optar entre su compensación económica o su compensación en descansos acumulados a vacaciones o de mutuo acuerdo con la empresa cuando el trabajador lo desee . Dichos importes se revisarán según el Índice de Precios al Consumo Real durante los años 2005, 2006, 2007 y 2008.



De esta forma y cumpliendo con lo estipulado en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores sólo se abonarán horas extraordinarias hasta el límites máximo de 80 anuales, procediéndose de la forma anteriormente señalada en los casos en que se exceda dicho límite.

Artículo 26. Plus Penoso

Las partes entienden que en el área Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales los trabajadores están en contacto con componentes químicos y por tanto deben respetar escrupulosamente las normas de régimen interno, los protocolos y procedimientos establecidos por la Dirección en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Deberán por tanto cumplir las normas de Seguridad y Salud y más concretamente utilizar los Equipos de Protección Individual y Colectivos que la Empresa ponga a su alcance y que estén correctamente homologados, no debiendo existir ningún riesgo para su salud durante el desempeño de su actividad laboral.

Para aquellos trabajadores incluidos en dicha área y que su actividad laboral la realicen durante toda la jornada en dichos puestos del trabajo, la Dirección le abonará por día efectivo trabajador la cantidad de:

2004	1,50 euros
2005	2,00 euros
2006	2,25 euros
2007	2,50 euros
2008	2,75 euros

Durante el período de disfrute de vacaciones, se abonará el importe establecido por el número de días laborales que en dicho período existan.

Con dicha cantidad los trabajadores garantizan el correcto cumplimiento de la normativa establecida por la Dirección, además de participar en todas las acciones formativas que la Dirección entienda necesarias para la eliminación de los posibles riesgos laborales por la utilización de dichos productos.

En aquellos supuestos donde trabajadores de otras áreas, ocasionalmente y por necesidades del servicio, desarrollen sus funciones en redes de alcantarillado y saneamiento cobrarán dicho importe en la parte proporcional que corresponda.

Sección Tercera: Suplidos e indemnizaciones.

Artículo 27. Dietas

Todo trabajador que por imperativo de su trabajo deba trasladarse a distinta localidad de la de su centro de trabajo y realice alguna comida, percibirá media dieta consistente en 10,81 euros.

Artículo 28. Anticipos de nómina

La empresa concederá anticipos los días 15 de cada mes al personal que lo solicite, con una cuantía máxima del 50 por ciento de los conceptos fijados en la tabla salarial para el referido mes, y serán reintegrados a la empresa mediante deducción en la nómina correspondiente a dicho mes.

Capítulo IV. Servicio De Disponibilidad

Artículo 29. Servicio Disponibilidad.

A) Redes abastecimiento

Objetivo:

Estar disponible dentro de un plazo razonable de tiempo para atender la averías que puedan surgir en las redes de abastecimiento de agua potable y las acometidas, para lo cual el trabajador incluido en el cuadrante semanal podrá ser localizado mediante un teléfono móvil suministrado por la empresa.

Funciones:

Atender los incidentes y por tanto realizar las reparaciones urgentes que se produzcan en las redes de abastecimiento de agua potable del municipio, fuera de la jornada ordinaria de trabajo y que no sean posible posponer hasta el día siguiente laborable, si es necesario, con otro trabajador que no esté de guardia.

Organización:

Se acuerda que la empresa confeccionará un Cuadrante anual para establecer el Servicio de Guardias donde se designará un trabajador por semana, de lunes a lunes, que estará disponible para cubrir las incidencias.

Importe:

Se abonará para el año 2004 la cantidad de 141,38 euros semanales, importe que incluirá todas las horas de trabajo que se deban realizar fuera de su jornada de trabajo ordinaria, con excepción de las que sean necesario llevar a cabo, como consecuencia de las incidencias que se produzcan en las Redes de Abastecimiento, y que obliguen a efectuar una reparación urgente que no sea posible posponer hasta el día siguiente, con otro trabajador que no esté de guardia.



Este importe se mantendrá fijo e invariable durante los años 2005, 2006, 2007 y 2008.

B) Captaciones, pozos, bombeos y depósitos.

Objetivo:

Realizar el mantenimiento de las diferentes instalaciones de Captación, Pozos, Bombeos y Depósitos o cualquier otra tareas de inspección o comprobación dentro del servicio de aguas y que se produzca fuera de la jornada laboral.

Funciones:

a) Pozos: Verificar diariamente el estado de los pozos, su mantenimiento, coordinando las tareas de reparación y conservación que sean necesarias.

b) Bombeos: Verificar diariamente el estado de los bombeos, realizar el control analítico del cloro, su mantenimiento, coordinando las tareas de reparación y conservación que sean necesarias.

c) Depósitos : Verificar diariamente el estado de los Depósitos controlando sus niveles, el control analítico del cloro, su mantenimiento, coordinando las tareas de reparación y conservación que sean necesarias.

d) Redes de Abastecimiento: Controlar y realizar la toma de muestras de cloro en la red de abastecimiento.

Además entre otras funciones realizar la toma de datos de los consumos nocturnos para lo cual deberá llevar a cabo las diferentes maniobras en válvulas y colocación de los registradores oportunos.

Importe:

Se le abonará la cantidad de 25,00 euros semanales a partir del 1 de enero de 2004 al trabajador que sea asignado semanalmente para realizar dichas tareas. Dicho importe se incrementará durante los años 2005, 2006, 2007 y 2008 en el Índice de Precios al Consumo Previsto por el Gobierno, debiéndose ser revisado con el Índice de Precios al consumo Real que se establezca a final de año.

C) Plus de fugas:

El trabajador que deba realizar de forma semanal el servicio de guardias deberá realizar los trabajos correspondientes a la Detección de Fugas en las Redes de abastecimiento, también de forma semanal y fuera de su horario ordinario de trabajo.

Por ello a partir de la firma del presente Convenio Colectivo se abonará la





cantidad de 33,70 euros semanales, compensando con dicho importe un máximo de 3 horas. Dicho importe se incrementará durante los años 2006, 2007 y 2008 en el Índice de Precios al Consumo Previsto por el Gobierno, debiéndose ser revisado con el Índice de Precios al consumo Real que se establezca a final de año.

D) Plus festivo:

Si durante la semana de guardia uno de los días coincide con alguno de los 14 festivos anuales y día de la Patrona , se abonarán al trabajador para el año 2004 la cantidad de 34,66 euros en concepto de Plus Festivo. Para el año 2005 la cantidad será de 35,94 euros. Para los años 2006, 2007 y 2008 se incrementará en el Índice de Precios al Consumo Previsto por el Gobierno, debiéndose ser revisado con el Índice de Precios al consumo Real que se establezca a final de año.

Artículo 30. Unidad En Lo Pactado

Las tablas salariales que se incorporan como anexo a este Convenio Colectivo, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de aguas.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Capítulo IV. Mejoras Sociales

Artículo 31. Ayuda Por Fallecimiento

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa estará obligada a satisfacer a sus derechohabientes una ayuda consistente en el importe de dos mensualidades iguales de salario real.

Artículo 32. Seguro De Colectivo De Accidentes

La Empresa tendrá concertado con una Compañía Aseguradora una Póliza de Seguros para que en caso de accidente de trabajo con resultado de muerte, Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, se le indemnice al trabajador con un importe de 18.030,36 euros.

Copia de las condiciones de la citada póliza se entregara a cada uno de los trabajadores.

Artículo 33. Jubilación Anticipada

Los trabajadores, que de mutuo acuerdo con la empresa, solicitasen la jubilación anticipada, tendrán derecho a un premio en base a la siguiente escala:

A los 64 años de edad	seis meses de salario real
-----------------------	----------------------------

A los 63 años de edad	ocho meses de salario real
A los 62 años de edad	diez meses de salario real
A los 61 años de edad	once meses de salario real
A los 60 años de edad	doce meses de salario real

Artículo 34. Complemento Incapacidad Temporal

Durante el período de Incapacidad Temporal en que se encuentre el trabajador por causa de enfermedad, baja maternal y accidente, la empresa incrementará el pago delegado que le corresponda con la cantidad necesaria hasta completar el salario real vigente en cada momento. Estas prestaciones a cargo de la empresa la percibirá el trabajador hasta la fecha de alta o terminación de la relación laboral.

La empresa se reserva el derecho de retirar este complemento por un tiempo o definitivamente, a todo trabajador que citado por la empresa no acuda a reconocimiento médico de la empresa, o que una vez reconocido por el médico de la empresa, dictaminará la improcedencia del número de días de ausencia del trabajo.

En caso de discrepancias notorias entre diagnósticos médicos, se acudirá al órgano colegial médico, cuyo fallo será vinculante.

Artículo 35. Ayudas A Familiares Disminuidos

Los trabajadores que tengan a su cargo al cónyuge o hijos disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, incapacitados para el trabajo, tendrán derecho a percibir una cantidad 42,07 euros mensuales por cada familiar en las circunstancias antes citadas, previa justificación facultativa de la mencionada incapacidad.

Artículo 36. Ayuda Escolar

Ayuda para estudios de empleados en activo e hijos de estos.

La cuantía de las ayudas será:

Educación Infantil y Educación Primaria 53,83 euros 55,82 euros.

Educación Secundaria Obligatoria 69,19 euros 71,75 euros.

Formación Profesional (Grado Medio y Superior) 98,01 euros 101,64 euros.

Estudios universitarios para el año 2004 serían 57,80 euros mensuales con un máximo de 8 meses y para el año 2005 de 59,94 euros mensuales con un máximo de 8 meses.

Estas ayudas se percibirán siempre que el otro cónyuge no reciba cantidad alguna



por este concepto.

Artículo 37. Ropa De Trabajo

La empresa facilitará a sus trabajadores el vestuario adecuado a cada época del año. Dichas prendas se renovarán anualmente reponiéndose las mismas cuantas veces sea necesario, previo informe del Jefe de Servicio.

El equipo de ropa de trabajo facilitado por la empresa sólo podrá ser usado durante la jornada de trabajo, siendo el uso obligatorio durante la misma.

Capítulo V. Prevención Riesgos Laborales

Artículo 38. Política De Seguridad En La Empresa

La política de Seguridad en la Empresa tiene como objetivos básicos y fundamentales: la prevención de riesgos laborales y la mejora permanente de las condiciones de trabajo, dirigidas a elevar el nivel de protección de todos los empleados.

La prevención de riesgos laborales se integrará en el conjunto de todas las actividades y decisiones, tanto en los progresos técnicos, como en la organización de trabajo y en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Cada empleado velará, por su seguridad y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.

Los fundamentos básicos de la política de seguridad son: Fundamento humano: Preservar la integridad física y la salud de nuestros empleados. El accidente no afecta tanto sólo a los otros, nos concierne a todos.

Fundamento legal: La normativa legal vigente y la Constitución Española, protegen el derecho a la Seguridad y Salud de nuestros empleados.

Fundamento económico: Una política eficaz en prevención de riesgos laborales contribuye a alcanzar otros niveles de calidad, competitividad y de satisfacción de nuestros empleados y clientes.

La Empresa dispone de un servicio de prevención mancomunado que colaborará en la consecución de los objetivos marcados, aplicando entre otros, los siguientes principios empresariales:

- Evitar los riesgos laborales.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.





- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual.
- Informar y Formar a los trabajadores sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo.
- Planificar las actuaciones preventivas adecuadas a cada centro de trabajo.

Artículo 39. Consulta Y Participación De Los Trabajadores

Los trabajadores estarán representados en materia de prevención de riesgos laborales por el Delegado de Prevención que será elegido por y entre los trabajadores según se contempla en la Ley 31/95.

Las competencias del Delegado de Prevención son: de colaboración con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva, de información entre los trabajadores del cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, de ser consultados sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud laboral y de control sobre el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 40. Formación

La Empresa pondrá a disposición del Delegado de Prevención los medios para procurar una formación acorde a las necesidades. Así mismo, todos los trabajadores recibirán la pertinente información y formación sobre los riesgos a los que están expuestos y las medidas preventivas a adoptar.

Artículo 41. Vigilancia De La Salud

La Empresa asumirá las obligaciones derivadas del cumplimiento de un programa de vigilancia de la salud de sus trabajadores, realizando las actividades pertinentes en base a los protocolos que se establezcan.

Artículo 42. Obligaciones De Los Trabajadores.

Los trabajadores con arreglo a su formación deberán:

1. Usar adecuadamente los equipos de trabajo, de acuerdo con su naturaleza y riesgos previsibles.





2. Utilizar correctamente los medios de protección colectiva e individual que serán puestos a su disposición y debidamente informados del uso.
3. Cumplir con las normas de prevención y los procedimientos de seguridad establecidos para cada tipo de actividad.
4. No eliminar ni dejar fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes.
5. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 43. Reconocimientos Médicos

La Empresa está obligada a efectuar un reconocimiento médico anual a todos sus trabajadores, así como al inicio de las relaciones laborales, cuyos resultados serán entregados de forma inteligible al trabajador.

Capítulo VI. Subrogación Del Personal.

Artículo 44. Subrogación

La empresa cuya actividad sea la contratación con terceros (Ayuntamientos, Diputación, Mancomunidades, etc.), de la gestión del ciclo integral del agua, o de una parte de él y respecto a esta actividad exclusiva y que sustituya a la empresa afectada por el presente convenio como adjudicataria, a la extinción o conclusión del contrato, vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de ésta, adscritos a este servicio, respetándoles su antigüedad y salario y demás condiciones laborales.

Será requisito necesario para la subrogación del personal, que los trabajadores del Centro que se absorba lleven, al menos, prestando sus servicios en el mismo, doce meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser absorbidos, debiendo permanecer al servicio y en la plantilla de la Empresa sustituida.

Para que la sucesión y subrogación referidas tengan lugar, además de las condiciones anteriores, será necesario que la Empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de la





subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva Empresa adjudicataria y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales, de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente la Empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el anterior adjudicatario y en su defecto, el nuevo, deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores de dicho servicio.

Los documentos que la Empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva Empresa adjudicataria son los siguientes:

1. Certificado de la Seguridad Social de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social de todos los trabajadores cuya subrogación se pretenda o corresponda.
2. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación, así como de las últimas pagas extraordinarias.
3. Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
5. Fotocopia del Libro de Matrícula donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.
6. Relación de todo el personal objeto de la subrogación en la que se especifique el nombre y apellidos, documento nacional de identidad, jornada y horario, modalidad de contratación, vencimiento del contrato o prórrogas y fecha de disfrute de vacaciones.
7. Fotocopia de los contratos de trabajo y prórrogas que tengan suscritos los trabajadores afectados.
8. Documentación acreditativa de la situación de baja, de incapacidad laboral transitoria, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación, deban ser absorbidos, indicando el período que llevan en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentran en excedencia, cumpliendo el servicio militar, la prestación social sustitutoria o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el Centro o Centros objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad



mínima establecida para la subrogación.

9. Copia de los documentos diligenciados por cada trabajador afectado, en los que haga constar que éste ha recibido de la Empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

El personal absorbido tendrá derecho a disfrutar su período vacacional en la nueva Empresa, en la forma en que se acuerde o proceda legalmente, correspondiente al período devengado en la anterior Empresa y no disfrutado o caducado, si bien la Empresa sustituida deberá abonar a la nueva empresa las cantidades que correspondan al período devengado por ella.

La nueva adjudicataria asumirá el nuevo período de vacaciones que pudiera quedar de disfrute por parte de los empleados.

Asimismo la Empresa sustituida abonará a la nueva adjudicataria la cantidad correspondiente a las indemnizaciones o su parte proporcional que hayan devengado los trabajadores con contratos de duración determinada, en los que está establecido legalmente, que sean absorbidos y que les correspondiese percibir hasta el momento de la subrogación.

Capítulo VII. Régimen Disciplinario

Artículo 45. Faltas Y Sanciones De Los Trabajadores

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos de sus obligaciones y deberes laborales. Todas las faltas cometidas por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 46. Faltas Leves

Son faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.



5. No comunicar los cambios de residencia o domicilio a la empresa.
6. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio.

Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «grave» o «muy grave».
7. No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.
8. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.
9. No atender al público con la diligencia y corrección debida.

Artículo 47. Faltas Graves

Son faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en el asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de treinta días.
2. No comunicar, con la puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta «muy grave».
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio; si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada «muy grave».
4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, será considerada «muy grave».
5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquel.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, será considerada como «muy grave».
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
9. La embriaguez o toxicomanía, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme





de la empresa.

10. Falta de asistencia de hasta dos días al mes o cualquier falta de puntualidad de más de treinta minutos.

11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 46, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave.

12. Abandono del puesto de trabajo, sin que haya llegado su relevo, en los supuestos de trabajo a turno.

13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 46.

14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o él incumpliendo de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como «muy grave».

15. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.

17. Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 46 produjera escándalo notorio.

18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de dos meses y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

Artículo 48. Faltas Muy Graves.

Se consideran como faltas «muy graves»:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. Falta injustificada de asistencia al trabajo de más de 2 días al mes.

3. Fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la





empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

10. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos.

12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.

15. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.

16. La simulación de enfermedad o accidente.

17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

18. Acoso sexual.

19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 46, y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 47.



20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 47 se causase perjuicio a la Empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como muy grave.

19. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 49. Sanciones

Las sanciones que las empresas podrán imponer según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por falta leve. Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por falta grave. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por falta muy grave. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 50. Prescripción De Las Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán a partir de la fecha en que la Dirección tenga conocimiento de su comisión, de la siguiente forma:

- Faltas leves a los diez días.
- Faltas graves a los veinte días.
- Faltas muy graves a los sesenta días.

En cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VIII. Paz Laboral

Artículo 51. Paz Laboral

Considerando como un bien deseable el mantenimiento del mejor clima en las relaciones entre la Empresa y los trabajadores, y que el diálogo preciso a tal fin debe tener efectos entre los órganos representativos de las dos partes en la relación laboral, ambas partes con reconocimiento expreso de su respectiva personalidad y condición, manifiestan su firme intención de solucionar a través de la negociación, cuantas cuestiones y diferencias puedan plantearse, y eso bajo el más estricto cumplimiento de la legislación vigente.

Disposiciones Adicionales



Primera: En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación general o disposiciones legales complementarias y estatuto de los trabajadores. Los atrasos se abonarán dentro de los 30 días siguientes a la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla.

Disposiciones Derogatorias

Unica: El presente Convenio Colectivo deroga, expresa e indefinidamente, en su totalidad y dejándolos sin efecto, a todos y cada uno de los Convenios Colectivos, acuerdos o pactos escritos o verbales, que estuvieran o pudieran estar en vigor, siendo el único Convenio Colectivo de aplicación en el Centro de Trabajo.



Tabla salarial año 2004

	<i>S. base</i>	<i>P. beneficios</i>	<i>P. extras</i>	<i>Total año</i>
<i>Grupo profesional</i>				
<i>Primero</i>				
OFICIAL PRIMERA	542,47	81,37	1.084,94	8.571,02
OFICIAL SEGUNDA	542,47	81,37	1.084,94	8.571,02
OFICIAL TERCERA	530,24	79,53	1.060,48	8.377,79
<i>Segundo</i>				
PEON ORDINARIO	515,25	77,28	1.030,50	8.140,95
PEON	496,27	74,44	992,54	7.841,06
<i>Tercero</i>				
OFICIAL ADVO. PRIMERA	690,15	103,52	1.380,30	10.904,37
OFICIAL ADVO. SEGUNDA	663,42	99,51	1.326,84	10.482,04
AUXILIAR ADVO.	620,22	93,03	1.240,44	9.799,47
LECTOR CONTADORES.	620,22	93,03	1.240,44	9.799,47
AUX. LABORATORIO.	620,22	93,03	1.240,44	9.799,47

Tabla salarial año 2005

	<i>S. base</i>	<i>P. beneficios</i>	<i>P. extras</i>	<i>Total año</i>
<i>Grupo profesional</i>				
<i>Primero</i>				
OFICIAL ADVO. PRIMERA	703,95	105,59	1.407,90	11.122,41
OFICIAL ADVO. SEGUNDA	663,42	99,51	1.326,84	10.482,04
AUXILIAR ADVO.	632,62	94,89	1.265,24	9.995,39
LECTOR CONTADORES.	632,62	94,89	1.265,24	9.995,39
AUX. LABORATORIO.	632,62	94,89	1.265,24	9.995,39
<i>Segundo</i>				
OFICIAL PRIMERA	553,32	82,99	1.106,64	8.742,46
OFICIAL SEGUNDA	553,32	82,99	1.106,64	8.742,46
OFICIAL TERCERA	540,84	81,12	1.081,68	8.545,27
<i>Tercero</i>				
PEON ORDINARIO	525,55	78,83	1.051,10	8.303,69
PEON	506,19	75,93	1.012,38	7.997,80