



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS DE LA PROVINCIA DE JAÉN

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo de trabajo afectará a todo el personal que presta sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en el futuro en la provincia de Jaén, excepto los que tengan convenio colectivo de empresa.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo de trabajo afectará a todas las empresas y trabajadores de aquellas entidades sometidas a la regulación del ordenamiento jurídico privado, dedicadas a la gestión total o parcial del denominado ciclo integral de los servicios públicos de agua a poblaciones: Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración, Distribución de Aguas, Evacuación mediante redes de Alcantarillado y Depuración de Residuales, tanto para usos domésticos como industriales.

Artículo 3. Ámbito personal.

De conformidad con lo establecido en el artículo anterior, afectará a todo el personal de las empresas en aquél comprendidas, independientemente de su categoría profesional, tanto fijos, eventuales o interinos, y que desarrollen la actividad expresada en el artículo 2. Se excluyen expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3. a-c del Estatutos de los Trabajadores, salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos desde el día 1 de enero de 2006, hasta el 31 de diciembre del 2010. La duración será por tanto de cinco años.

Artículo 5. Denuncia.

El presente Convenio Colectivo queda expresa y automáticamente denunciado el 31 de diciembre del año 2010. La denuncia del Convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara



denuncia expresa de las partes.

Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio, en los meses siguientes a partir de la denuncia del convenio o de sus prorrogas

Artículo 6. Condiciones mínimas.

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio colectivo de trabajo se considerarán mínimas y, en consecuencia, las más beneficiosas, bien por decisión voluntaria de la empresa, contrato individual de trabajo o Convenio colectivo de ámbito inferior y otra cualquier causa prevalecerán sobre las aquí establecidas.

Las tablas salariales quedarán automáticamente sustituidas por las que puedan establecer cualquier disposición legal, siempre que éstas resulten ser superiores a las del Convenio.

Las mejoras que se puedan establecer en lo sucesivo en materia de antigüedad, vacaciones y jornada laboral, horario, Seguridad Social y Previsión, si aisladamente fueran superiores a las pactadas en el presente Convenio, quedarán incorporadas al mismo automáticamente.

Artículo 7. Legislación supletoria.

En todo lo no recogido en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio Colectivo Estatal de la Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua 2002-2004 y demás legislación vigente.

Capítulo II Contratación

Artículo 8. Contrato de trabajo.

Para la contratación de todos los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo de trabajo, las empresas se comprometen a utilizar los distintos cauces que para ello se establezcan en la legislación vigente.

En las cuestiones generales, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

En todos los contratos habrá de especificarse claramente sus condiciones, duración, jornada laboral, sueldo, etc., y habrán de ser visados por las personas que designe el Comité de empresa o Delegados de personal en el momento de su firma, a petición del trabajador, o en su caso, en el momento de recibir la copia básica.



El trabajador recibirá su ejemplar del contrato de trabajo en el plazo de quince días, como máximo, desde el momento de su firma.

Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado

b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores que concierte para atender circunstancias del servicio, acumulación de tareas, etc., la duración máxima del contrato podrá ser de doce meses dentro de un período de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un período inferior a doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite.

Se comunicará la Contratación de trabajadores por Empresas de Trabajo Temporal, a los representantes de los trabajadores, señalándoseles la causa que motiva la temporalidad que da lugar a la contratación.

Capítulo III Jornada laboral y vacaciones

Artículo 9. Jornada laboral.

La jornada laboral durante los próximos cinco años de vigencia del Convenio Colectivo tendrá una media semanal de 35 horas. Dicha jornada laboral se llevará a cabo en jornada intensiva de lunes a viernes, a excepción de aquellos colectivos de trabajadores que realicen su horario de trabajo en sistema de turnos de lunes a domingos.

Para la distribución diaria de la jornada laboral y hasta alcanzar las 35 horas semanales, la diferencia de horas a realizar por los trabajadores se podrá acumular para de esta forma cumplir con la jornada anteriormente establecida.

Si por causas organizativas la Dirección entendiese la necesidad de pactar con los trabajadores la prestación de trabajo a turnos, se hará conforme a lo estipulado en el Estatuto de los trabajadores Para un correcto funcionamiento de la Empresa en el mes de Diciembre se elaborará un calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo entre la Empresa y Representantes de los trabajadores.

Se considerarán como días festivos, los días 24, 31 de diciembre, 5 de enero y 1 de junio.

Artículo 10. Descanso diario.

El personal afectado por este Convenio disfrutará, dentro de la jornada laboral diaria, tanto si la realiza partida como continuada o intensiva, de un descanso de veinte minutos, considerados como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 11. Vacaciones.



El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará del siguiente régimen de vacaciones:

Treinta y un días naturales para todo el personal, que se ampliarán con los días festivos no dominicales que coincidan en el período vacacional. No obstante, el primer año natural de colocación sólo dará derecho al productor a disfrutar de vacaciones proporcionales al tiempo trabajado en dicho año.

Cuando el inicio de las vacaciones coincida con el descanso semanal, éstas sólo comenzarán a computarse a partir del último día correspondiente al mencionado descanso. A efectos de determinar la duración de las vacaciones, se computarán como tales todos los días hasta aquél en que se produzca la incorporación efectiva al puesto de trabajo. Las vacaciones no podrán dividirse en más de dos períodos, sin que la duración de ninguna de los mismos pueda ser inferior a una semana, salvo que puntualmente se pacte otra cosa entre la empresa y un trabajador.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que los representantes del personal, si los hubiera, y empresa establezcan de común acuerdo.

Capítulo IV Condiciones económicas

Artículo 12. Salario base.

La tabla final del salario base correspondiente al año 2005 se incrementará en las siguientes cuantías:

Año 2006: IPC previsto + 0.5% de subida, con cláusula de revisión salarial a IPC real.

Año 2007: IPC previsto + 0.5% de subida, con cláusula de revisión salarial al IPC real.

Año 2008: IPC previsto + 0.5% de subida, con cláusula de revisión salarial al IPC real.

Año 2009: IPC previsto + 0.25% de subida, con cláusula de revisión salarial al IPC real.

Año 2010: IPC previsto + 0.25% de subida, con cláusula de revisión salarial al IPC real.

Artículo 13. Cláusula de revisión salarial.

Para los años 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010, el salario base del presente Convenio Colectivo se incrementará en las siguientes cuantías.



Año 2006. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE fijado al 31 de diciembre del año 2006 + 0.5%, fuera superior al incremento pactado para este año, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancias en la diferencia resultante entre el IPC real + 0.5% y el incremento pactado. El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2.006, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2007

Año 2007: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE fijado al 31 de diciembre del año 2007 + 0.5%, fuera superior al incremento pactado para este año, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancias en la diferencia resultante entre el IPC real + 0.5% y el incremento pactado. El incremento de salarios que en su caso procesa se efectuará con efectos de 1 de enero de 2007, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2008

Año 2008: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE fijado al 31 de diciembre del año 2008 + 0.5%, fuera superior al incremento pactado para este año, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancias en la diferencia resultante entre el IPC real + 0.5% y el incremento pactado. El incremento de salarios que en su caso procesa se efectuará con efectos de 1 de enero de 2.008, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2009.

Año 2009: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE fijado al 31 de diciembre del año 2009 + 0.25%, fuera superior al incremento pactado para este año, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancias en la diferencia resultante entre el IPC real + 0.25% y el incremento pactado. El incremento de salarios que en su caso procesa se efectuará con efectos de 1 de enero de 2009, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2010.

Año 2010: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE fijado al 31 de diciembre del año 2010 + 0.25%, fuera superior al incremento pactado para este año, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancias en la diferencia resultante entre el IPC real + 0.25% y el incremento pactado. El incremento de salarios que en su caso procesa se efectuará con efectos de 1 de enero de 2010, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2011.

En caso de que el IPC Real fuera inferior al IPC previsto, se aplicará siempre el que resulte más favorable al trabajador.

Artículo 14. Antigüedad.

Es bien conocida por las partes la repercusión que los deslizamientos salariales



por el concepto de antigüedad, en la configuración dada hasta diciembre de 1993, tenían en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de eliminar definitivamente esta problemática, se acuerda:

A) Los importes que por este concepto perciben los trabajadores a 31 de diciembre de 1993 tanto en la mensualidad como en las pagas extraordinarias, quedarán consolidados a nivel personal y, por tanto fijos en su importe, incrementándose cada año en el porcentaje de incremento que tenga el salario base.

B) Las empresas no vendrán obligadas a pagar por este concepto ningún importe al personal que ingrese en la empresa a partir del 1 de enero de 1994. El personal que prestara sus servicios el 31 de diciembre de 1993, percibirá a partir del 1 de enero de 1994 sólo y exclusivamente los importes por antigüedad señalados en el párrafo anterior.

C) Quedan sin efecto todos los artículos de la Ordenanza Laboral del Agua que regulan la antigüedad y Convenio 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 15. Plus convenio.

El plus Convenio para el año 2006 será de 76,25 euros, abonándose en las doce mensualidades. Para los años 2007 al 2010, esta cantidad será incrementada en el mismo porcentaje en que lo sea el concepto de salario base.

Artículo 16. Plus transporte.

El plus de transporte para el año 2006 será de 5,34 euros y se abonará por día efectivo de trabajo. Para los años 2007 al 2010, esta cantidad será incrementada en el mismo porcentaje en que lo sea el concepto de salario base.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en este Convenio Colectivo percibirá anualmente las siguientes gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base vigente en cada momento, más antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1993; incrementada como se dispone en artículo 14.A), que serán abonadas por las empresas el 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 15 de diciembre.

Artículo 18. Participación en beneficios.

La participación en beneficios será del 15 por ciento del salario base correspondiente a doce mensualidades más la antigüedad consolidada a 31 de



diciembre de 1993, que se incrementará de acuerdo con lo que dispone el artículo 14.A).

Artículo 19. Dietas.

Las dietas para el año 2006 serán de 40,29 euros la dieta completa y de 16,10 euros la media dieta. Para los años 2007 al 2010 estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje del salario base.

Para el devengo de estas dietas será condición indispensable que el trabajo obligue al almorzar y/o a cenar fuera de la localidad.

Artículo 20. Quebranto de moneda.

El personal dedicado al cobro de recibos percibirá, por el concepto indicado, el importe de 34,52 euros mensuales para el año 2006. Para los años 2007 al 2010 esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje del Salario base. Aquellos otros trabajadores que ocasionalmente lo puedan realizar lo percibirán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 21. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 y las 6 horas, tendrán una retribución específica, y si no la tuvieran, será el de la ordinaria incrementada como mínimo en un 25 por ciento sobre el salario base más antigüedad.

Artículo 22. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Los trabajadores a quienes afecta este Convenio y presten servicios que estén encuadrados dentro de trabajos a los que pueden afectar los conceptos de toxicidad, penosidad y peligrosidad, se les abonará un suplemento del salario base hasta el 20 por ciento de aquella y en el tiempo que dure el servicio.

Por parte de la empresa, se elaborará un cuadro en el que se marque qué tipos de trabajo se consideran dentro de algunos de los apartados indicados anteriormente.

Artículo 23. Plus turnicidad.

Aquellos trabajadores que, de forma sistemática de lunes a domingo, o período inferior realicen su trabajo en los turnos rotatorios de mañana, tarde y/o noche, percibirán un plus de turnicidad por día efectivo de trabajo para el año 2006 de 1,10 euros. Para los años 2007 al 2010 esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje del salario base.

Artículo 24. Plus festivo.

La empresa abonará a cada trabajador la cantidad de 14,71 euros, por cada día festivo que trabaje, teniendo en cuenta que sólo se computarán a estos efectos los así habilitados por el calendario de fiestas laborales anuales, aprobado por el Gobierno, además de los recogidos en el último párrafo del artículo 9.º del presente Convenio.

Para los años 2007 al 2010 se incrementará dicho importe el mismo porcentaje del salario base, respectivamente.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada laboral diaria o semanal.

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan eliminar o reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal. A tal efecto, se tendrán en consideración las limitaciones establecidas al particular en el artículo 35.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas vendrán obligadas a comunicar por escrito, mensualmente, a los representantes de los trabajadores, el número de éstas, las personas que las realizaron y los motivos que las justificaron, produciéndose una reunión en la que se analizará esta información, poniendo en práctica medidas de contratación en aquellas situaciones en las que se den condiciones de habitualidad.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, dado el carácter de servicio público de la empresa, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación por tiempo equivalente de descanso en los cuatro meses siguientes a su realización.

Cuando las horas extraordinarias vengan motivadas por causa de fuerza mayor de las previstas en la Ley, mensualmente, la empresa y los representantes de los trabajadores, elevarán acuerdo en tal sentido a la autoridad laboral.



Categoría	Precios hora	
	Normal	Festiva
Grupo 1.–Personal Titulado y Técnico: Titulado de Grado Superior con Jefatura: Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio con Jefatura: Titulados de Grado Medio y Jefes de Servicio	14,30	16,40
Topógrafos de 1.ª, Delineantes, Proyectistas y Encargados de Sección	13,61	15,69
Topógrafos de 2.ª, Delineantes, Analistas e Inspectores de Obras	13,25	15,35
Auxiliares Técnicos y Celadores	12,92	15,00
Grupo 2. Personal administrativo		
Subgrupo 1:		
Jefes de Grupo	14,30	16,40
Jefes de Sección o Negociado	14,30	16,40
Jefes de Delegación, Subjefes de Sección o Negociación y Analistas de Aplicación	13,61	15,69
Oficiales de Primera y Programadores	13,61	15,69
Oficiales de Segunda y Operadores de Ordenador	13,25	15,35
Auxiliares Administrativos y Perforistas	12,92	15,00
Subgrupo 2:		
Encargados de Cobradores, Encargados de Lectores, Inspectores de Suministros y		
Encargados de Sección	13,61	15,69
Cobradores, Auxiliares de Caja y Listeros, Lectores y Almaceneros	12,92	15,00
Telefonistas	12,92	15,00
Grupo 3.–Personal operario:		
Capataces de Oficio, Encargado de Taller, Grupo de Estación, Fieles de Agua, Montadores Mecánicos, Electricistas	14,30	16,40
Subcapataces, Inspectores de Instalaciones sobreacequeros o Tenientes Acequeros	13,95	16,05
Maquinistas de Riego de 1, Oficiales de Primera	13,61	15,69



Categoría	Precios hora	
	Normal	Festiva
Maquinistas de Riego de 2, Celadores Relojeros, Celadores conductores de Máquinas,		
Acequeros o Guardas o Celadores de Acequia y Oficiales 2	13,25	15,35
Oficiales de Tercera o Ayudantes	13,25	15,35
Peones Especializados	12,92	15,00
Peones en General	12,56	14,66

Para los años de vigencia de este convenio el importe de las horas extraordinarias se incrementará anualmente en el IPC previsto más la variable de subida salarial pactada para cada año.

Capítulo V. Mejoras sociales

Artículo 26.

Premios de natalidad y nupcialidad. Se establece un premio de Natalidad en la cuantía de 183,52 euros por cada hijo habido en el matrimonio ó pareja de hecho. Para los años 2007 al 2010 dicho importe se incrementará en el mismo porcentaje del salario base.

Igualmente, se establece un premio de nupcialidad consistente en el abono de la misma cuantía que en el párrafo anterior.

Ambos premios se otorgarán por la Empresas a sus trabajadores/ as independientemente de las cantidades que estos perciban a cargo de la Seguridad Social y otro seguro, siempre que se acrediten fehacientemente las situaciones anteriores a través del correspondiente libro de familia o cualquier otro documento acreditativo oficial.

Artículo 27. Ayuda al trabajador/a con hijos con discapacidad.

Con independencia de las asignaciones con cargo a la seguridad social, de aquellos/as trabajadores/as que tengan hijos con discapacidad, las Empresas abonarán una gratificación mensual de 92,41 euros por hijo, que se encuentre así diagnosticado.

Para el abono de este concepto será preciso que se acredite mediante certificado de discapacidad (33% o superior) del organismo competente.



Para el año 2007 al 2010 dicha cantidad se incrementará en el mismo porcentaje del salario base.

Artículo 28. Seguro colectivo.

Se establece un único seguro de accidente de trabajo y enfermedad profesional de veinticuatro horas que cubra las contingencias de invalidez total, invalidez absoluta, gran invalidez y muerte por la cantidad de 36.060 de euros.

Artículo 29. Bolsa de vacaciones.

En el período de vacaciones los trabajadores afectados por este Convenio percibirán, además de las retribuciones correspondientes, percibirán como bolsa de vacaciones la cantidad de 158,23 euros.

Para los años 2007 al 2010 dicha cantidad se incrementará en el mismo porcentaje del salario base, que se abonarán conforme a los usos y costumbres de cada empresa, o en su caso al inicio del disfrute de las mismas.

Artículo 30. Complemento de prestación por enfermedad y accidente.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, y con independencia de las prestaciones abonadas por las entidades gestoras correspondientes, las empresas garantizarán, desde el primer día de la baja, el 100 por ciento de la base de cotización; desde el décimo primero hasta el trigésimo, el 80 por ciento de los anteriores conceptos, y a partir del trigésimo primero, de nuevo el 100 por ciento de los mencionados conceptos, salvo en caso de hospitalización, que será del 100 por ciento desde el primer día hasta el último.

A partir de la tercera baja que se produzca durante el año por las causas a las que se refiere el párrafo anterior, se abonará exclusivamente el 80 por ciento de los conceptos referidos.

En el supuesto de accidente laboral o enfermedad profesional, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen el 100 por ciento de la base de cotización.

Artículo 31. Ayuda escolar.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio y con hijos estudiando, con edades comprendidas entre la finalización del periodo de maternidad o paternidad (16 semanas) y los 23 años de edad, percibirán por este concepto las cantidades que se desglosan a continuación por cada uno de ellos, abonándose dicha cantidad en el mes de septiembre.

-Guardería: 36 euros.





-Educación infantil: 36 euros.

-Enseñanza primaria: 40 euros.

-Formación Profesional Primer grado y enseñanza secundaria: 50 euros.

-Formación Profesional Segundo grado y Bachillerato: 55 euros.

-Estudios Superiores: 60 euros.

Las condiciones para solicitar ayudas son pertenecer a la plantilla de la Empresa con, al menos, un año de antigüedad.

La edad máxima para la ayuda se establece en los 23 años de edad.

Para acceder a esta ayuda hay que justificar a la Empresa la matriculación en los centros donde se cursarán los estudios. Para los años 2007 al 2010 estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que el salario base.

Artículo 32. Suministro de agua al personal.

Las empresas o entidades, en lugar o lugares donde se distribuya agua, vendrán obligados a conceder a su personal el suministro para uso doméstico propio con arreglo a las condiciones siguientes:

Hasta 20 metros cúbicos mensuales, a cargo de la empresa o entidad, y los que pasen de 20 metros cúbicos a la tarifa ordinaria que corresponda.

No podrá facturarse a dicho personal ninguna cantidad en concepto de conservación de instalaciones, alquiler de contadores, inspección o conservación, etc.

Dentro de las normas ya especificadas los beneficiarios sobre el suministro de aguas alcanzaran al personal jubilado de las empresas y de la plantilla que por razón de edad, años de servicio o invalidez física o psíquica o enfermedad común. No obstante, la empresa con los representantes de los trabajadores podrán pactar la sustitución de lo mencionado en este artículo por el importe de una cuantía económica compensatoria.

Artículo 33. Anticipo reintegrables.

La empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder de 601,01 euros.

La condiciones para su cobro serán:

Para tener derecho la concesión de estos anticipos, el solicitante ha de pertenecer



a la plantilla fija de la empresa.

La causa por la que se solicite el anticipo deberá ser motivada por alguna situación familiar de carácter grave.

El reintegro se efectuará en un plazo máximo de 12 meses.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo, si antes no se hubiese cancelado el anterior, si lo hubiese.

El plazo de entrega del anticipo no podrá ser superior a 15 días desde la solicitud de anticipo.

No obstante lo expuesto en el apartado primero, el personal que esté trabajando en la Empresa con carácter eventual, podrá solicitarlo pero con la obligación de reintegrarlo antes de la finalización de su contrato, si es inferior o igual a 12 meses.

Capítulo VI Licencias y permisos

Artículo 34. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Matrimonio, dieciocho días naturales.

B) Enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, cinco días naturales si es fuera de la localidad y tres días si es dentro de ella.

C) Fallecimiento, en las mismas condiciones de parentesco del apartado anterior, siete días naturales si es a más de ciento cincuenta kilómetros de la localidad, y cinco días si es dentro de ella.

D) Nacimiento de hijo, cinco días naturales si es fuera de la localidad y tres días si es dentro de ella.

E) El tiempo necesario para asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador, con previo aviso y justificación posterior, mediante la presentación del documento académico correspondiente.

F) Durante dos días por traslado de domicilio.

G) Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de dos días para asuntos propios durante el año, previa comunicación a la empresa.





H) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, un día si es en la localidad de residencia y dos si se realiza desplazamiento.

I) Un día por bautizo o comunión de los hijos si no es festivo.

J) En los supuestos B), C), D) y I), el trabajador/a afectado podrá solicitar a través del delegado de personal o Comité de Empresa ampliar dichos días, a cuenta de vacaciones.

En los supuestos H) e I), se concederán estas licencias si el hecho causal coincide en día laborable para el trabajador.

Capítulo VII Servicio de disponibilidad

Artículo 35. Guardias.

Dado el carácter de servicio público que prestan las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo se establece un sistema de guardias obligatorio. El/los trabajadores que realice dicha semana de guardia percibirá la cantidad de 175 euros semanales.

Para los años 2007 al 2010 esta cantidad será incrementada en el mismo porcentaje en que lo sea el concepto de salario base.

Aquel/aquellos trabajador/es que sean designado/s por las empresas para realizar dicha/s guardias, pertenecerá a un servicio de disponibilidad rotatoria que obliga a dicho trabajador a estar, localizable y disponible para realizar aquellas tareas que se les pueda encomendar fuera de su jornada de trabajo.

Dichas tareas supondrán la realización de aquellas que sean inherentes al sistema de guardias en cada Servicio.

Este importe incluirá todas las horas de trabajo que se deban realizar fuera de su jornada de trabajo ordinaria.

Se acuerda que la empresa confeccionará un cuadrante donde se designarán aquellos trabajadores por semana que estará disponible para cubrir cualquier incidencia.

Artículo 36. Jubilación anticipada.

En el caso de jubilación anticipada a los 64 años, como medida de fomento de empleo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Artículo 37. Jubilación.

El personal que preste su servicio en la Empresa donde se aplique el presente



Convenio, se jubilaran al cumplir los 65 años de edad, de conformidad a lo establecido en la Ley 14/2005 de 1 de julio (Disposición Adicional décima).

De mutuo acuerdo trabajadores y empresas podrán acogerse a la jubilación parcial, en los términos y condiciones legalmente establecidos.

Capítulo VIII Salud laboral

Artículo 38. Salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, normativa que la desarrolla y demás legislación supletoria.

Artículo 39. Reconocimientos médicos.

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico.

Si las empresas no tienen médico de empresa, ni pertenecen a una agrupación de este carácter, todos los trabajadores serán reconocidos por el facultativo que se designe por la empresa.

La empresa vendrá obligada a ofrecer un reconocimiento médico una vez al año, como mínimo, a sus trabajadores.

Artículo 40. Ropa de trabajo.

Las Empresas facilitarán a sus trabajadores/as prendas de trabajo para el verano, en el mes de mayo, consistente:

-Dos camisas manga corta, dos pantalones y un calzado de seguridad.

Para la época de invierno, las prendas de trabajo se entregarán en octubre, consistente:

-Dos camisas de manga larga, dos pantalones, dos chaquetones y calzado de seguridad.

Prendas de reposición:

Un traje de agua, guantes, botas de agua, anorak, chaleco e impermeable.

Las Empresas vendrán obligadas a reponer las prendas de trabajo que estén deterioradas y las que por cualquier otro motivo él /la trabajador/ a no pueda hacer uso de ellas previa justificación del motivo.





El equipo de ropa de trabajo y los equipos de Protección Individual y Colectivos, facilitado por la empresa sólo podrá ser usado durante la jornada de trabajo, siendo de uso obligatorio durante la misma.

Artículo 41. Formación profesional.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden a la formación y promoción profesional de los empleados de la Empresa se les deberá facilitar en la medida de lo posible la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, y el ascenso a cursos de reinversión y capacitación profesional que estén relacionados con la actividad propia de la Empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal y las Secciones Sindicales, serán informados de los planes de formación profesional que pudieran elaborarse en las Empresas.

Capítulo IX Derechos sindicales

Artículo 42. Derechos y garantías sindicales.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo, tendrán y gozarán de los derechos y garantías sindicales que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Para el ejercicio de sus funciones cada miembro del comité de Empresa o Delegado de Personal dispondrá de un crédito horario mensual de 20 horas.

A petición del sindicato que lo requiera se podrá crear una bolsa de horas para el mismo, pudiéndose acumular en un miembro de cada sindicato con representación en la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en todas aquellas empresas donde los sindicatos tengan afiliación se podrán constituir secciones sindicales.

Los sindicatos notificarán a la Empresa la constitución de las distintas secciones sindicales.

Artículo 43. Cuota sindical.

La empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical a aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

El trabajador interesado dirigirá escrito a la Dirección de la empresa, haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a la que corresponde.



La central sindical correspondiente dirigirá escrito a la Dirección de la empresa poniendo en su conocimiento el número de cuenta y la entidad bancaria en la que debe ingresar la totalidad de las cuotas correspondientes a dicha central.

Capítulo X Régimen disciplinario

Artículo 44. Faltas y sanciones de los trabajadores.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de las faltas que se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Artículo 45. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 10 minutos de retraso), 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. 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. No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a sus trabajadores.
7. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos del servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta muy grave.

Artículo 46. Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de treinta días.
2. 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.

3. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.
4. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
5. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidentes para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, será considerada como, muy grave.
6. Prestar sus servicios sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía o fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
7. Falta de asistencia de hasta dos días al mes o cualquier falta de puntualidad de más de treinta minutos.
8. Abandono del puesto de trabajo, sin que haya llegado su relevo, en los supuestos de trabajo a turno.
9. No atender al público con la diligencia y corrección debida.
10. La inobservancia de las Leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgos 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.
11. 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.
12. 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.
13. Entregarse a juegos o distracciones, cualquiera que sean estando de servicio, no prestando la atenciones debidas al trabajo encomendado.
14. 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 jornada de trabajo.
15. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado, que pueda causar perjuicio grave de cualquier índole a su empresa,



a sus compañeros de trabajo o a terceros.

Artículo 47. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.
2. Falta de asistencia al trabajo de más de dos 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 en 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. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
7. 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.
8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
10. La simulación de enfermedad o accidente.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.
12. 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.
13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
14. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.





15. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
16. Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles en su normativa interna.
17. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situaciones que pueda causar grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
18. Originar riñas con los compañeros de trabajo o clientes.
19. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

Artículo 48. 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, por escrito o suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

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

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

Artículo 49. Notificación.

Las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 50. Prescripción de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán una vez sean conocidas por la empresa, de la siguiente forma:

-Falta leve a los diez días.

-Falta grave a los veinte días.

-Falta muy grave a los sesenta días.

Capítulo XI Subrogación del personal

Artículo 51. Subrogación personal.

Las empresas o entidades públicas cuya actividad sea la contratación con





terceros (Ayuntamientos, Diputación, Mancomunidad, 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, respetándole su antigüedad, salario y demás condiciones laborales.

Serán requisitos necesarios para tal sucesión de empresas y 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 a la nueva empresa adjudicataria 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, 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 T.C. 1 y T.C. 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. 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.
6. Fotocopia de los contratos de trabajo y prórrogas que tengan suscritos los trabajadores afectados.
7. Documentación acreditativa de la situación de baja, de incapacidad temporal, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación, deban ser absorbidos, indicando el período que llevan en tal situación y causa 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 reúnen la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
8. Copia de los documentos diligenciados por cada trabajador afectado, en los que haga constar que ésta 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.

El no cumplimiento o acreditación documental de los requisitos y condiciones establecidas anteriormente, determinará que la nueva empresa adjudicataria, no venga obligada a efectuar la subrogación aquí establecida, permaneciendo los trabajadores en la plantilla de la empresa sustituida. La acreditación documental de las obligaciones a que se refieren los apartados primero y noveno del presente artículo, podrá ser sustituida por la demostración documental de que los trabajadores afectados han denunciado o reclamado ante la autoridad laboral o judicial competente, el incumplimiento de tales obligaciones, en cuyo caso operará la subrogación sin que la empresa entrante responda solidaria o





subsidiariamente de aquellas obligaciones.

Capítulo XII Comisión Mixta Paritaria

Artículo 52. Comisión Mixta Paritaria.

Se constituye una Comisión con representación paritaria compuesta por un máximo de seis miembros; tres representantes de la parte social, y tres de la parte empresarial, que se designarán entre las empresas firmantes del Convenio colectivo.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso, por unanimidad, y aquellos temas que interprete del presente Convenio, tendrá la misma eficacia que el resto del Convenio pactado.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
3. A instancias de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo entre las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
4. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio. Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado y, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entender cumplido en el caso de que hubiera emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que, en el marco de sus competencias, se promuevan a la Comisión paritaria habrán de formularse, por escrito, debiendo contener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.





c) Propuesta y petición concreta que se formula a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios, para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente, para una mejor y más completa información del asunto.

La Comisión paritaria, recibiendo el escrito o, en su caso completada la información o documentación pertinente dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles, para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Disposición adicional

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio serán, como norma general, de obligado cumplimiento para todas las empresas afectadas por los ámbitos territorial, funcional y personal establecidos en los artículos correspondientes del presente Convenio. Con la excepción y en concordancia con lo establecido en los artículos 82.3 y 85 del Estatuto de los Trabajadores los porcentajes de incremento salarial no serán de obligado cumplimiento para las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas que pongan en peligro la viabilidad de la empresa, mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a que se pretenda implantar esta medida. Asimismo será obligatoria la presentación por parte de la empresa afectada de una previsión para el año siguiente donde se contemplarán las medidas a adoptar además de las salariales y la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

Tanto la solicitud de aplicación de la mencionada disposición adicional, como la documentación pertinente se remitirán a la Comisión paritaria del Convenio para su análisis y posterior decisión y fijación, en su caso, del nuevo régimen salarial.

El dictamen de la Comisión paritaria se emitirá por unanimidad, en un plazo máximo de veinte días, a partir de la recepción de la documentación solicitada, siendo preceptiva la audiencia de los representantes sindicales, si los hubiera.

Para emitir su dictamen la Comisión paritaria tendrá en cuenta circunstancias tales como el nivel de producción, el índice de ventas y los datos relativos a la contabilidad y cuenta de resultados de los dos últimos ejercicios.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.



En todo caso se entenderá que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al régimen salarial, a excepción de lo establecido en la disposición transitoria única, por el contenido íntegro de este Convenio.

Los miembros de la Comisión paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso, como consecuencia en lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, no podrán hacer uso de esta disposición adicional, durante dos años consecutivos.

Una vez finalizado el período de aplicación, las empresas afectadas están obligadas a proceder a la actualización inmediata de los salarios iniciales, los diferentes incrementos pactados en Convenio, durante el tiempo que duró la aplicación de la disposición adicional.

Disposición transitoria

Los incrementos salariales establecidos en el presente Convenio Colectivo se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2006.



Tabla Salario Base 2006

Categoría	Salario Base
Grupo 1.–Personal Titulado y Técnico:	
Titulado de Grado Superior con Jefatura	1.324,91
Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio con Jefatura	1.253,40
Titulados de Grado Medio y Jefes de Servicio	1.088,23
Topógrafos de 1. ^a , Delineantes, Proyectistas y Encargados de Sección	959,95
Topógrafos de 2. ^a , Delineantes, Analistas e Inspectores de Obras	905,37
Auxiliares, Técnicos y Celadores	732,88
Grupo 2.–Personal Administrativo:	
Subgrupo 1:	
Jefes de Grupo	1.088,23
Jefes de Sección o Negociado	1.017,45
Jefes de Delegación, Subjefes de Sección o Negociación y Analistas de Aplicación	969,39
Oficiales de Primera y Programadores	887,69
Oficiales de Segunda y Operadores de Ordenador	850,82
Auxiliares Administrativos y Perforistas	734,32
Subgrupo 2:	
Encargados de Cobradores, Encargados de Lectores, Inspectores de Suministros y	
Encargados de Sección	850,82
Cobradores, Auxiliares de Caja y Listeros, Lectores y Almaceneros	734,32
Telefonistas	734,32
Grupo 3.–Personal Operario:	
Capataces de Oficio, Encargado de Taller, Grupo de Estación, Fieles de Agua,	
Montadores Mecánicos, Electricistas	27,70
Subcapataces, Inspectores de Instalaciones sobreacequeros o Tenientes Acequeros	26,93
Maquinistas de Riego de 1, Oficiales de Primera	25,68
Maquinistas de Riego de 2, Celadores Relojeros, Celadores conductores de Máquinas, Acequeros o Guardas o Celadores de Acequia y Oficiales 2	25,14
Oficiales de Tercera o Ayudantes	24,18
Peones Especializados	23,84



Andalucía

Industrias de captación, depuración, elevación, conducción, tratamiento y distribución de aguas

BOP , 17 de mayo del 2006

Página 27 de 27

Categoría	Salario Base
Peones en General	23,57
Plus convenio	76,25
Plus transporte	5,34
Dietas	40,29/16,10
Quebranto de moneda	34,52
Plus turnicidad	1,10
Plus festivo	16,85
Premio natalidad y nupcialidad	183,51
Bolsa vacaciones	158,24

