

## **CONVENIO COLECTIVO QUE REGULA LAS RELACIONES ENTRE LA EMPRESA AGUAS DEL HUESNA S.L. Y SUS TRABAJADORES**

### **Capítulo primero. Ámbito de aplicación**

#### **Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la Empresa Aguas del Huesna, S.L., y sus trabajadores. En lo no regulado en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de la Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua de 27 de febrero de 2003, BOE 19 de marzo de 2003, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio colectivo afectará a todo el personal que esté adscrito a Aguas del Huesna, S.L., en cualquiera de sus centros o lugares de trabajo, y al que en lo sucesivo, sea contratado por la misma, salvo en los casos previstos en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 3. Vigencia.**

Independientemente de la fecha de la firma del presente Convenio, su duración será de cinco años, desde el 1 de enero de 2005, hasta el 31 de diciembre del 2009 y, su retroactividad será:

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2005, exclusivamente la tabla salarial que figura como Anexo I.

A partir del 1 de enero 2006, el efecto y retroactividad es la que se especifica en el articulado, a excepción de la tabla salarial (Anexo II) que será de aplicación desde el 1 de enero de 2006.

#### **Artículo 4. Denuncia del Convenio Colectivo.**

El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con la antelación máxima de cuatro meses a la fecha del término de su vigencia.

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio Colectivo, si no mediara denuncia del mismo en forma o modo legal por alguna de las partes, se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, aplicándose, en este caso, un régimen de revisión a la tabla salarial conforme al IPC real del año anterior.

Ahora bien, si denunciado en forma y modo legal el Convenio Colectivo, llegara el



31 de diciembre de 2010 y no se hubiera alcanzado acuerdo alguno, el convenio sería revisado automáticamente con el IPC real que hubiera resultado al 31 de diciembre de 2009, tanto en la tabla salarial como en los pluses recogidos en este Convenio Colectivo, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2010.

#### **Artículo 5. Compensación y absorción.**

Las retribuciones recogidas en este Convenio, compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, independientemente de la naturaleza y origen de su existencia.

Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen las actualmente acordadas. En caso contrario, serán compensadas o absorbidas por las mismas.

#### **Artículo 6. Garantía personal.**

En caso que existiese algún trabajador que tuviese actualmente condiciones económicas y/o sociales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio, continuarán manteniéndose como hasta ahora con carácter estrictamente personal e incrementándose en los mismos porcentajes que a las tablas de este convenio. Estas diferencias tendrán la consideración de Complemento Salarial, formando parte de las retribuciones brutas anuales del trabajador afectado.

#### **Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman parte de un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

#### **Artículo 8. Cambio de titularidad.**

Cuando la actividad de uno, varios o todos los centros de trabajo, cese por finalización o modificación total o parcial del contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc... o bien por desaparición de la empresa y sea adjudicataria de dicha explotación otra empresa, se estará a lo dispuesto en lo establecido en el artículo 43 del Convenio Estatal de las Industrias de la Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua vigente que contempla la subrogación empresarial, y demás legislación laboral vigente.

### **Capítulo segundo. Organización del trabajo y estructura profesional**

#### **Artículo 9. Facultades de la Dirección de la Empresa y de los**

## **Representantes de los Trabajadores en la Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes Dirección y Trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, y aquello que disponga la legislación laboral vigente en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

## **Artículo 10. Clasificación funcional.**

Los trabajadores serán clasificados en sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Esta clasificación se realizará en los Grupos Profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los trabajadores. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

Por acuerdo entre Aguas del Huesna, S.L., y los trabajadores, se establece el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el Grupo Profesional que corresponda.

## **Artículo 11. Factores de encuadramiento.**

Clasificación profesional y definiciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican a continuación, serán clasificados en los siguientes grupos profesionales:

Grupo I Dirección y Jefatura.

Grupo II Personal Técnico.

Grupo III Personal Administrativo.

Grupo IV Personal Operario.



Grupo V Personal Titulado.

Grupo VI Personal Titulado en formación.

Por consiguiente, la asignación de cada uno de los trabajadores en un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

**Conocimientos:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica, el grado de conocimientos específicos para cumplir correctamente el trabajo, y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

**Formación:** Se considerará el nivel inicial mínimo de titulación y/o formación teórica y práctica para desarrollar satisfactoriamente las funciones de cualquiera de las categorías o puestos incluidos dentro del grupo profesional.

**Experiencia:** Este factor determina el periodo de tiempo en un puesto similar, requerido por una persona de capacidad media, que acredite que ha adquirido las habilidades y práctica necesaria para obtener un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

**Iniciativa y/o autonomía:** Contempla la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desarrollo de la función que desarrolle. Este factor comprende, tanto la necesidad de detectar problemas, como la de improvisar soluciones a los mismos.

**Complejidad:** En este factor se considerarán tanto la dificultad del trabajo y la frecuencia de las posibles incidencias, como el esfuerzo físico requerido y el cansancio que pueda producir, medidos por su intensidad y continuidad durante el desarrollo de las funciones.

**Mando:** Referido a la dirección de subordinados, que comprende las funciones de planificación, organización y control de tareas asignadas por la empresa a los equipos de trabajo. Incluye los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

## **Artículo 12. Categorías / Grupos profesionales - Enumeración.**

El orden de las categorías en cada grupo, no implica necesariamente jerarquía funcional.

— Asesor

Grupo I: Dirección y jefaturas:

— Director.





— Jefe de Departamento

Grupo II: Técnicos:

— Jefe de Área.

— Responsable de Sección.

— Inspector de Obra.

— Técnico de Laboratorio I.

— Técnico de Laboratorio II.

— Delineante Projectista.

— Delineante.

— Auxiliar Técnico/Laboratorio.

Grupo III: Administrativos:

— Jefe de Negociado.

— Responsable de Sección.

— Analista de Sistemas y Programador.

— Oficial 1.<sup>a</sup> Administrativo.

— Inspector de Suministro.

— Oficial 2.<sup>a</sup> Administrativo.

— Lector.

— Auxiliar Administrativo.

— Ordenanza.

Grupo IV: Personal operario:

— Capataz.

— Jefe de Equipo Electromecánico.

— Jefe de Equipo.





- Oficial 1.ª Electromecánico.
- Oficial 1.ª
- Oficial 2.ª Electromecánico.
- Oficial 2.ª
- Ayudante Electromecánico.
- Ayudante.
- Peón.
- Limpiadora.

Grupo V: Personal titulado:

- Técnico Grado Superior.
- Licenciado.
- Técnico Grado Medio.
- Diplomado.

Grupo VI: Personal titulado en formación:

- Técnico Grado Superior en Formación:
  - 1.º año.
  - 2.º año.
  - 3.º año.
- Licenciado en Formación:
  - 1.º año.
  - 2.º año.
  - 3.º año.
- Técnico Grado Medio en Formación:
  - 1.º año.





2.º año.

3.º año.

— Diplomado en Formación:

1.º año.

2.º año.

3.º año.

— Técnicos Superior en FP y FP II en formación:

1.º año.

2.º año.

3.º año.

Grupos profesionales:

En este apartado se enumeran las categorías, desarrollando el perfil de cada una de ellas.

Asesor: Es el que desempeña las funciones de asesoramiento para el Consejero Supervisor, elaborando informes económicos financieros que le sean solicitados o cualquier otra función que se derive de su puesto de trabajo.

Grupo I: Dirección y Jefaturas.

Definición:

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores de una misma unidad funcional, suponiendo la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión, participando en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación:

Titulación universitaria completada con formación y conocimientos específicos en las funciones y/o dilatada experiencia profesional en su rama profesional.

Definición categorías:





**Director:** Es el que desempeña la dirección y supervisión de una división específica de la empresa, ya sea Dirección Técnica, de Explotación, u otras divisiones a establecer por la Dirección de la Empresa.

**Jefe de Departamento:** Es el que desempeñan la jefatura, coordinación, planificación y supervisión de un departamento de la empresa, teniendo personal de inferior categoría a su cargo.

Grupo II: Técnicos.

**Definición:**

Son aquellos puestos que requieren autonomía e iniciativa, conocimientos profesionales y responsabilidades que ejerzan sobre uno o diversos sectores de la empresa en las ramas técnicas, producción y explotación.

**Formación:**

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado superior o medio y/o formación específica completada en el puesto de trabajo. En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Planificación, ordenación y supervisión de los distintos servicios, instalaciones o centros de trabajo.
- Ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- El desarrollo de trabajos de gestión y responsabilidad de resultados.
- Trabajos de análisis físicos, químicos, biológicos, etc., implicando además de cuidar de los instrumentos, preparación de reactivos, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de trabajos.
- Trabajos que supongan responsabilidad de vigilancia y aplicación de medidas de seguridad.
- Realización de funciones técnicas en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, proyectos, vigilancia y control de procesos o servicios de asesoramiento.
- Trabajos de oficina técnica, topografía, reproducción de planos, reprografía.
- El personal adscrito a este grupo ha de considerar la informática como







herramienta de trabajo en el desarrollo de sus funciones.

Definición de categorías.

**Jefe de Área:** Son los que estando en posesión de título Universitario de Grado Superior y con los conocimientos técnicos y/o la dilatada experiencia actúan a las órdenes inmediatas de otro de categoría superior, teniendo la capacidad necesaria para asumir la responsabilidad de alguna de las áreas operativas de la Empresa.

**Responsable de Sección:** Es el titulado Universitario de Grado Superior o Medio y/o dilatada experiencia para asumir la participación en la redacción de los proyectos de obras, dirección, distribución y realización de los trabajos de un servicio, rama u obra, teniendo la experiencia, capacidad y los conocimientos técnicos necesarios pudiendo tener bajo sus órdenes inmediatas a personal de inferior categoría. Este personal actúa bajo las órdenes inmediatas de otro técnico de superior categoría.

**Inspectores de Obra:** Personal que con titulación de Grado Medio o FP II, y/o dilatada experiencia, tiene labores de responsabilidad con experiencia técnica suficiente, además de las incluidas en la de Auxiliar Técnico, con conocimiento de normativas técnicas. Se encargarán de las tareas de control y seguimiento y velarán por el cumplimiento de ésta, bajo la supervisión de un Técnico de Superior Categoría.

**Técnico de Laboratorio I:** Son los que estando en posesión de titulación Universitaria Superior en Biología, Química, Farmacia o similar, y/o con experiencia demostrada como analista de laboratorio, se encargan de llevar a cabo las tareas de puesta a punto de técnicas analíticas de aguas potables, residuales y naturales, puesta a punto de métodos de calibración, verificación y mantenimiento de equipos, así como las tareas administrativas y técnicas derivadas del desempeño de estas funciones.

**Técnico de Laboratorio II:** Son los que estando en posesión de titulación como mínimo en Técnico Superior de F.P., y/o con experiencia demostrada como analista de laboratorio, ejecutan tomas de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas, análisis, caldos de cultivo, etc., con arreglo a los procedimientos y, cuida de la conservación y limpieza del material, así como las tareas administrativas y técnicas derivadas del desempeño de estas funciones. Sin perjuicio de que las actividades enunciadas constituyan el núcleo de las tareas esenciales de esta categoría se incluyen también las tareas propias de Auxiliar Técnico/ Laboratorio (toma de muestras, datos y lecturas de elementos de control de laboratorio).

**Delineante Projectista:** Son los que estando en posesión de titulación Universitaria Media o Técnico Superior en FP, por medio de planos dan realización





práctica a las ideas sugeridas por sus jefes o concebidas por ellos mismos. Deberá poseer los conocimientos técnicos y matemáticos apropiados a su especialidad.

**Delineante:** Es el personal que estando en posesión del título, al menos, FP II, y/o con experiencia demostrada y teniendo los conocimientos técnicos y matemáticos necesarios para el desempeño de su función, dibuja o copia planos de conjunto y detalle precisos y acotados, previa entrega del croquis, efectuando cubicajes, acotamiento, secciones, rotulaciones, ejecutando con perfección proyecciones, dibujo de detalle, etc., así como el manejo de programas informáticos como el autocad, aparatos y la realización de funciones propias de su profesión.

**Auxiliar Técnico/ Laboratorio:** Son aquéllos que, al menos, con el título de B.U.P. y/o F.P.II, y/o con experiencia demostrada colaboran en la realización de trabajos de carácter elemental técnico que le encomiendan los técnicos de categoría superior y que para sus órdenes trabajan, manejan programas informáticos y otros aparatos técnicos facilitados por la empresa, realizan las correspondientes mediciones, comprobaciones, vigilancia y control de procesos, obras, materiales, etc., Y el Auxiliar de Laboratorio ejecuta tomas de muestra, prepara reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo con arreglo a las instrucciones recibidas, conocimientos y experiencia profesional, realiza los análisis, esteriliza materiales y además de ejercer tareas administrativas propias del laboratorio, cuida de la conservación y limpieza de material.

**Grupo III: Administrativo.**

**Definición:**

Son aquellos puestos que requieren autonomía e iniciativa, conocimientos profesionales y responsabilidades que ejerzan sobre uno o diversos sectores de la empresa, en la rama administrativa y de gestión.

**Formación:**

Conocimientos equivalentes a formación académica equivalente a estudios universitarios de grado superior, grado medio, técnico superior en FP, FP II y BUP y formación específica completada en el puesto de trabajo y/o con experiencia demostrada.

En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes y siempre con la correspondiente supervisión:

- Responsabilidad de mandar y supervisar, trabajos administrativos.
- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de trabajos de información, etc.





- Responsabilidad de programación, elaboración, control y supervisión de grupos de trabajo.
- Los trabajos de contabilidad, balances, coste, provisiones de tesorería y otros trabajos parecidos.
- Todos los trabajos de administración de personal, cálculos salariales, siempre bajo supervisión.
- Trabajos de lectura, cobro y facturación de contadores, así como la grabación y operaciones en los ordenadores.
- El personal adscrito a este grupo ha de considerar la informática como herramienta de trabajo en el desarrollo de sus funciones, facilitando la empresa la formación necesaria para su utilización.

Definición de categorías: Jefe de Negociado: Es el titulado universitario de Grado Superior o Medio y/o con experiencia demostrada que, a las órdenes inmediatas de otro de categoría superior, tiene la experiencia, capacidad y los conocimientos necesarios para dirigirlos cometidos asignados a un negociado, asumiendo su participación personal en el trabajo y respondiendo de la perfecta realización del mismo, pudiendo tener a personal de inferior categoría a su cargo. Responsable de Sección: Es el titulado Universitario de Grado Superior o Medio y/o con experiencia demostrada que, bajo las órdenes inmediatas de un técnico de superior categoría, realiza su función asumiendo la responsabilidad, organización y disciplina de una especialidad determinada. Analista de Sistemas/Programación: Es el titulado universitario de Grado Superior o Medio y/o con experiencia demostrada que concibe y diseña los sistemas informáticos a mecanizar. Ha de conocer los recursos informáticos de la empresa, su distribución y planificación. Construye a nivel lógico las especificaciones de las aplicaciones informáticas correspondientes, dirige, coordina y desarrolla las labores de programación y/o codificación en lenguajes de alto nivel de los segmentos de programa o aplicaciones necesarias y el mantenimiento y explotación de los equipos informáticos. Oficial de 1.ª Administrativo: Es el que teniendo posesión del título académico de FPII o conocimientos similares deberá tener completo conocimiento y desarrollo de los trabajos de categoría inferior, realizando tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad media relacionados con el servicio que desarrollan, cuya ejecución requiera la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de sus funciones, así como cuántas otras tareas que, aun consideradas de inferior categoría, han de realizar para llevar a cabo su cometido.

Inspector de Suministro: Es el que teniendo posesión del título académico de FPII





o conocimientos similares y perfecto conocimiento del Reglamento del Agua, es el que anota los consumos señalados por los contadores con los medios que la empresa ponga a su disposición, realizando el conjunto de operaciones necesarias y oportunas para proceder a la ulterior facturación del suministro; comprueba si los suministros se ajustan a las normas reglamentarias, observando las anomalías del contador o de la instalación, debiendo dar cuenta a sus superiores de las que observen o les puedan indicar los abonados.

Inspeccionan las instalaciones de los abonados como consecuencia de suponer la empresa que puedan existir anomalías en sus suministros, por haberlas visto él mismo, por denuncias de personas o entidades anexas a la misma, o cuando la empresa lo estime oportuno.

En la oficina realizará los trabajos de repasos, comprobación o similares, del conjunto de operaciones que constituya su labor habitual, emitirá los informes correspondientes a las incidencias resultantes de las inspecciones.

Oficial 2.ª Administrativo: Es el que teniendo posesión del título académico de FPII o conocimientos similares, con conocimiento y desarrollo de los trabajos de su categoría, así como cuántas otras tareas que, aún consideradas de inferior categoría, han de realizar para llevar a cabo su cometido y, bajo las órdenes de un superior, desarrollan trabajos de responsabilidad e iniciativa.

En este perfil se incluye el encargado de almacenes que, con perfecto conocimiento de los materiales y útiles que se emplean en la empresa, tiene a su cargo la petición, recepción, clasificación y despacho de los mismos, llevando el fichero informático de materiales, cuida que estén abastecidos los almacenes formulando las oportunas peticiones al departamento correspondiente, para reposición de existencias.

Auxiliar Administrativo: Son aquéllos que, estando en posesión del título académico de FPI o conocimientos similares, realizan trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático así como mecanográficos en general, manejo de programas informáticos de las aplicaciones de gestión de oficina, así como encargarse de la atención de centralitas telefónicas, y oficinas de Atención al Público, supervisados por personal de superior categoría.

Lector: Son aquéllos que estando en posesión del título académico de FPI o conocimientos similares, anotan, con los medios que la empresa ponga a su disposición, el consumo señalado por los contadores de los abonados en los registros de cada centro, debiendo rendir cuentas a sus superiores de las anomalías que observen con motivo de las lecturas de los contadores.

Realizadas las lecturas deberán, en las oficinas, volcar, repasar y comprobar el conjunto de operaciones y datos que hayan anotado durante las lecturas.



Ordenanza: Son aquéllos que cuidan de la distribución del servicio y del orden y mantenimiento de las diversas dependencias, reparto de documentación y correspondencia dentro y fuera de las oficinas de la empresa, hacer encargos, realizar gestiones oficiales fuera de las oficinas de la empresa encomendadas por los superiores, atender centralitas telefónicas que no lo ocupen permanentemente.

Grupo IV: Personal Operario.

Formación:

Técnicos superior en FP, FPII, FPI, con una experiencia práctica, o por los estudios específicos necesarios para desarrollar sus funciones. La formación académica, en algún caso puede ser sustituida por una formación práctica distendida, y ampliamente contrastada.

Deberán poseer, todos, carné de conducir automóviles (B2) y en los equipos de saneamiento tendrá que ser el carné especial para camiones. Todo aquel que se encuentre contratado a la entrada en vigor de este convenio, en caso de que la Empresa le requiera el carné especial para camiones, será subvencionado por parte de la Empresa.

En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que análogamente, son asimilables a las siguientes:

- Trabajos de mantenimiento fontanería, mecánica, electricidad, pintura, trabajo de albañil, conductores, etc., con capacidad suficiente para desarrollar los trabajos normales de oficio.
- Trabajos que pueden consistir en el ejercicio demandando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio, con la consecuente función de dirigir y supervisar los trabajos encomendados.
- Trabajos que impliquen la ejecución y desarrollo de proyectos según instrucciones.
- Trabajos de control (cloro, hipoclorito), mediciones de niveles, toma de muestras, control de estado de redes, o cualquier manejo puntual de panel de control, según instrucciones concretas.
- Trabajos que se ejecutarán, claramente establecidas y que requieran esfuerzo físico y/o atención.

Capataz: Son aquellos operarios de superior categoría que, estando en posesión del título académico de técnico superior en FPI ó FPII o similar, y/ o una dilatada experiencia en categorías inferiores y, con conocimiento de todas y cada una de





las especialidades de trabajo que intervienen en la explotación, con dotes de mando y organización, interpreta las órdenes recibidas de sus superiores, cuida de su cumplimiento y perfecta ejecución y dirige personalmente los trabajos del personal operario a su cargo, siendo responsable de la disciplina, seguridad y rendimiento del personal a sus órdenes. Sabrán interpretar los planos y esquemas de instalaciones en relación con su especialidad.

**Jefe de Equipo:** Son los operarios que, estando en posesión del título académico de FP II o similar, actuando bajo las órdenes inmediatas del capataz y demás superiores, cuidan su cumplimiento con perfecto conocimiento de los trabajos que ellos mismos efectúan, pudiendo tener a su cargo personal de categoría inferior. Sabrán interpretar los planos y esquemas de instalaciones correspondientes a su especialidad.

**Jefe de Equipo Electromecánico:** Será el Jefe de Equipo que, además de todo lo anterior, tenga como funciones principales la ejecución de trabajos electromecánicos, interpretación de esquemas eléctricos e hidráulicos, realización práctica a las ideas sugeridas por sus jefes o concebidas por ellos mismos, reparaciones de motores y elementos auxiliares, montajes y ajustes sabiendo al mismo tiempo diseñar y construir pequeñas piezas en relación con operaciones propias de su especialidad.

**Oficial de 1.ª:** Son los operarios que, estando en posesión del título académico de FP II o similar y un oficio determinado, desarrollan los trabajos generales de su oficio, con conocimiento completo de las instalaciones de una ETAP , EDAR y Bombeos, red de distribución de abastecimiento o saneamiento, tanto red de alta como en baja.

Este personal actuará en el desempeño de sus funciones, aunque bajo las órdenes de sus superiores, con iniciativa y responsabilidad propia, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

**El Oficial de 1ª electromecánico:** será el oficial de 1.ª que, además de todo lo anterior, tenga como funciones principales la ejecución de trabajos electromecánicos, eléctricos e hidráulicos, dando realización práctica a las ideas sugeridas por sus jefes o concebidas por ellos mismos, reparaciones de motores y elementos auxiliares, montajes y ajustes sabiendo al mismo tiempo diseñar y construir pequeñas piezas en relación con operaciones propias de su especialidad.

**Oficial de 2.ª:** Son los operarios que, estando en posesión, al menos, del título académico de FP o similar, y con una formación práctica, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específico en la ETAP, EDAR, Bombeos, red de distribución de abastecimiento y de saneamiento, y maquinaria complementaria a dichas instalaciones.

Este personal actuará en el desempeño de sus funciones, aunque bajo las





órdenes de sus superiores, con iniciativa y responsabilidad propia, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

El Oficial de 2.<sup>a</sup> electromecánico: será el oficial de 2<sup>a</sup> que, además de todo lo anterior, tenga como funciones principales la ejecución de trabajos electromecánicos, eléctricos e hidráulicos, reparaciones de motores y elementos auxiliares, montajes y ajustes en relación con operaciones propias de su especialidad pudiendo estar bajo las órdenes de un superior.

Ayudante: Son aquéllos que con la formación profesional básica de las funciones que integran un oficio y experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad, ejecutan los trabajos adecuados a la referida formación, bajo la dirección de un superior, según instrucciones concretas.

El Ayudante electromecánico: será el ayudante que, además de todo lo anterior, estará en posesión del título académico de FP o similar, y tendrá como funciones principales la ejecución de trabajos electromecánicos, eléctricos e hidráulicos.

Peón: Son aquéllos que, con la formación académica de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad, desarrollan el trabajo según instrucciones concretas claramente establecidas con total grado de dependencia y que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Limpiadora: Son los trabajadores que desempeñan en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa las labores correspondientes a la limpieza, orden y mantenimiento de dichos centros.

Grupo V: Personal Titulado.

Técnico de Grado Superior: Son los que estando en posesión de título Universitario de Grado Superior y con conocimientos y experiencia adquiridos en el desempeño de su profesión, completada con una formación específica en el puesto de trabajo, desarrolla funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Licenciado: Son los que estando en posesión de título Universitario de Grado Superior y con conocimientos y experiencia adquiridos en el desempeño de su profesión, completada con una formación específica en el puesto de trabajo, desarrolla funciones que suponen la realización de tareas administrativas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Técnico de Grado Medio: Es el que estando en posesión de título Universitario de



Grado Medio y, con los conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, completada con una formación específica y dilatada experiencia en el puesto de trabajo, desarrolla tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales.

Diplomado: Es el que estando en posesión de título Universitario de Grado Medio y, con los conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, completada con una formación específica y dilatada experiencia en el puesto de trabajo, desarrolla tareas administrativas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales.

Grupo VI: Personal Titulado en Formación.

Son los que teniendo la titulación requerida pero, careciendo de la experiencia necesaria en el campo de acción objeto de esta empresa y habiendo transcurrido o no el tiempo autorizado entre la obtención del título y la posibilidad de formalizar un contrato de trabajo en prácticas, realizan determinadas funciones bajo la especial supervisión de otros titulados de categorías superiores podrán ser:

- Técnico de Grado Superior.
- Licenciado.
- Técnico de Grado Medio.
- Diplomado.
- Técnicos Superior en FP y FP II.

### **Artículo 13. Movilidad funcional.**

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se encomienden dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en el artículo 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo grupo profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, 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.







La realización de funciones superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 14. Trabajos de superior categoría dentro de su Grupo Profesional.**

Por necesidades organizativas, de producción o de contratación el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría al que tuviera reconocido dentro de su grupo profesional, por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en tal situación la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Cuando se realicen funciones de superior categoría dentro de su grupo profesional, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría reconocida y la de función efectivamente realizada.

Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior dentro de su grupo profesional que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por servicio militar obligatorio, incapacidad temporal, maternidad, permiso y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

#### **Artículo 15. Trabajos de inferior categoría dentro de su Grupo Profesional.**

La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría inferior dentro de su grupo profesional por el tiempo imprescindible y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique a su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior dentro de su grupo profesional durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores del mismo grupo no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará a los



representantes de los trabajadores, periódicamente.

Si el destino de inferior categoría dentro de su grupo profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se le asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de superior categoría dentro de su grupo profesional a aquélla por la que se le retribuye.

### **Artículo 16. Movilidad geográfica.**

Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse, por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

Cuando las necesidades del trabajo lo justifique, y previa información a los representantes de los trabajadores, podrá la empresa llevar a cabo el traslado en los términos y condiciones regulados en la legislación vigente.

Los trabajadores con destino en localidades distintas con el mismo nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Por razones técnicas organizativas o de producción o por circunstancias referidas a la actividad empresarial la empresa podrá desplazar temporalmente a su personal en los términos y condiciones establecidos en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos en los que el traslado sea a requerimiento de la Empresa, originando la necesidad de cambio de lugar de residencia a diferente ciudad o localidad, el trabajador percibirá el 100% de los gastos originados como consecuencia de dicho traslado, además de disfrutar de 7 días naturales de permiso retribuido.

## **Capítulo tercero. Promoción y ascensos**

### **Artículo 17. Promoción Profesional. Principio general.**

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a



su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor es necesario desarrollar una acción positiva, particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Las plazas vacantes existentes podrán a criterio de la empresa proveerse o amortizarse, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional conlleve funciones de mando

o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación. Para el resto de las vacantes, se realizarán mediante el sistema de concurso/examen. Para estas vacantes se tendrá en cuenta la petición del personal contratado en otros departamentos o que hayan prestado servicio en la Empresa que así soliciten cubrir dichas plazas vacantes.

La empresa establecerá las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico-práctico, previa información a la representación de los trabajadores.

En el proceso de realización de pruebas selectivas estarán presente dos miembros del comité de empresa, así como, serán concedores del resultado de las mismas, y, si a juicio del miembro de Comité de Empresa, alguno de los criterios establecidos no se cumplieran en el caso de igualdad de puntuación entre los candidatos, la designación quedará suspendida hasta acuerdo de las partes.

## **Capítulo cuarto. Jornada de trabajo**

### **Artículo 18. Jornada anual.**

La jornada anual, incluyendo vacaciones, para todos los centros de trabajo serán:

- Para el año 2005 serán 1845 horas.
- Para el año 2006 serán 1786 horas.
- Para el año 2007 serán 1715 horas.
- Para el año 2008 serán 1722 horas.
- Para el año 2009 serán 1715 horas.

La Empresa elaborará los calendarios laborales de los diferentes Centros de

Trabajo, teniendo en cuenta que, serán festivos retribuidos y no recuperables:

- 10 festivos aprobados como tales a nivel nacional.
- 2 festivos aprobados como tales a nivel Comunidad Autónoma.
- 2 festivos aprobados como tales a nivel local (Ayuntamientos).
- 2 (24 de diciembre y 31 de diciembre) en los años 2005 y 2006 son recuperables. A partir del año 2007, días no laborables y no recuperables.

### **Artículo 19. Jornada semanal.**

Las horas efectivas de trabajo semanales, como promedio en cómputo, anual serán:

- Para el año 2005 serán 37,5 horas.
- Para el año 2006 serán 36,15 horas.
- Para el año 2007 serán 35,00 horas.
- Para el año 2008 serán 35,00 horas.
- Para el año 2009 serán 35,00 horas.

Horario de trabajo:

La jornada laboral anual y semanal efectiva establecida en los artículos precedentes se distribuirán dentro del horario de trabajo que seguidamente se regula, en razón a las características y circunstancias de las actividades desarrolladas por el personal de la Empresa.

a) Personal adscrito a oficinas:

La jornada laboral diaria será de 8,00h a 15,00h de lunes a viernes, desde el 1 de junio de 2006.

b) Personal adscrito a los Servicios de Explotación:

En razón a las características de Servicio Público esencial que constituye la actividad de la Empresa, ésta tiene establecida, con el fin de atender el mismo en todo momento, una jornada laboral para su personal de explotación que se distribuye, según las funciones a desarrollar, en dos regímenes: Personal asimilado a jornada de oficina y personal de turnos.

El personal asimilado a jornada de oficina le será de aplicación aquella



establecida en el apartado a).

Para el personal de explotación adscrito al régimen de turno se procurará que desarrollen la jornada diaria laboral por turnos de ocho horas diarias como promedio, prevaleciendo las necesidades organizativas de la Empresa, de lunes a domingo, con los descansos que establece la Ley. El calendario deberá cubrir las necesidades de la empresa tanto en la organización como en la explotación y/o producción.

Los trabajadores, conforme a sus preferencias y con la premisa de cubrir los 365 días del año las 24 horas del día podrán confeccionar el cuadrante anual, que contará con la aprobación por mayoría simple de los afectados, reflejando un mínimo de 8 horas por turno y un máximo de 12 horas por turno, (quedando sometidos en todo caso a lo establecido en los artículos 36 y 37 del E.T. y RD 1561/95 sobre jornadas especiales de trabajo). Este cuadrante se debe realizar durante el último mes de cada año para el año siguiente.

Elaborado el calendario, la Empresa se limitará a dar su conformidad, siempre que compruebe que cubre las necesidades organizativas, productivas y/o de explotación. Ahora bien, de no ser cubiertas dichas necesidades, la empresa elaborará el calendario que será de obligado cumplimiento.

Si por circunstancias productivas, organizativas y/o de explotación, ó por ausencias de un trabajador debidas a licencias, bajas por enfermedad o accidente laboral, etc..., sea necesario modificar el cuadrante, los turnos afectados se cubrirán preferentemente mediante el personal que, estando sometido a régimen de turnos y adscrito al turno de mañana, tenga más próximo el cambio de turno. Esta modificación deberá ser comunicada al trabajador con al menos 24 horas de antelación, salvo en casos excepcionales ajenos a la Empresa.

Particularidad de las EDAR´S:

Las EDAR´S, igual que la ETAP, son centros que están en funcionamiento las 24 horas del día y durante los 365 días del año, pero teniendo en cuenta las necesidades actuales, a medio y largo plazo, la Empresa podrá suprimir de manera temporal, por esas mismas necesidades productivas, organizativas y/o de explotación, algún o algunos de los turnos, agrupando para ello a los trabajadores del centro en el turno o turnos que estén operativos.

Antes de finalizar el año, se elaborarán los calendarios laborales anuales de todos los centros de trabajo de la empresa, que serán consensuados, conforme a las necesidades de la explotación y organización de la Empresa.

### **Artículo 20. Descanso durante la jornada diaria.**

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de 20 minutos diarios,



durante la jornada laboral, como tiempo de bocadillo, computándose este tiempo como trabajo efectivo dentro del cómputo anual ó semanal establecido.

### **Artículo 21. Permanencia en el trabajo.**

Tanto al comienzo como al final de la jornada laboral, el trabajador deberá encontrarse en su puesto y centro de trabajo y dedicado a él. La dirección de la Empresa podrá establecer los controles de presencia y puntualidad necesarios para el cumplimiento de la jornada laboral.

Todo el personal deberá permanecer en su puesto y centro de trabajo hasta la hora de salida, exceptuándose tanto las salidas previamente autorizadas por el Jefe directo del empleado como aquéllas que sean derivadas de la representación sindical.

Por lo anterior, todo el personal de explotación que ha de usar ropa específica de trabajo y ha de utilizar los vestuarios/duchas habilitados para ello, tendrán que estar totalmente equipados y preparados a las 8 de la mañana e igualmente no se abandonará el puesto de trabajo hasta las 15.00 horas. Los vestuarios y duchas no se utilizarán hasta las 15.00 horas. En cuanto al personal sujeto a turnos, los vestuarios serán abiertos diez minutos antes y hasta diez minutos después de cada cambio de turno.

En caso de ausencia por enfermedad o accidente que suponga baja médica, el personal deberá remitir la misma a su jefe inmediato en el término de 48 horas, de acuerdo a la normativa vigente para que en el término de tres días ésta se encuentre en el Departamento de Recursos Humanos. Asimismo deberá remitir puntualmente los partes de confirmación semanales de la mencionada situación de baja, dentro de las 48 horas laborales inmediatas a su extensión por el facultativo.

Cuando la ausencia sea de un día o parte de él y no se llegue a baja facultativa, al incorporarse a su trabajo, el empleado deberá entregar justificante de dicha ausencia. La no entrega de dicha justificación se considerará falta injustificada al trabajo, considerándose como día de licencia sin retribución sin perjuicio del ejercicio de las acciones legales correspondientes.

### **Artículo 22. Trabajos de duración superior a la jornada habitual.**

Dado el carácter público de los servicios prestados por esta empresa y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo.

Cuando en la reparación de una avería fuera necesaria la prolongación de jornada por el personal que no está de guardia, las horas de más, se compensarán con el mismo número de horas en descanso. Este descanso se llevará a cabo con la







autorización expresa del jefe inmediato, de acuerdo con las necesidades de explotación, producción y organización. Debiendo la empresa entregar justificante de las horas de descanso que se disfruten, documento que debe estar firmado por el Jefe Directo y el trabajador, y en posesión del Departamento de Recursos Humanos.

Ningún trabajador prestará más de 12 horas de trabajo salvo situación de extrema gravedad y clara emergencia declarada por la Empresa.

El empleado que estando de guardia, fuese requerido para ayudas en prolongación de jornada, o estuviese de hecho prolongando su jornada, computará el tiempo trabajado en las mismas condiciones que el empleado no sujeto a tales guardias.

La empresa, en estas circunstancias, se hará cargo suministrar la comida o abonar al trabajador las facturas presentadas en concepto de comida.

### **Artículo 23. Horas extraordinarias.**

Tendrán consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquéllas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este convenio, salvo las realizadas en los casos de prolongación de jornada antes contempladas.

Las horas extraordinarias se compensarán por descanso, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo de la empresa, una hora de trabajo por 1,5 horas de descanso. Las horas compensadas por descanso, no computarán a efectos de tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo la empresa entregar justificante de las horas de descanso que se disfruten, documento que debe estar firmado por el Jefe Directo y el trabajador, y en posesión del Departamento de Recursos Humanos.

Estas horas extraordinarias, cuando sean objeto de una compensación económica, se aplicarán según tabla anexa II (a partir del 1 de junio de 2006).

### **Artículo 24. Vacaciones.**

El periodo anual de vacaciones queda establecido en veinticuatro días laborales. En caso de fraccionamiento, se disfrutarán en periodos no inferiores a cinco días laborales, salvo los casos que se planteen excepcionalmente.

Dada la particularidad del personal adscrito al régimen de turnos de Lunes a Domingo, se tendrá en cuenta a la hora de realizar los cuadrantes el descontar a las horas efectivas de trabajo anuales que figuran en el artículo 18, las horas que corresponden a vacaciones:





- Año 2006: 173,00 horas.
- Año 2007: 168,00 horas.
- Año 2008: 168,00 horas.
- Año 2009: 168,00 horas.

Para este personal, en caso de fraccionamiento, se disfrutarán en periodos no inferiores a siete días naturales.

La solicitud individual de la fecha de disfrute deberá realizarse entre el 1 de diciembre del año anterior y el 28 de febrero del siguiente.

La empresa al confeccionar los cuadrantes de vacaciones procurará que el disfrute de las mismas sean en las fechas solicitadas por el trabajador y, de no poder ser así, la empresa podrá imponer la fecha del disfrute de quince días laborables, quedando el resto a elección del trabajador, en base a los mismos criterios utilizados en años precedentes.

Si antes del periodo de vacaciones aprobado, el trabajador se encontrase en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, este periodo no será computable a efectos de vacaciones, procediéndose a la reprogramación de las mismas, cuando se produzca el alta médica.

Cuando por necesidades de la empresa se modifique a un trabajador el periodo de disfrute de vacaciones que tuviera aprobado, se le resarcirá de los perjuicios económicos que esto pudiera ocasionarle por las obligaciones contraídas con un tercero, previa demostración de este perjuicio y su cuantía.

## **Capítulo quinto. Licencias**

### **Artículo 25. Licencias.**

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

- 15 días naturales en caso de matrimonio
- 4 días naturales en los casos de nacimiento de hijo o adopción desde el hecho en que se produzca.
- 2 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer algún desplazamiento al efecto mayor de 150 kilómetros, el plazo será de cuatro días naturales.





— 5 días hábiles por enfermedad grave de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador necesite desplazamiento al efecto mayor a 100 Kms., el permiso será de 7 días naturales. Estos días, por motivos justificados, podrán ser tomados de forma discontinua, sin superar los 5 días hábiles o 7 naturales con desplazamiento. Esta licencia en un mismo proceso o hecho causante no se podrá conceder más de dos veces al año.

— 5 días hábiles por fallecimiento de familiar, de primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador necesite desplazamiento al efecto mayor a 100 Kms., el permiso será de 7 días naturales.

— 1 día por matrimonio de hijos, padres y hermanos, tanto del trabajador como de su cónyuge siempre que éste coincida con día laboral.

— 2 días laborables por traslado del domicilio habitual.

— Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

— Máximo de 35 horas al año y debiendo presentar justificación a la empresa, por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica cuando la misma haya de realizarse dentro de la jornada laboral.

— Por el tiempo indispensable para los supuestos indicados en el artículo 37, apartados D y F del Estatuto de los Trabajadores.

Se estudiarán los casos excepcionales que pudieran producirse. Grados de Consanguinidad/Afinidad: 1.º grado: Padres e hijos tanto del trabajador como de su cónyuge. 2.º grado: Abuelos, hermanos, y nietos tanto del trabajador como de su cónyuge.

## **Capítulo sexto. Régimen salarial**

### **Artículo 26. Salario base.**

El salario base de Grupo es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función de su Grupo Profesional y Categoría de pertenencia.

El importe a percibir por este concepto será:

— Para 2005, y 2006, las tablas que figuran en el Anexo I y II.

— Para 2007, será el resultado de aplicar IPC real al 31.12.2006 más 1,75 puntos.

— Para 2008, será el resultado de aplicar IPC real al 31.12.2007 más 2,00 puntos.

— Para 2009, es el resultado de aplicar el IPC real al 31.12.2008 más 2,60 puntos.



### **Artículo 27. Antigüedad.**

Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio, tendrán derecho a un complemento periódico por antigüedad, calculada desde la fecha de ingreso del trabajador en la Empresa, consistente en un 1% de su Salario Base por año de servicio hasta los 20 años de ingreso en la Empresa.

A pesar de lo expuesto, los trabajadores que tuvieran reconocida una Antigüedad Consolidada, su importe será considerado como Complemento Personal no Compensable. Este Complemento Personal no Compensable, sufrirá la misma revisión anual que experimente el Salario Base.

En aplicación de lo determinado en el párrafo anterior, los nuevos incrementos de antigüedad se calcularán exclusivamente a partir de 01.01.99, no correspondiendo, por tanto, cantidad alguna por esta nueva antigüedad porcentual en el período comprendido entre la fecha de ingreso en la Empresa y el

31.12.98. Al porcentaje máximo a que den derecho los 20 años de antigüedad, será el 20% menos los años transcurridos entre la fecha de ingreso y 01.01.1999.

### **Artículo 28. Plus de Convenio.**

El personal afectado por el presente convenio percibirá en concepto de Plus de Convenio el importe equivalente a un 15% del Salario Base Anual, distribuido en 12 mensualidades. (Anexo I y II).

### **Artículo 29. Plus de Asistencia, Productividad y Disponibilidad.**

El personal afectado por el presente convenio, percibirá en concepto de Plus de Asistencia Productividad y Disponibilidad, el importe equivalente a un 7,35% del Salario Base Anual, distribuido en 12 mensualidades (Anexo I y II). De vencimiento superior al mes

### **Artículo 30. Pagas Extraordinarias.**

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá cuatro pagas extraordinarias, de devengo trimestral, consistentes cada una de ellas en el importe equivalente a un Salario Base mensual (Anexo I y II) más Antigüedad.

Estas pagas extraordinarias se harán efectivas conjuntamente con los salarios del mes de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Complementos personales por puesto de trabajo.

### **Artículo 31. Complementos personales por el puesto de trabajo.**





Dado el carácter público de la actividad de la Empresa y peculiaridades de los diferentes servicios, se crean los siguientes Complementos/Pluses inherentes al puesto de trabajo.

A) Plus de ETAP- EDAR.

El personal operario de la ETAP y EDAR que está en régimen de turnos periódicos, percibirá un Plus de ETAP/EDAR que incluirá la turnicidad, nocturnidad, festivos, toxicidad, y cualquier otro concepto inherente al puesto de trabajo.

El importe a percibir por este concepto será:

- Año 2005: 132,22 euros/mensuales.
- Año 2006: 141,11 euros/mensuales.
- Año 2007: Sumando, al importe de 2006, una vez incrementado éste con el IPC real de 2006, la cantidad de 8,89 euros.
- Año 2008: Importe de 2007 incrementado con el IPC real de 2007.
- Año 2009: Importe de 2008, incrementado con el IPC real de 2008.

Esta cantidad se dejará de percibir durante el mes de vacaciones y en caso de I.T. o cualquier otra ausencia, cuando ésta sea superior a 7 días, que, entonces, se percibirá la parte proporcional a los días trabajados en el mes.

En caso de ser sustituidas esas ausencias, las percibirá el trabajador sustituto.

Este Plus es incompatible con el Plus de Saneamiento y Plus de Apoyo a Saneamiento.

Si en la EDAR, por motivos organizativos, explotación y/o producción, como se expone en el artículo 19º, no se trabajara a turnos, el personal afectado dejaría de percibir el Plus de EDAR y comenzaría a percibir el Plus de Saneamiento mientras durase esa situación.

Igualmente se establece la cantidad de 110 euros para los operarios de Planta que estén en el turno de tarde y/o de noche la Nochebuena o Nochevieja y mañana de Navidad y Año Nuevo.

B) Plus de Saneamiento. Este plus será percibido por el personal operario que preste sus servicios en Saneamiento con los camiones y/o las máquinas de limpieza de imbornales, cuya actividad laboral (limpiezas y desatascos) la realicen durante toda la jornada en dichos puestos de trabajo, percibirán un Plus de Saneamiento que incluirá la penosidad, toxicidad, ... y cualquier otro concepto inherente al puesto de trabajo. El importe a percibir por este concepto será:





- Año 2005: 54.09 euros/mensuales.
- Año 2006: 59,45 euros/mensuales.
- Año 2007: Sumando, al importe de 2006, una vez incrementado éste con el IPC real de 2006, la cantidad de 4,55 euros.
- Año 2008: Importe de 2007 incrementado con el IPC real de 2007.
- Año 2009: Importe de 2008, incrementado con el IPC real de 2008. Este Plus de Saneamiento es incompatible con el Plus de ETAP, EDAR y de «Apoyo al saneamiento».

Esta cantidad se dejará de percibir durante el mes de vacaciones y en caso de I.T. o cualquier otra ausencia, cuando ésta sea superior a 7 días, que, entonces, se percibirá la parte proporcional a los días trabajados.

En caso de ser sustituidas esas ausencias, las percibirá el trabajador sustituto.

#### C) Plus de «Apoyo a Saneamiento».

Se implanta este plus para los operarios no pertenecientes al área de saneamiento y que, ocasionalmente desarrollen sus funciones en reparación de elementos de redes de saneamiento, excluyendo elementos de aguas pluviales. Estos trabajos deberán ser ordenados expresamente por el Capataz o el Jefe de la Zona correspondiente.

El importe a percibir por este concepto será:

- Año 2007: 7,00 euros mes.
- Año 2008: Importe de 2007, incrementado con el IPC real de 2007.
- Año 2009: Sumando, al importe de 2008, una vez incrementado éste con el IPC real de 2008, la cantidad de 7,00 euros.

Este Plus de «Apoyo a Saneamiento», no es ni periódico ni continuo, se abonará en los meses que corresponda según comunicación previa de los diferentes Jefes de Zona/Departamento en base a los partes de trabajo.

D) Plus Buscafugas: El servicio de Control de Redes, (buscafugas), está formado por personal operario que, dadas las características específicas de los resultados que han de obtenerse de sus controles, éstos no pueden estar sujetos a un turno u horario de trabajo fijocomo en cualquier otro servicio de la Empresa, sino que su jornada pueden realizarla, por la noche, tarde o mañana, y en laborales o festivos, por tal motivo, se implanta un Plus de Buscafuga que incluye la nocturnidad, peligrosidad, turnicidad, disponibilidad y cualquier otro concepto inherente al





puesto detrabajo:

— Año 2007: 50,00 euros mes

— Año 2008: Importe de 2007, incrementado con el IPCreal de 2007

— Año 2009: Sumando, al importe de 2008, una vez incrementado éste con el IPC real de 2008, la cantidad de 80,00 euros.

E) Plus Red en Alta. Por las circunstancias peculiares y específicas que rodean los trabajos del personal operario de la Red en Alta, excepto los electromecánicos, se implanta un Plus de Red en Alta por categoría: Oficiales (no electromecánicos):

— Año 2007: 40,00 euros mes.

— Año 2008: Importe de 2007, incrementado con el IPC real de 2007.

— Año 2009: Sumando, al importe de 2008, una vez incrementado éste con el IPC real de 2008, la cantidad de 40,00 euros.

Ayudantes (no electromecánicos):

— Año 2007: 20,00 euros mes

— Año 2008: Importe de 2007, incrementado con el IPC real de 2007

— Año 2009: Sumando, al importe de 2008, una vez incrementado éste con el IPC real de 2008, la cantidad de 20,00 euros.

Esta cantidad se dejará de percibir durante el mes de vacaciones y en caso de I.T. o cualquier otra ausencia, cuando ésta sea superior a 7 días, que, entonces, se percibirá la parte proporcional a los días trabajados.

En caso de ser sustituidas esas ausencias, las percibirá el trabajador sustituto

F) Plus de Cobranza.

Para el personal que ocupa puestos de trabajo como administrativos en las oficinas de atención al público de los diferentes municipios y que, entre otros cometidos, deban llevar a cabo operaciones de cobro de facturas de agua con dinero en metálico, se implanta un Plus de Cobranza que se percibirá mensualmente.

El Plus de Cobranza tiene como finalidad compensar al trabajador por los riesgos o perjuicios que pueda ocasionarles la realización de operaciones con dinero en metálico, como pérdida del mismo, errores en cobros y pago, etc., excepto robos, constituyéndose por tanto en compensación.





La Empresa se compromete a estudiar la reposición de cualquier posible descuadre que se pueda producir en un arqueo de caja presentado.

Teniendo en cuenta las circunstancias de las diferentes oficinas (número de abonados, domiciliaciones, etc.) se acuerdan los siguientes importes por municipios. Estos importes serán distribuidos a partes iguales entre los diferentes administrativos que estén adscritos a cada oficina:

*Cañada Rosal, Alcolea del Río, El Coronil, El Real de la Jara, Los Molares y El Pedroso:*

— Año 2006: 6,66 euros/mensuales.

— Año 2007: Sumando, al importe de 2006, una vez incrementado éste con el IPC real de 2006, la cantidad de 4,39 euros.

— Año 2008: Importe de 2007 incrementado con el IPC real de 2007.

— Año 2009: Sumando, al importe de 2008, una vez incrementado éste con el IPC real de 2008, la cantidad de 8,95 euros.

*Villanueva del Río y Minas, Tocina y Brenes:*

— Año 2006: 11,66 euros/mensuales.

— Año 2007: Sumando, al importe de 2006, una vez incrementado éste con el IPC real de 2006, la cantidad de 7,68 euros.

— Año 2008: Importe de 2007 incrementado con el IPC real de 2007.

— Año 2009: Sumando, al importe de 2008, una vez incrementado éste con el IPC real de 2008, la cantidad de 15,66 euros.

*El Viso del Alcor, Cantillana y El Cuervo:*

— Año 2006: 16,66 euros/mensuales.

— Año 2007: Sumando, al importe de 2006, una vez incrementado éste con el IPC real de 2006, la cantidad de 10,97 euros.

— Año 2008: Importe de 2007 incrementado con el IPC real de 2007.

— Año 2009: Sumando, al importe de 2008, una vez incrementado éste con el IPC real de 2008, la cantidad de 22,37 euros.

*Los Palacios y Villafranca y Carmona:*



- Año 2006: 26,66 euros/mensuales.
- Año 2007: Sumando, al importe de 2006, una vez incrementado éste con el IPC real de 2006, la cantidad de 17,55 euros.
- Año 2008: Importe de 2007 incrementado con el IPC real de 2007.
- Año 2009: Sumando, al importe de 2008, una vez incrementado éste con el IPC real de 2008, la cantidad de 35,78 euros.

*Las Cabezas de San Juan:*

- Año 2006: 25,00 euros/mensuales.
- Año 2007: Sumando, al importe de 2006, una vez incrementado éste con el IPC real de 2006, la cantidad de 16,46 euros.
- Año 2008: Importe de 2007 incrementado con el IPC real de 2007.
- Año 2009: Sumando, al importe de 2008, una vez incrementado éste con el IPC real de 2008, la cantidad de 33,55 euros.

*Utrera:*

- Año 2006: 33,33 euros/mensuales.
- Año 2007: Sumando, al importe de 2006, una vez incrementado éste con el IPC real de 2006, la cantidad de 21,94 euros.
- Año 2008: Importe de 2007 incrementado con el IPC real de 2007.
- Año 2009: Sumando, al importe de 2008, una vez incrementado éste con el IPC real de 2008, la cantidad de 44,73 euros.

*Lebrija:*

- Año 2006: 46,66 euros/mensuales.
- Año 2007: Sumando, al importe de 2006, una vez incrementado éste con el IPC real de 2006, la cantidad de 30,72 euros.
- Año 2008: Importe de 2007 incrementado con el IPC real de 2007.
- Año 2009: Sumando, al importe de 2008, una vez incrementado éste con el IPC real de 2008, la cantidad de 62,62 euros.

Estas cantidades se dejarán de percibir durante el mes de vacaciones y en





caso de I.T. o cualquier otra ausencia, cuando ésta sea superior a 7 días, que, entonces, se percibirá la parte proporcional a los días trabajados. Salvedades:

— Centros con dos administrativos: cuando uno de estos administrativos se traslade a sustituir a otro municipio, su compañero al quedar sólo en la oficina de origen, percibirá a final de año el importe correspondiente a las oficinas sustituidas por dicho compañero. El compañero que cubre las sustituciones sigue percibiendo el plus correspondiente a su oficina de origen.

— El personal administrativo al que se le asigne una ronda de sustituciones de administrativos titulares en vacaciones, en caso de I.T. o cualquier otra ausencia percibirá, a final de año, una media de entre las cantidades de todos los centros donde haya sustituido y por los días de sustitución.

G) Plus de Pantalla: A partir de 2007 para el personal Técnico/Administrativo cuyo puesto de trabajo exija la utilización de pantallas de P.C. como herramienta de trabajo habitual, se implanta un Plus de Pantalla cuyo importe mensual será:

— Año 2007: El importe de 13,50 euros mes.

— Año 2008: El importe de 2007 más el IPC real del año 2007.

— Año 2009: Sumando al importe de 2008, una vez incrementado éste con el IPC real de 2008 la cantidad de 16,50 euros.

Esta cantidad se dejará de percibir durante el mes de vacaciones y en caso de I.T. o cualquier otra ausencia, cuando ésta sea superior a 7 días, que, entonces, se percibirá la parte proporcional a los días trabajados.

En caso de ser sustituidas esas ausencias, las percibirá el trabajador sustituto

### **Artículo 32. Plus de Locomoción.**

Los desplazamientos que el personal desarrolle dentro de la jornada laboral y para la realización de gestiones encomendadas por la Empresa, serán realizados en vehículos propiedad de la misma.

En caso de tener que utilizar los trabajadores su vehículo propio, y previa autorización por su jefatura, se abonará la cantidad de 0,19 euros/km. para 2006, 0,25 euros/km. para 2007 y 2008 y 0,28 euros/km. para 2009.

Si durante la vigencia del Convenio Colectivo la Ley de Presupuestos Generales del Estado contemplara una cantidad superior, ésta será modificada por la que marque dicha Ley.

### **Artículo 33. Guardias, rondas y complemento de disponibilidad.**



Dado el carácter público de los servicios que presta la Empresa y con el fin de mantener atendido el servicio durante las 24 horas, el personal operativo de explotación prestará sus servicios en situación de Guardia Localizada y/o Rondas de Instalaciones.

El objetivo de este servicio es que el personal operativo esté disponible, dentro de un plazo razonable de tiempo, para atender las averías que puedan surgir en las redes, acometidas e instalaciones, así como para las rondas de control y mantenimiento de las instalaciones, todo ello fuera de la jornada ordinaria.

El personal podrá acogerse voluntariamente al Servicio de Disponibilidad. En caso de que no existan voluntarios en las diferentes zonas para cubrir dicho servicio, la empresa designará mediante cuadrante al efecto y, entre la plantilla de los diferentes centros, quienes cubrirán dichas guardias de forma rotativa y obligatoria, por municipio o zona.

#### A) Guardias Localizadas.

La Guardia Localizada es la situación de aquellos trabajadores que, al finalizar la jornada ordinaria habitual, deberán estar localizables en todo momento con los medios que le proporcione la empresa para su localización, y uniformados correctamente para la atención de aquellos trabajos de carácter extraordinario que puedan surgir y no se puedan posponer para el día siguiente laborable. Los trabajadores en situación de Guardia Localizada deberán, por tanto, estar debidamente localizables y disponibles para la atención inmediata de los trabajos a realizar, comenzando dicha situación a la finalización de la jornada ordinaria y hasta el comienzo de la siguiente, con una rotación semanal, es decir, desde las 15 horas de un Lunes, hasta las 08 horas del siguiente Lunes.

Todas las incidencias que puedan surgir durante las guardias y que el operario crea, en base a su buen criterio, que las condiciones de la reparación o del lugar donde esté la avería o por su complejidad o por la envergadura requieran la ayuda de otro/s operario/s, previa la autorización del Capataz o en su defecto al Jefe de Zona, deberán ser asistido por el que esté de guardia, en primer lugar, en el municipio (guardia en pedanías o urbanizaciones) y en segundo lugar, en los municipios al que esté asociado por pertenecer a la misma zona.

El personal en situación de Guardia Localizada de la Red en Alta, incluirá como mínimo dos personas, uno será electromecánico y el otro operario de red.

En el servicio de Saneamiento habrá dos personas de guardias semanales por zona.

Los trabajadores en situación de Guardia Localizada, percibirán los siguientes importes por semana que se encuentren en dicha situación:



- Año 2006: 125,02 euros semanales.
- Año 2007: Sumando al importe de 2006, una vez incrementado éste con el IPC real de 2006, la cantidad de 6,6 euros.
- Año 2008: El importe resultante en el 2007 será incrementado con el IPC real de 2007.
- Año 2009: Sumando al importe de 2008, una vez incrementado éste con el IPC real de 2008, la cantidad de 8,38 euros semanales. La cantidad resultante a percibir será por semana de guardia.

B) Rondas de instalaciones. Dada la dispersión geográfica de las diferentes instalaciones en los municipios de Las Cabezas de San Juan, Utrera, Los Palacios y Villafranca, y Carmona, se implantan rondas que incluyen los trabajos de lecturas hidráulicas y eléctricas, controles de niveles y verificación de niveles de cloro, e inspección general de instalaciones. Estas rondas se llevarán a cabo durante los fines de semanas y festivos. El operario afecto a la ronda deberá estar localizable en todo momento y con los medios que le proporcione la empresa para su localización, y uniformados correctamente. Todas las incidencias que puedan surgir durante las rondas de instalaciones, deberán ser comunicadas al Capataz o Jefe de Zona para que se proceda a su subsanación. Las rondas de instalaciones comenzarán a la finalización de la jornada del viernes y finalizarán a las 8,00 del lunes siguiente, así como los días festivos que hubiese previos al viernes de inicio de la ronda.

Los trabajadores en situación de Ronda de Instalaciones percibirán el importe de 107 euros semanales. Este importe no sufrirá incremento alguno durante la vigencia de este Convenio Colectivo. Salvo causas excepcionales derivadas del servicio y admitidas por la empresa, no podrá recaer en el mismo trabajador la situación de guardia localizada y la situación de ronda.

#### C) Mantenimiento y revisión de Instalaciones.

En los municipios de El Real de la Jara y El Pedroso, dada la particularidad del mantenimiento y revisión diaria de las instalaciones de captación, tratamiento y depuración de aguas, y mientras éstas persistan, cuando el mismo trabajador que se encuentra de Guardia Localizada tenga que realizar estas funciones de Mantenimiento y revisión, éste percibirá además del importe correspondiente a la Guardia localizada el importe semanal de 65 euros por este concepto, revisables anualmente por el IPC real del año anterior.

#### D) Plus Disponibilidad Capataz.

Los Capataces estarán en situación de disponibilidad continua, mediante los medios que les proporcione la empresa, percibiendo por ello el importe de 373,95

euros mensuales para el año 2006, importe que, durante la vigencia del Convenio, será revisado anualmente con el IPC real del año anterior.

Esta cantidad se dejará de percibir durante el mes de vacaciones y en caso de I.T. o cualquier otra ausencia, cuando ésta sea superior a 7 días que, entonces, se percibirá la parte proporcional a los días trabajados en el mes. En caso de ser sustituidas esas ausencias, las percibirá el trabajador sustituto que podrá ser un capataz, Jefe de equipo u Oficial de 1ª, que tendrán las competencias plenas de territorialidad y funcionalidad del capataz.

## **Capítulo séptimo. Régimen asistencial**

### **Artículo 34. Vestuario.**

— El uniforme del personal operario, control de redes y lectores estará compuesto por pantalón, camisa, chaleco sin mangas, ropa de agua, calzado adecuado a cada tipo de actividad y un anorak para el invierno.

— El personal de oficina técnica relacionado con obra será dotado de calzado apropiado y anorak.

— El personal de limpieza de la red de saneamiento también será dotado con dos monos de trabajo por año. El personal de EDAR, ETAP y red en alta con un mono de trabajo por año.

— El personal de laboratorio será dotado de dos batas y un par de zapatos apropiados para sus funciones, además de un anorak.

— Esta indumentaria se dará anualmente en Septiembre de cada año. Si bien, alternativamente, se dará un año anorak y al siguiente chaleco sin mangas. Todo el personal operario y lectores será dotado del uniforme completo adecuado, dos para el verano y otros dos para el invierno.

En caso de deterioro manifiesto por algún motivo fortuito, se podrá sustituir la prenda que se haya deteriorado mediante la petición de ésta, entregando la prenda deteriorada. No obstante este artículo estará supeditado a los acuerdos que se adopten en las reuniones del Comité de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 35. Complemento en caso de Incapacidad Temporal.**

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, y, con independencia de las prestaciones abonadas por las entidades gestoras correspondientes, la empresa abonará:

Hasta el 31 de diciembre de 2006:



50% de la Base Reguladora durante los 3 primeros días de enfermedad común ó accidente no laboral durante un primer proceso de enfermedad.

El complemento necesario para llegar al 100% del importe de las Gratificaciones Extraordinarias.

En caso de hospitalización, se percibirá igualmente el100% del salario que en cada caso corresponda y solamente mientras dure dicha hospitalización.

En caso de IT por accidente laboral, la empresa abonará el100 por 100 del salario fijo real durante el tiempo que tenga la empresa obligación de cotizar.

Para los procesos de IT que se inicien a partir del 1 de enero de 2007:

En un primer proceso:

Del 1.<sup>er</sup> al 3.<sup>er</sup> día de baja: 75% del salario real (Salario Base+ Plus de Asistencia + Plus Convenio + Antigüedad), durante los 3 primeros días de enfermedad común o accidente no laboral, durante un primer proceso de enfermedad.

Del 4.<sup>o</sup> al 20.<sup>o</sup> día: 90% del salario real (Salario Base + Plus de Asistencia + Plus Convenio + Antigüedad).

A partir del 21.<sup>o</sup> día: 100% del salario real (Salario Base +Plus de Asistencia + Plus Convenio + Antigüedad).

En un segundo proceso y siguientes:

Del 1.<sup>er</sup> al 3.<sup>er</sup> día de Baja: 0% del salario real.

Del 4.<sup>o</sup> al 20.<sup>o</sup> día: 90% del salario real (Salario Base + Plus de Asistencia + Plus Convenio + Antigüedad)

A partir del 21.<sup>o</sup> día: 100% del salario real (Salario Base +Plus de Asistencia + Plus Convenio + Antigüedad)

En todos los procesos:

El complemento necesario para llegar al 100% del importe de las Gratificaciones Extraordinarias.

En caso de hospitalización, se percibirá igualmente el100% del salario real que en cada caso corresponda y solamente mientras dure dicha hospitalización.

En caso de IT por accidente laboral, la empresa abonará el100 por 100 del salario real durante el tiempo que tenga la empresa obligación de cotizar.





Para tener derecho a la percepción de los complementos ,serán requisitos imprescindibles:

- Un año de antigüedad en la Empresa.
- Presentar los partes de baja médica, confirmación o alta, dentro de los tres días (según normativa legal) siguientes al hecho causante, ante el Departamento de Recursos Humanos, pudiendo incluso perder la prestación a cargo de la Seguridad Social, si por incumplimiento de dicho plazo no fuese reconocida la misma por esa Institución. En el caso de que por el referido incumplimiento de plazo le fuese impuesta una sanción económica a la Empresa, se perderá el derecho a percibir el complemento.
- Se requerirá a los trabajadores en situación de baja médica, la asistencia a los servicios médicos concertados por la Empresa, los cuales determinarán la existencia de causa suficiente para permanecer en dicha situación o no. Por tanto, la asistencia a los servicios médicos concertados es obligatoria, no percibiéndose el complemento si los trabajadores no se personasen o no se sometiesen a las pruebas que les sean requeridas.

#### **Artículo 36. Anticipo de nómina.**

Todo aquel trabajador que lleve más de dos años en la plantilla fija de la empresa tendrá derecho a solicitar un anticipo reintegrable correspondiente a una cuantía máxima equivalente a 1 nómina de dicho trabajador, sin necesidad de justificar la finalidad o el destino del mismo. El trabajador vendrá obligado a devolver la cuantía íntegra en un plazo máximo de 8 meses, acordando con la empresa el porcentaje a devolver y los plazos de vencimiento, no pudiendo solicitar un nuevo anticipo si antes no hubiese cancelado el anterior que se le hubiese concedido. La Empresa destinará a tal fin un fondo de 10.000 euros reintegrables en total, que estarán disponibles mientras no se agote esta cuantía. Por tanto a medida que se vaya recuperando mensualmente la Empresa podrá seguir facilitando nuevos anticipos.

#### **Artículo 37. Compensación del beneficio por consumo de Agua.**

Hasta el año 2001 hubo personal que se benefició de la gratuidad del agua y, hasta el año 2005, ese mismo personal percibió una compensación económica de acuerdo al reparto que el propio Comité de Empresa indicaba al Dpto. de Recursos Humanos cada mes de diciembre. Se acuerda que a la finalización de la vigencia (31.12.2009) de este Convenio Colectivo, se dé por compensado y absorbido dicho concepto e importe.

Para ello, se acuerda en primer lugar, distinguir entre el personal que venía percibiendo este beneficio y el resto del personal de la plantilla que no lo ha percibido nunca.



Personal que ya venía percibiendo este beneficio: Se tendrá en cuenta el importe repartido en el año 2005, para que, una vez incrementado éste en el IPC real de dicho año 2005, se abone a ese mismo personal en diciembre de 2006, y así sucesivamente, hasta diciembre de 2008:

- Año 2006: 173,75 euros anuales a cada uno de los 86 trabajadores afectados.
- Año 2007: El importe de 2006, una vez incrementado éste con el IPC real de 2006
- Año 2008: El importe resultante en el 2007 incrementado con el IPC real de 2007.

Personal de la plantilla que no ha recibido nunca este beneficio:

- Año 2006: 90 euros anuales a cada uno de los no incluidos en el párrafo anterior.
- Año 2007: El importe de 2006, una vez incrementado éste con el IPC real de 2006.
- Año 2008: El importe resultante en el 2007 incrementado con el IPC real de 2007.
- Año 2009: Con efectos 01.01.2009, el importe de 355 euros, sin distinción de categoría ni niveles, se llevará al salario bruto anual por categoría, como si de una subida lineal salarial se tratase, desapareciendo desde ese momento cualquier reclamación o derecho que sobre este importe y concepto (Beneficio de la gratuidad del agua) se pueda realizar a nivel personal o colectivo.

### **Artículo 38. Seguro colectivo.**

La Empresa tiene concertado un seguro colectivo por accidente, sea éste laboral o no, que cubre las contingencias de invalidez total, invalidez absoluta, gran invalidez y muerte con una cobertura mínima de 45.076 euros. Con efecto de 1 de septiembre de 2006 este seguro se incrementará hasta el importe de 50.000 euros. Por lo que respecta a la responsabilidad civil, la Empresa tiene contratado un seguro que garantiza las indemnizaciones pecuniarias derivadas de daños materiales o corporales causados a terceros como consecuencia de la práctica profesional al servicio de la Empresa de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio. Dentro de la cantidad máxima asegurada para la garantía de responsabilidad civil, el seguro comprenderá la defensa personal de los empleados por los abogados o procuradores de la compañía aseguradora, la constitución de fianzas tanto civiles como criminales o pecuniarias, incluso las destinadas a asegurar la libertad provisional así como el pago de los gastos judiciales que, sin constituir sanción personal, sobrevinieran a consecuencia de



cualquier procedimiento criminal. Se excluyen expresamente las indemnizaciones que sean consecuencia de delitos dolosos.

## **Capítulo octavo. Otras disposiciones**

### **Artículo 39. Contratación de discapacitados físicos, psíquicos y/o sensoriales.**

La empresa procurará contratar en sus nuevos ingresos, en el período de vigencia del presente Convenio, y sin perjuicio de los beneficios fiscales o de otra índole que ello le suponga, a personal discapacitado física, psíquica y/o sensorialmente (certificado por la autoridad correspondiente), siempre que exista un puesto de trabajo adecuado o con posibilidades de adecuación.

### **Artículo 40. Contratación de personal con riesgo de exclusión del mercado laboral.**

La Empresa procurará contratar en sus nuevos ingresos, en el período de vigencia del presente Convenio, y sin perjuicio de los beneficios fiscales o de otra índole que ello le suponga, a personal incluido dentro de los grupos con riesgo de exclusión del mercado laboral.

### **Artículo 41. Funciones y garantías del comité de empresa.**

En materia de funciones y garantías se estará a lo regulado en el artículo 64 del E.T. y demás legislación vigente en esta materia.

### **Artículo 42. Acción sindical en la empresa.**

La acción sindical en la Empresa se regulará por la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como lo que sobre esta materia está regulado en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes

Durante la vigencia del presente Convenio, y para gastos generales, se librarán a justificar 1.500 euros anuales al Comité de Empresa y 601,01 euros anuales a cada Sección Sindical constituida en la empresa y debidamente registrada ante el órgano laboral competente.

### **Artículo 43. Seguridad y Salud Laboral.**

Se estará a lo dispuesto por la Ley 31/95, de 8 de noviembre y demás disposiciones que la desarrollan.

En cuanto a los reconocimientos médicos periódicos, con el consentimiento del trabajador afectado y con las excepciones que prevé el art. 22 de la Ley 31/1995,

de prevención de riesgos laborales, la empresa garantiza a todos los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. A tal efecto, cada año, se efectuará una revisión médica a los trabajadores.

Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

La participación de los trabajadores en materia de prevención de Riesgos Laborales, se regirá por lo dispuesto en la Ley de Prevención reseñada, respecto a las funciones y responsabilidades de los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Si por causa justificada algún Delegado de Prevención no pudiera ser nombrado conforme a lo regulado en la antedicha ley, la elección se realizará por los propios trabajadores de la Empresa, si bien este Delegado elegido entre los trabajadores, dispondrá del crédito horario cedido por el representante legal del Comité de Empresa que tuvo que renunciar al nombramiento.

#### **Artículo 44. Formación Profesional.**

En el plazo máximo de sesenta días desde la firma de este Convenio se constituirá una Mesa Técnica de Formación, de composición paritaria y formada por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y tres designados por el Comité de Empresa al objeto de estudiar conjuntamente las necesidades y demandas existentes en materia de formación en la empresa, elevando a la Dirección de la Empresa la correspondiente propuesta, quién aprobará el Plan Anual de Formación, exponiendo en la resolución, que será comunicada a la Mesa Técnica, los motivos de las variaciones de la propuesta formulada.

En el plan se relacionarán los trabajadores incluidos encada acción formativa, calendario aproximado y presupuesto destinado a ese fin. Asimismo será función de la Mesa Técnica el seguimiento y evaluación del desarrollo del Plan.

### **Capítulo noveno. Régimen disciplinario**

#### **Artículo 45. Régimen de faltas y sanciones.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección La empresa procurará contratar en sus nuevos ingresos, ende la Empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones el período de vigencia del presente Convenio, y sin perjuicio de que se establecen los artículos siguientes.

#### **Artículo 46. Clasificación de las faltas.**

Toda falta cometida 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 47. 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 falte 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 a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
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 o corrección debidas.

**Artículo 48. Se clasificarán como faltas «Graves» las siguientes.**

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período 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 quesean, estando de servicio.
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, podrá ser considerada «muy grave».
5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.





7. La imprudencia en acto del servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser 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, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 47, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta puede ser considerada como «grave».
12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecido en cada Centro de trabajo.
13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 47.
14. La inobservancia de las Leyes, reglamentos o el incumplimiento 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 47 produjera escándalo notorio.
18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

**Artículo 49. Se consideran como faltas «Muy Graves», las siguientes.**

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de





seis meses, o veinte durante un año.

2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. El 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 en 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.
11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
12. Causar accidente grave 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 art.47, y en las segunda, cuarta y séptima y decimocuarta del art. 48.

20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del art. 48, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada podrá ser considerada como «Muy Grave».

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

### **Artículo 50. Régimen de Sanciones y Procedimiento Sancionador.**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito al trabajador con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando copia de la misma al Representante de su Centro de Trabajo. El trabajador dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los Representantes de los Trabajadores de toda sanción que imponga.

### **Artículo 51. Graduación de las sanciones.**

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

— Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo 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 52. Prescripción.**



La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Artículo 53. Acumulación de faltas.**

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la comunicación de la última falta.

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 12 meses.

### **Cláusula final**

Las partes firmantes conscientes de la importancia que tiene el conocimiento por parte de los trabajadores de aquellas materias que regulan sus relaciones laborales, y en particular, las recogidas en este Convenio, acuerdan dar la máxima publicidad al mismo.

### **Comisión de Seguimiento**

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria para dirimir las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio. Esta Comisión estará integrada por dos Vocales por parte social y dos por parte empresarial, los Vocales titulares, tendrán el mismo número de suplentes, y se reunirán toda vez que lo solicite una de las partes.

Aquella parte que solicite la reunión citará expresamente a la otra, haciendo mención de los temas a tratar y entregando, en su caso, la documentación oportuna para la preparación de la misma.

Asimismo, será competencia de esta Comisión regular aquellas cuestiones contempladas o no contempladas en el presente Convenio y que sean objeto de duda o desavenencia. Para ello, las resoluciones deberán adoptarse por mayoría absoluta de sus miembros.

Las resoluciones de la Comisión tendrán carácter vinculante, en temas de su competencia, es decir, cuando se trate de cuestiones relativas a la correcta aplicación o a la interpretación del presente Convenio.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión, las partes acudirán al procedimiento arbitral que se determine.



Vocales parte social:

— Titulares:

Don Rafael Bermúdez Rincón. Don Ana García Sánchez.

— Suplentes:

Don José Carlos Ortega Martín.

Don Francisco Estudillo Martínez.

Vocales parte empresarial:

— Titulares:

Doña Amparo Hidalgo Rodríguez. Don Rafael Herrero Messeguer.

— Suplentes:

Don Miguel Fernández Álvarez.

Don Antonio Rodríguez Somé.

Consejero Supervisor:

— Don Antonio Delis López.

(Siguen firmas.)

### **Anexo I. Tabla salarial 2005. —Aguas del Huesna, S.L.**

#\*5\*#





2005	Tabla Para 2005	Salario Base Mes	Plus Asis. Prod. y Disponib. Mes	Plus Convenio Mes	Pagas Extras 4 al año	Salario Base Anual	Plus Asis. Prod. Disp. Anual	Plus Convenio Anual	Pagas Extras Anual
		64,233% s/ SBAño/12	7,35% S/ SBMes	15% S/ SBMes	= SBmes				
<b>Grupo III - Administrativos</b>									
Jefe Negociado	24.898,36	1.332,75	97,96	199,91	1.332,75	15.992,96	1.175,48	2.398,94	5.330,99
Jefe de Sección	22.794,27	1.220,12	89,68	183,02	1.220,12	14.641,45	1.076,15	2.196,22	4.880,48
Analista de Sistema y Programador	22.794,27	1.220,12	89,68	183,02	1.220,12	14.641,45	1.076,15	2.196,22	4.880,48
Oficial 1.º Advto.	19.638,15	1.051,18	77,26	157,68	1.051,18	12.614,17	927,14	1.892,13	4.204,72
Inspector de Suministro	19.638,15	1.051,18	77,26	157,68	1.051,18	12.614,17	927,14	1.892,13	4.204,72
Oficial 2.º Advto.	17.209,86	921,20	67,71	138,18	921,20	11.054,41	812,50	1.658,16	3.684,80
Lector	15.955,99	854,08	62,78	128,11	854,08	10.249,01	753,30	1.537,35	3.416,34
Auxiliar Advto.	15.955,99	854,08	62,78	128,11	854,08	10.249,01	753,30	1.537,35	3.416,34
Ordenanza	15.955,99	854,08	62,78	128,11	854,08	10.249,01	753,30	1.537,35	3.416,34
<b>Grupo IV - Personal Operario</b>									
Capataz	19.638,15	1.051,18	77,26	157,68	1.051,18	12.614,17	927,14	1.892,13	4.204,72
Jefe Equipo	18.235,42	976,10	71,74	146,41	976,10	11.713,16	860,92	1.756,97	3.904,39
Oficial 1.º	17.209,86	921,20	67,71	138,18	921,20	11.054,41	812,50	1.658,16	3.684,80
Oficial 2.º	16.482,01	882,24	64,84	132,34	882,24	10.586,89	778,14	1.588,03	3.528,96
Ayudante	15.605,31	835,31	61,40	125,30	835,31	10.023,76	736,75	1.503,56	3.341,25
Peón	14.448,06	773,37	56,84	116,01	773,37	9.280,42	682,11	1.392,06	3.093,47
<b>Personal titulado sin encuadramiento específico.</b>									
Técnico Grado Superioe	23.671,82	1.267,09	93,13	190,06	1.267,09	15.205,12	1.117,58	2.280,77	5.068,37
Licenciado	21.980,97	1.176,59	86,48	176,49	1.176,59	14.119,04	1.037,75	2.117,86	4.706,35
Técnico Grado Medio	20.290,13	1.086,08	79,83	162,91	1.086,08	13.032,96	957,92	1.954,94	4.344,32
Diplomado	18.599,29	995,57	73,17	149,34	995,57	11.946,88	878,10	1.792,03	3.982,29
<b>Técnico Grado Superior en Formación</b>									
Primer Año	16.909,04	905,10	66,52	135,76	905,10	10.861,18	798,30	1.629,18	3.620,39
Segundo año	18.599,29	995,57	73,17	149,34	995,57	11.946,88	878,10	1.792,03	3.982,29
Tercer año	20.290,13	1.086,08	79,83	162,91	1.086,08	13.032,96	957,92	1.954,94	4.344,32
<b>Licenciado en Formación</b>									
Primer año	15.217,60	814,56	59,87	122,18	814,56	9.774,72	718,44	1.466,21	3.258,24
Segundo año	16.908,44	905,07	66,52	135,76	905,07	10.860,80	798,27	1.629,12	3.620,27
Tercer año	18.599,29	995,57	73,17	149,34	995,57	11.946,88	878,10	1.792,03	3.982,29
<b>Técnico Grado Medio en Formación</b>									
Primer Año	15.217,60	814,56	59,87	122,18	814,56	9.774,72	718,44	1.466,21	3.258,24
Segundo año	16.908,44	905,07	66,52	135,76	905,07	10.860,80	798,27	1.629,12	3.620,27
Tercer año	18.599,29	995,57	73,17	149,34	995,57	11.946,88	878,10	1.792,03	3.982,29
<b>Diplomado en Formación</b>									
Primer Año	14.203,09	760,26	55,88	114,04	760,26	9.123,07	670,55	1.368,46	3.041,02
Segundo año	15.555,77	832,66	61,20	124,90	832,66	9.991,94	734,41	1.498,79	3.330,65
Tercer año	16.908,44	905,07	66,52	135,76	905,07	10.860,80	798,27	1.629,12	3.620,27
<b>Téc. Sup. en FP y FP II en Formación</b>									
Primer Año	13.526,75	724,05	53,22	108,61	724,05	8.688,64	638,61	1.303,30	2.896,21
Segundo año	14.372,18	769,31	56,54	115,40	769,31	9.231,68	678,53	1.384,75	3.077,23
Tercer año	15.217,60	814,56	59,87	122,18	814,56	9.774,72	718,44	1.466,21	3.258,24

## Anexo II. Tabla salarial 2006.—Aguas del Huesna, S.L.

Tabla salarial 2006.—Aguas del Huesna, S.L.

	Tabla Para 2006	Salario Base Mes	Plus Asis. Prod. y Disponib. Mes	Plus Convenio Mes	Pagas Extras 4 al año	Salario Base Anual	Plus Asis. Prod. Disp. Anual	Plus Convenio Anual	Pagas Extras Anual	Precio Hora Extra
		64,233% s/ SBAño/12	7,35% S/ SBMes	15% S/ SBMes	= SBmes					
Asesor	51.771,07	2.771,18	203,68	415,68	2.771,18	33.254,11	2.444,18	4.988,12	11.084,70	
<b>Grupo I - Jefaturas</b>										
Director	43.951,56	2.352,62	172,92	352,89	2.352,62	28.231,41	2.075,01	4.234,71	9.410,47	
Jefe de Departamento	36.979,33	1.979,41	145,49	296,91	1.979,41	23.752,93	1.745,84	3.562,94	7.917,64	
<b>Grupo II - Técnicos</b>										
Jefe de Área	29.583,46	1.583,53	116,39	237,53	1.583,53	19.002,34	1.396,67	2.850,35	6.334,11	
Responsable de Sección	27.734,50	1.484,56	109,12	222,68	1.484,56	17.814,70	1.309,38	2.672,21	5.938,23	
Inspector de Obra	24.628,07	1.318,28	96,89	197,74	1.318,28	15.819,35	1.162,72	2.372,90	5.273,12	
Técnico de Laboratorio I	23.178,93	1.240,71	91,19	186,11	1.240,71	14.888,52	1.094,31	2.233,28	4.962,84	
Topógrafo	22.187,60	1.187,65	87,29	178,15	1.187,65	14.251,76	1.047,50	2.137,76	4.750,59	
Delineante Proyectista	20.708,43	1.108,47	81,47	166,27	1.108,47	13.301,65	977,67	1.995,25	4.433,88	
Técnico de Laboratorio II	20.012,00	1.071,19	78,73	160,68	1.071,19	12.854,31	944,79	1.928,15	4.284,77	
Delineante	18.147,80	971,41	71,40	145,71	971,41	11.656,87	856,78	1.748,53	3.885,62	12,19
Analista de Laboratorio	18.147,80	971,41	71,40	145,71	971,41	11.656,87	856,78	1.748,53	3.885,62	12,19
Auxiliar Técnico	18.147,80	971,41	71,40	145,71	971,41	11.656,87	856,78	1.748,53	3.885,62	12,19





	Tabla Para 2006	Salario Base Mes	Plus Asis. Prod. y Disponib. Mes	Plus Convenio Mes	Pagos Extras 4 al año	Salario Base Anual	Plus. Asis. Prod. Dítip. Anual	Plus Convenio Anual	Pagos Extras Anual
		64,233% s/ SBAño/12	7,35% S/ SBMes	15% S/ SBMes	= SBmes				
<b>Grupo III - Administrativos</b>									
Jefe Negociado	26.255,32	1.405,38	103,30	210,81	1.405,38	16.864,58	1.239,55	2.529,69	5.621,53
Responsable de Sección	24.036,56	1.286,62	94,57	192,99	1.286,62	15.439,40	1.134,80	2.315,91	5.146,47
Analista de Sistema y Programador	24.036,56	1.286,62	94,57	192,99	1.286,62	15.439,40	1.134,80	2.315,91	5.146,47
Oficial 1.º Advtv.	20.708,43	1.108,47	81,47	166,27	1.108,47	13.301,65	977,67	1.995,25	4.433,88
Inspector de Suministro	20.708,43	1.108,47	81,47	166,27	1.108,47	13.301,65	977,67	1.995,25	4.433,88
Oficial 2.º Advtv.	18.147,80	971,41	71,40	145,71	971,41	11.656,87	856,78	1.748,53	3.885,62
Lector	17.222,25	921,86	67,76	138,28	921,86	11.062,37	813,08	1.659,36	3.687,46
Auxiliar Advtv.	16.825,59	900,63	66,20	135,09	900,63	10.807,58	794,36	1.621,14	3.602,53
Ordenanza 16.825,59	900,63	66,20	135,09	900,63	10.807,58	794,36	1.621,14	3.602,53	11,30
<b>Grupo IV - Personal Operario</b>									
Capataz	20.708,43	1.108,47	81,47	166,27	1.108,47	13.301,65	977,67	1.995,25	4.433,88
Jefe Equipo Electromecánico	19.675,22	1.053,17	77,41	157,97	1.053,17	12.637,98	928,89	1.895,70	4.212,66
Jefe Equipo	19.229,25	1.029,29	75,65	154,39	1.029,29	12.351,52	907,84	1.852,73	4.117,17
Oficial 1.º Electromecánico	18.473,18	988,82	72,68	148,32	988,82	11.865,88	872,14	1.779,88	3.955,29
Oficial 1.ª	18.147,80	971,41	71,40	145,71	971,41	11.656,87	856,78	1.748,53	3.885,62
Oficial 2.º Electromecánico	17.610,53	942,65	69,28	141,40	942,65	11.311,77	831,42	1.696,77	3.770,59
Oficial 2.ª	17.380,28	930,32	68,38	139,55	930,32	11.163,87	820,54	1.674,58	3.721,29
Ayudante Electromecánico	16.733,14	895,68	65,83	134,35	895,68	10.748,20	789,99	1.612,23	3.582,73
Ayudante	16.455,80	880,84	64,74	132,13	880,84	10.570,05	776,90	1.585,51	3.523,35
Peón	15.235,48	815,52	59,94	122,33	815,52	9.786,21	719,29	1.467,93	3.262,07
Limpiadora	11.006,64	589,16	43,30	88,37	589,16	7.069,90	519,64	1.060,48	2.356,63
<b>Grupo V - Personal Titulado</b>									
Técnico Grado Superio	24.961,93	1.336,15	98,21	200,42	1.336,15	16.033,80	1.178,48	2.405,07	5.344,60
Licenciado	23.178,93	1.240,71	91,19	186,11	1.240,71	14.888,52	1.094,31	2.233,28	4.962,84
Técnico Grado Medio	21.395,94	1.145,27	84,18	171,79	1.145,27	13.743,26	1.010,13	2.061,49	4.581,09
Diplomado	19.612,95	1.049,83	77,16	157,47	1.049,83	12.597,99	925,95	1.889,70	4.199,33
<b>Grupo VI -Personal Titulado en Formación</b>									
<b>Técnico Grado Superior en Formación</b>									
Primer Año	17.830,58	954,43	70,15	143,16	954,43	11.453,12	841,80	1.717,97	3.817,71
Segundo año	19.612,95	1.049,83	77,16	157,47	1.049,83	12.597,99	925,95	1.889,70	4.199,33
Tercer año	21.395,94	1.145,27	84,18	171,79	1.145,27	13.743,26	1.010,13	2.061,49	4.581,09
<b>Licenciado en Formación</b>									
Primer año	16.046,96	858,95	63,13	128,84	858,95	10.307,44	757,60	1.546,12	3.435,81
Segundo año	17.829,95	954,39	70,15	143,16	954,39	11.452,71	841,77	1.717,91	3.817,57
Tercer año	19.612,95	1.049,83	77,16	157,47	1.049,83	12.597,99	925,95	1.889,70	4.199,33
<b>Técnico Grado Medio en Formación</b>									
Primer Año	16.046,96	858,95	63,13	128,84	858,95	10.307,44	757,60	1.546,12	3.435,81
Segundo año	17.829,95	954,39	70,15	143,16	954,39	11.452,71	841,77	1.717,91	3.817,57
Tercer año	19.612,95	1.049,83	77,16	157,47	1.049,83	12.597,99	925,95	1.889,70	4.199,33
<b>Diplomado en Formación</b>									
Primer Año	14.977,16	801,69	58,92	120,25	801,69	9.620,28	707,09	1.443,04	3.206,76
Segundo año	16.403,56	878,04	64,54	131,71	878,04	10.536,50	774,43	1.580,47	3.512,17
Tercer año	17.829,95	954,39	70,15	143,16	954,39	11.452,71	841,77	1.717,91	3.817,57
<b>Téc.Sup. en FP y FP II en Formación</b>									
Primer Año	14.263,96	763,51	56,12	114,53	763,51	9.162,17	673,42	1.374,33	3.054,06
Segundo año	15.155,46	811,23	59,63	121,69	811,23	9.734,81	715,51	1.460,22	3.244,94
Tercer año	16.046,96	858,95	63,13	128,84	858,95	10.307,44	757,60	1.546,12	3.435,81