

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. PARA SUS CENTROS DE TRABAJO EN ALGECIRAS (CÁDIZ)**

### **Capítulo Primero: Ámbito de aplicación**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo en los centros de trabajo de la Empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. y sus trabajadores en Algeciras (Cádiz) y cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión de ciclo integral del Agua Captación, Elevación, Conducción, tratamiento, Distribución de aguas potables y evacuación mediante redes de alcantarillado, saneamiento y Depuración de Aguas residuales.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

El ámbito personal del presente convenio incluye a todos los trabajadores fijos, eventuales o interinos, al servicio de los centros de trabajo comprendidos en el artículo anterior. Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente convenio, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1º, punto 3º A) y C) del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, este personal podrá disfrutar con la asimilación que se determine, las condiciones establecidas en este Convenio o que puedan establecerse en el futuro, siempre que éstas sean más favorables a las que disfruten en contrato individual, comparadas ambos en su conjunto.

#### **Artículo 3. Ámbito territorial.**

Las normas del Convenio serán de aplicación a todos los centros y lugares de trabajo comprendidos en el ámbito funcional.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente convenio colectivo tendrá una duración de dos años desde el día 1 de enero de 2.009 y al 31 de diciembre del año 2.010, independientemente de la fecha de Registro y Publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

#### **Artículo 5. Denuncia.**

Finalizado el plazo de duración establecido en el artículo anterior, se entiende prorrogado tácitamente, por años naturales, siempre que no mediara denuncia del mismo, en forma y modo legal, por alguna de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su finalización. Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el presente Convenio se aplicará en todo su contenido mientras tanto no se negocie un nuevo Convenio.

### **Capítulo segundo: Comisión Paritaria.**

#### **Artículo 6. Comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio.**



La comisión mixta de vigilancia e interpretación del presente convenio colectivo quedará constituida por cuatro miembros, dos de la parte social y dos de la parte empresarial. Esta comisión se reunirá a instancia de parte, siendo sus funciones:

1ª) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

2ª) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3ª) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del convenio y a una mayor solución interna de los conflictos. La comisión se reunirá a petición razonada por escrito de una de las partes, con un plazo de preaviso de la convocatoria de diez días. De la sesión de la comisión, se levantará acta, y, en caso de desacuerdo, los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del convenio se resolverán por la jurisdicción competente.

### **Capítulo tercero: Compensación y absorción**

#### **Artículo 7. Compensación y absorción.**

Serán compensables y absorbibles con las retribuciones pactadas todas las mejoras que pudieran establecerse y cuya cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

#### **Artículo 8. Condiciones mínimas.**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactada en este convenio, estimada en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas.

#### **Artículo 9. Normas de aplicación.**

Para todas las cuestiones no previstas en el presente convenio y que no se opongan al mismo, se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

### **Capítulo Cuarto: Organización. Rendimiento. Uso de máquinas y elementos de trabajo. Movilidad funcional.**

#### **Artículo 10. Organización.**

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades que corresponden al comité de empresa, cuidando especialmente la formación profesional y técnica del trabajador. Se establecerá en cada momento y a criterio de la Dirección, el Organigrama del servicio de Aguas con el número de puestos de trabajo necesarios para la correcta Gestión y Explotación del Servicio Público que Aqualia, S.A. tiene encomendada. Dentro del número máximo de puestos de trabajos descritos en el organigrama pueden existir vacantes que podrán ser ocupadas de forma provisional previo nombramiento de la Dirección, sin que ello suponga para el sustituto la consolidación de la categoría establecida para ese puesto de trabajo.



### **Artículo 11. Rendimiento. Definición.**

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

### **Artículo 12. Uso de máquinas y elementos de trabajo.**

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes.

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

Con el fin de garantizar la polivalencia de los trabajadores, se acuerda la movilidad funcional de todos los empleados con las limitaciones de las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral. Para llevar a la práctica en el área de explotación de la empresa dicha polivalencia funcional, la comisión negociadora del convenio colectivo acuerda, en atención a la petición manifestada por el Comité de Empresa y, teniendo en cuenta las especiales dificultades que para la organización del trabajo supone realizar por parte del trabajador funciones propias de dos o más categorías, la creación formal de una categoría profesional denominada peón especialista. todo ello en cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones Legales de aplicación. De esta forma, el peón especialista, cuando lo estime la Dirección realizará las funciones propias de superior categoría, durante el tiempo que sea necesario según estime el responsable de área, no suponiendo ello la consolidación de la categoría profesional superior. No obstante todo ello, y en función de la responsabilidad y autonomía que demuestre en el desarrollo de las tareas que realice de superior categoría, percibirá un complemento diferencia de categoría, no estando sujeta dicha percepción a límites temporales. Cuando se produzca una vacante en el servicio en la categoría profesional de oficial, ésta se cubrirá, según queda recogido en el artículo 14 del Convenio, por peones especialistas, si los hubiese.

### **Artículo 14. Ascensos.**

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

### **Artículo 15. Prueba de aptitud psicotécnica.**



Las empresas podrán someter a los aspirantes al ingreso y ascenso, cualquiera que sea al turno o sistema de ingreso, a las pruebas psicotécnicas que considere necesarias según la categoría profesional que vayan desempeñar.

### **Artículo 16. Formación profesional.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los empleados de la empresa, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional y que estén relacionados con la actividad propia de la empresa. El comité de empresa y las secciones sindicales, deberán ser informados de los planes de formación profesional que se elaboren en la empresa.

### **Artículo 17. Cursos de adaptación y capacitación.**

La empresa directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales o reconocidos, o con profesionales especializados organizarán los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como los cursos de reconversión que se precisen para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. Si por imponderables ajenos a la propia empresa estos cursos no se pueden realizar dentro de la jornada laboral, la empresa y el comité de empresa o delegados de personal convendrán las medidas necesarias para la asistencia de los trabajadores a los citados cursos.

## **Capítulo Quinto: Jornada de trabajo, licencias y vacaciones**

### **Artículo 18. Jornada y horario.**

La jornada de trabajo anual será como máximo de 1.600 horas de trabajo efectivo para todas las categorías. La jornada será continuada a turnos. La empresa decidirá el horario de los turnos, así como el turno que le corresponderá a cada trabajador en cada momento, siendo apoyado el turno de tarde por el personal de guardia. Estos horarios no afectarán al personal con contrato por obra específica, el personal con acuerdos particulares con la empresa, ni al personal de depuración. Para las áreas de gestión de clientes, administración, laboratorio, oficina técnica y secretaria de dirección, será durante los meses de junio y septiembre de 07:30 a 15:00 horas, y durante los meses de julio y Agosto de 07:30 a 14:00 horas, durante el resto del año el horario será de 08:00 a 15:00. Para las áreas de abastecimiento y saneamiento, el horario será a turnos rotativos de 08:00 a 15:00 en turno de mañana y de 14:45 a 21:45 en turno de tarde. El personal perteneciente a la red de alta tendrá un horario laboral de 08:00 a 15:00. El personal adscrito a la planta potabilizadora tendrá turno cerrado de mañana, tarde y noche, en régimen de seis días trabajando y cuatro de descanso, (dos días en turno de mañana, dos en turno de tarde, dos en turno de noche y cuatro de descanso). Los horarios del personal de depuración, que será personal que estará adscrito a la depuradora, se modificarán en el momento de la puesta en marcha de la nueva depuradora, pasando a ser turnos que cubrirán las 24 horas. Los días 24 y 31 de diciembre, 1 de junio (festividad de la Patrona) y dos días de la Feria de Algeciras, se establecen como días de descanso para los empleados; en caso



de que tanto la festividad de la Patrona como los días 24 y 31 de diciembre coincidieran con domingo, se trasladará al siguiente día laborable; todo ello sin mermar la necesidad de continuar con el servicio que presta la empresa.

### **Artículo 19. Prolongación de jornada.**

La empresa deberá organizar el régimen de trabajo, de forma que evite la necesidad de prolongar la jornada normal de trabajo. No obstante, dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa y su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado de ocurrir circunstancias que requieran una pronta o inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos a prolongar la jornada normal de trabajo, sin perjuicio de los derechos económicos que al particular se establecen el presente Convenio.

### **Artículo 20. Vacaciones.**

Todo el personal disfrutará de treinta días naturales de vacaciones. Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural, no pudiéndose en ningún caso compensar económicamente ni ser acumuladas para otro año. Cuando el cónyuge del trabajador, también trabaje, éste tendrá preferencia a elegir el disfrute del periodo de vacaciones anuales, haciendo coincidir con las vacaciones de su cónyuge. Las partes negociarán el calendario de vacaciones al principio de cada año, realizándose por los trabajadores y los jefes de servicios, y, en caso de desacuerdo, será el gerente y el comité de empresa los que elaboren dicho calendario. Las vacaciones anuales se concederán con arreglo a las siguientes normas:

- 1º. El disfrute de las vacaciones anuales será rotativo para todos los trabajadores.
- 2º. El personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, contándose ésta por doceavas partes, computándose la fracción de un mes como completa.
- 3º. En principio, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente, sin embargo, cabe que el disfrute pueda tener lugar o bien a petición de los propios trabajadores o por ineludible exigencia técnica en dos periodos, por acuerdo de ambas partes.
- 4º. Los trabajadores que así lo soliciten, percibirán de sus vacaciones, el importe económico aproximado que corresponda por los días a disfrutar, como cantidad a cuenta y a descontar de sus haberes del mismo mes.
- 5º. Las vacaciones anuales se iniciarán siempre en días laborables.
- 6º. Todo el personal deberá solicitar la fecha en que desea disfrutar las vacaciones dentro de la segunda quincena del mes de octubre del año anterior.
- 7º. Si durante el periodo de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de baja y alta, debiendo el trabajador presentar los





oportunos justificantes. Pudiendo disfrutar el resto de sus vacaciones cuando se establezca.

8º. El empleado al cumplir sesenta años, tendrá derecho a disfrutar de dos días más de vacaciones por cada año, hasta cumplir sesenta y cuatro años, resultando un máximo de treinta y ocho días naturales de vacaciones.

9º. Si las vacaciones fuesen interrumpidas por requerimiento de la empresa, y previo conocimiento del comité de empresa o delegados de personal, el periodo disfrutado hasta la fecha no será computable, salvo que el requerimiento fuera por causa imputable al trabajador o razones de fuerza mayor, debiendo realizar en cualquier caso su jornada normal de trabajo. 10º. Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

### **Artículo 21. Licencias y permisos.**

El trabajador, avisando con la posible antelación y acreditando la necesidad de la licencia, podrá disfrutar de la misma con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Veinte días naturales en caso de matrimonio.
2. Cuatro días laborales en caso de nacimiento de hijo que serán prorrogables previa justificación médica en caso de gravedad, tanto del cónyuge como del hijo.
3. Cuatro días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad Padre/Madre, Hijos, Abuelos, Nietos y Hermanos y por afinidad suegros, Yerno/Nuera y Cuñados. En este supuesto el afectado podrá solicitar a través del Delegado de personal o Comité de empresa, ampliar dichos días a cuenta de las vacaciones.
4. Un día natural por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad Bisabuelo, tío, sobrinos y Biznietos.
5. En los supuestos 3º y 4º se aumentará el periodo de licencia hasta dos días, si dichos fallecimientos se produjeran fuera de la provincia.
- 6. Tiempo necesario para asistir a Consulta médica, a los trabajadores acogidos al presente Convenio, que no produzca baja de Incapacidad Temporal.**
7. tiempo necesario para poder asistir a consulta médica con familiares de primer grado de consanguinidad, y que tenga que desplazarse fuera de la localidad.
8. Cinco días naturales en los casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge e hijos, pudiendo prorrogarse por el tiempo necesario en casos excepcionales, suficientemente acreditados.
- 9. Dos días naturales por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de Padres, Hermanos y Cuñados prorrogables**



previa justificación médica.

**10. Un día natural, matrimonio de Hijos, Hermanos, Padres, Cuñados y Suegros coincidiendo dicho día con la celebración de la ceremonia.**

**11. Un día natural, primera comunión de hijos o celebración análoga en otra religión del hijo o nieto, coincidiendo con el día de la celebración.**

**12. Dos días naturales, por traslado de domicilio habitual.**

13. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

14. Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a licencias para asistir a los exámenes en el centro correspondiente, debiendo justificar el día y la hora de los mismos. Se podrá solicitar dos licencias al año sin sueldo de diez días naturales cada una, siendo siempre potestativo de la empresa su concesión. Los trabajadores que acrediten debidamente encontrarse matriculados en un centro de formación Profesional, u otro centro legalmente reconocido para cursar estudios de una actividad que se desarrolle en la empresa, podrán acordar con ésta su asistencia a los referidos cursos, estableciéndose procedimientos que permitan compensar en otro horario su jornada de trabajo. En ningún caso dichos permisos o licencias podrá descontarse de las vacaciones anuales retribuidas, con la excepción indicada en el punto 1º del presente artículo.

## **Artículo 22. Control de horarios.**

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral, y especialmente para los que prestan servicios públicos, la Dirección de la Empresa podrá establecer los controles que estime oportunos. Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser debidamente autorizada por el jefe directo del empleado. En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad, el trabajador deberá remitir o presentar a su jefe inmediato en el plazo de tres días, la baja facultativa correspondiente, o en su defecto, justificante médico acreditativo de la ausencia, no abonándosele si no acredita que la ausencia fue debida a enfermedad, el salario correspondiente a ese día, sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportase pruebas suficientes, será considerado falta injustificada.

## **Artículo 23. Responsabilidades familiares.**

Conforme establece el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde el momento del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho. Independientemente de lo dispuesto en el artículo 46.3 de Estatuto de los Trabajadores, se establece una excedencia de un periodo de nueve meses en concepto de maternidad, el

reingreso en la empresa será automático en el mismo puesto que el anterior a su excedencia, computándose el tiempo a los efectos de antigüedad.

### **Capítulo sexto: Régimen económico.**

#### **Artículo 24. Concepto del salario.**

Se entiende por salario la retribución que percibe el trabajador por cuenta y bajo dependencia ajena, como contraprestación directa del trabajo que realiza y del resultado que con él obtiene. En la estructura de las retribuciones del trabajador por cuenta ajena, se distinguirá el salario base y los complementos salariales del mismo.

#### **Artículo 25. Liquidación, forma de pago y anticipos.**

El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará por periodos mensuales vencidos y se realizará a través de transferencia o ingresos en la cuenta corriente o cuenta de ahorro de la entidad bancaria o caja de ahorros. El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrán derecho a percibir, sin que llegue e día señalado para el pago, anticipo a cuenta del trabajo realizado. Las cantidades previamente solicitadas se abonarán los viernes de cada semana. A todo empleado se le entregará un documento individual justificativo de las remuneraciones devengadas y en el que constará el importe correspondiente al periodo de tiempo al que se refiera, con especificación del salario base correspondiente, y en su caso, los complementos y otras retribuciones que perciban, así como las deducciones que legalmente procedan.

#### **Artículo 26. Incremento salarial 2009 y 2010.**

Cláusula de garantía salarial.

Para el año 2009 los conceptos salariales y económicos establecidos en el presente Convenio, con excepción de aquellos para los que ya se fijan su importe, se incrementarán en el 0,80 %. Para el año 2010 se acuerda un incremento en los conceptos salariales y económicos recogidos en el convenio del 1%, corrigiéndose en el exceso si hubiera diferencia entre el IPC real y el 1% una vez constatado oficialmente.

### **Sección Primera. Salario.**

#### **Artículo 27. Salario Base.**

El salario Base de cada categoría profesional serán los establecidos en la tabla anexa al presente convenio.

#### **Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.**

El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas en una mensualidad de su retribución base más antigüedad y plus de asistencia. Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas, respectivamente, en los meses





de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. A las referidas gratificaciones tendrán derecho tanto el personal fijo como eventual o interino, en función al tiempo trabajado en cada trimestre para cada una de las pagas.

## **Sección segunda. Complemento salarial**

### **Artículo 29. Gratificación festividad de la patrona.**

Los trabajadores percibirán la cantidad de 657,88 € anuales para todas las categorías en concepto de paga extraordinaria de la patrona. El devengo de esta paga tendrá carácter anual desde el 1 de junio al 31 de mayo del año siguiente, y se podrá prorratear en las mensualidades.

El abono se realizará en la nómina del mes de mayo. Para el año 2.010 el importe ascenderá a 664,46 €.

### **Artículo 30. Participación en beneficios.**

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo percibirán en concepto de participación en beneficios la cantidad mensual establecida en el anexo 1, que supone un 24% del salario base.

### **Artículo 31. Premio de fidelidad.**

Los trabajadores que cumplan veinticinco años en la empresa sin interrupción alguna por excedencia voluntaria y sin notas desfavorables de carácter grave en su expediente personal, se les otorgará un premio en metálico de 391,54 €, sin distinción de categoría profesional y por una sola vez. Para el año 2.010 el importe ascenderá a 395,46 €.

### **Artículo 32. Antigüedad.**

Con el fin de premiar la continuidad temporal de los trabajadores al servicio de la misma empresa, se establece un premio de antigüedad que se regirá de la siguiente forma: Al cabo de tres años de permanencia continuada en la empresa, el trabajador percibirá un trienio consistente en el 5% del salario base de su categoría profesional. A partir de los tres años, los trabajadores devengarán cada cinco años quinquenios que se retribuirán con la cantidad de 23,74 € únicos, invariables e iguales para todas las categorías profesionales.

Para el año 2.010 el importe ascenderá a 23,98 €.

La antigüedad se establece o computa por quinquenios.

1. Este complemento se percibirá hasta que el trabajador cumpla sesenta y cinco años de edad, en cuyo momento quedará congelada la percepción de nuevos módulos o porcentajes por tal concepto.

2. La fecha de inicio del cálculo del trienio será a partir de la fecha de entrada en la empresa y, al vencimiento del trienio, se comenzarán a devengar los quinquenios sucesivos.



3. En ningún caso la retribución anual por el concepto de antigüedad podrá ser superior al 12% del salario base anual.

### **Artículo 33. Horas extraordinarias.**

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal, sin perjuicio de la obligación de su ejecución. A tal efecto, se tendrá en consideración las limitaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 35.2, y por tanto no se podrán superar las 80 horas en módulo anual. Sin embargo no se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que presta la Empresa, el exceso de horas extraordinarias trabajadas por los siguientes motivos:

1. Por circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicios.
2. Para prevenir o reparar averías o daños de carácter extraordinario y urgente, u otras análogas que por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.
3. Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio, (cambios de turnos, acumulación de tareas, ...) siempre y cuando no puedan ser sustituidas dichas horas extraordinarias por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. se establecen los siguientes importes:
  - A. Horas extraordinarias diurnas 16,24 € o su compensación con una hora de descanso. Para el año 2.010 la cantidad ascenderá a 16,40 €
  - B. Horas extraordinarias nocturnas, (realizadas entre las 22,00 horas y las 06,00 horas), festivos y fines de semana, a razón de 20,00 € o su compensación con una hora y media de descanso. Para el año 2.010 la cantidad ascenderá a 20,20 €. Se excluyen de este caso las horas extraordinarias realizadas por trabajadores cuando las mismas sean realizadas cubriendo turnos en ETAP o EDAR.

### **Artículo 34. Servicio de Disponibilidad y retén.**

El retén consistirá en estar disponible e inmediatamente localizable para el trabajo que se le pueda encomendar al trabajador fuera de su jornada laboral, mediante sistema de localización que proporcione la empresa, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones de los servicios. Dicho servicio se organizará por semanas. La empresa abonará la cantidad de 21,74 € por cada semana efectiva prestando servicio de retén. Para el año 2.010 la cantidad ascenderá a 21,96 € En todas las áreas se abonará el doble del importe estipulado, en semana santa, feria, semana del 24 de diciembre y del 31 de diciembre.

### **Artículo 35. Complemento de Guardia. Los trabajadores designados**

En situación de disponibilidad y retén percibirán un Complemento de guardia cuyo importe compensa todas las horas extraordinarias realizadas durante la semana en situación de retén y que tengan su origen en el arreglo de averías urgentes que afecten al suministro de agua a los ciudadanos, a la seguridad vial y a la regularidad del servicio público prestado. Para aquellos trabajadores de abastecimiento que, estando de retén trabajen más de 7 horas seguidas, recibirán compensación económica por las restantes, es decir, las que vayan desde las 7 horas de trabajo efectivo hasta la finalización del mismo, siempre y cuando sean consecutivas. En el caso de que, por dictamen de la autoridad laboral competente, no pudieran abonarse dichas horas mediante el referido Complemento establecido en el presente artículo, éstas se abonarán o compensarán por tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización con los límites establecidos en la legislación vigente.

- A. El importe establecido como Complemento de guardia para el personal del área de Producción de agua en Alta y redes de abastecimiento en baja es:

	2.009	2.010
PEON	213,05	215,18 €/semana.
OFICIAL REDES	293,49	296,42 €/semana.
OFICIAL ALTA	293,49	296,42 €/semana.

En éste área de la explotación como máximo existirán:

-5 puestos de trabajo con la categoría profesional de Oficial de Primera que asumirán la responsabilidad de oficial del Servicio de Guardias de Abastecimiento.

-2 puestos de trabajo con la categoría de Oficial de Segunda que asumirán la responsabilidad de oficial del Servicio de Guardias en Alta.

- Resto serán Peones Especialistas y Peones.

- B. El importe establecido como Complemento de guardia para el personal de limpieza de redes de alcantarillado:

	2.009	2.010
PEON	163,04	164,67 €/semana de retén
OFICIAL.	201,10	203,11 €/semana de retén

En éste área de la explotación como máximo existirán:

-5 Puestos de trabajo con la categoría profesional de Oficial de Segunda que asumirán la

Responsabilidad de utilizar y conservar el camión de saneamiento, desempeñar el servicio de Guardias de Alcantarillado y apoyar al peón que realice los trabajos de desatascos).

-Resto serán Peones Especialistas y Peones.

- C. Complemento de guardia para el personal de mantenimiento de instalaciones (Electromecánicos):



	2.009	2.010
OFICIAL.	163,04	164,67 €/semana de retén

En éste área de la explotación como máximo existirán:

-2 puestos de trabajo con la categoría profesional de Oficial de Primera que asumirán la responsabilidad en todas las áreas sobre la resolución de las averías que se puedan producir en las diferentes instalaciones.

-2 Puestos de Trabajo con la categoría profesional de Oficial de Segunda que ayudarán a los oficiales de primera.

En todos los importes anteriores se incluye la parte proporcional del plus de transporte y de asistencia.

En todas las áreas el Complemento de guardia se abonará al doble del importe estipulado, en semana santa, feria, semana del 24 de diciembre y del 31 de diciembre.

La Dirección de la empresa podrá acordar por contrato escrito individual o colectivamente, con los trabajadores de cualquier categoría, la fijación de cantidades compensatorias por la realización de jornadas superiores a las normales, que se denominarán complemento de dedicación plena.

#### **Artículo 36. Plus de Penosidad.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán la cantidad de 101,22 € mensuales en concepto de plus de Penosidad. Para el año 2.010 la cantidad ascenderá a 102,23 €

#### **Artículo 37. Plus de Nocturnidad, Turnicidad y Festivos.**

Los trabajadores que realicen sus funciones en la Estación Depuradora y a turnos de mañana, tarde y noche, percibirán un plus especial que compensará todas las características inherentes a dicho puesto de trabajo, como son nocturnidad, turnicidad y festivos. El importe de dicho plus se fija en 104,39 € mensuales. Para el año 2.010 la cantidad ascenderá a 105,43 € Al mismo tiempo y debido a la peculiar labor que desarrolla el personal de búsqueda de fugas perteneciente al área de abastecimiento del servicio de aguas de Algeciras, y que por razones técnicas algunos días desarrolla su jornada laboral durante la noche, percibirá la cantidad de 4,97 € por cada día que desarrolle su jornada en horario nocturno. Para el año 2.010 la cantidad ascenderá a 5,02 €

### **Sección Tercera. Otros Complementos Extra salariales.**

#### **Artículo 38. Plus de transporte y plus de asistencia.**

Todos los trabajadores percibirán en concepto de plus de transporte la cantidad de 5,72 € por día efectivo trabajado. Para el año 2.010 la cantidad ascenderá a 5,78 €. Asimismo, a partir del 1 de enero de 2003, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán el concepto de plus de asistencia que para el año 2009 asciende a la cantidad de 106,66 € mensuales. Para el año

2.010 la cantidad ascenderá a 107,73 €.

### **Artículo 39. Quebranto de moneda.**

Con naturaleza de indemnización o suplido se establecen los siguientes abonos mensuales para el personal que preste sus servicios durante la jornada completa de cajero de 50,60 € mensuales. Para el año 2.010 la cantidad ascenderá a 51,11 €

### **Artículo 40. Dietas, Kilometraje y Gastos Comida.**

Dietas. El trabajador que por necesidad de la empresa tenga que desplazarse fuera de la localidad donde radique su puesto de trabajo, percibirá en concepto de dieta las siguientes cantidades sin distinción de categorías:

	2.009	2.010
Almuerzo o cena	30,36 €	30,66 €
Habitación	45,54 €	45,99 €
Desayuno	05,02 €	05,25 €

Para el devengo de estas dietas, será condición indispensable, que el desplazamiento obligue a comer o cenar fuera de la localidad respectiva, entendiéndose que estas circunstancias se producen cuando la ausencia supera los horarios respectivos de finalización de las jornadas laborales diaria.

Independientemente de estas actividades, la empresa facilitará para los desplazamientos, los medios de transporte, o en su defecto, el importe del autobús o billete de tren de primera clase.

Kilometraje. Cuando por circunstancias especiales la empresa tenga necesidad de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo y no pueda facilitar los medios de transporte, podrá negociar libremente con el trabajador, el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo. El importe del kilometraje será para el año 2.009 de 0,23 € por kilómetro recorrido. Para el año 2.010 la cantidad ascenderá a 0,234 €gastos Comidas. Previa decisión de la Dirección y debido a necesidades del servicio o dificultad del lugar donde se deba efectuar el trabajo, se deba prolongar la jornada laboral, si ello provoca que los trabajadores no puedan desplazarse a su domicilio para realizar el almuerzo y no se pudiera proveer de comida al personal, éstos que para dicha misión sean designados percibirán un complemento extra salarial de 12,00 € para compensar los gastos por comida. Para el año 2.010 la cantidad se mantiene inalterable.

### **Artículo 41. Suministro de agua al trabajador.**

El importe de los servicios gestionados por la empresa y derivados del consumo de agua, tales como el alcantarillado y la depuración, así como el propio consumo, será gratuito hasta el límite de 20 m<sup>3</sup> mensuales, para todos los trabajadores. En el supuesto de que en su domicilio exista contador centralizado en comunidad de vecinos, la empresa abonará al trabajador el importe de 20 m<sup>3</sup> al mes.

## **Capítulo séptimo. Régimen asistencial**



#### **Artículo 42. Seguro colectivo de vida.**

Se establece con una empresa del ramo, un seguro de vida para todos los trabajadores, que cubra los siguientes riesgos e indemnizaciones:

- Por fallecimiento: 6.010,12 €.
- Incapacidad permanente total: 6.010,12 €.
- Incapacidad permanente absoluta: 6.010,12 €.
- Muerte por accidente: 12.020,24 €.
- Muerte por accidente de circulación: 18.030,36 €.

La prima del seguro estará financiada en un 100% con cargo a la empresa.

#### **Artículo 43. Complemento Enfermedad y accidente de trabajo.**

Los empleados que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria motivada por enfermedad común o accidente laboral, tendrán derecho a que la empresa les complemente, sobre las prestaciones económicas a cargo de la seguridad social o

Mutua Patronal, hasta el 100 por ciento los conceptos salariales de la tabla anexa, a partir del día en que se haya producido la baja. Los trabajadores del Servicio que tengan en la empresa una antigüedad mínima de 10 años y hayan sido declarados mediante resolución del Instituto Nacional de la seguridad social en situación de Invalidez Permanente en grado de total, podrán volver a ser contratados por la Dirección en aquellos puestos de trabajo que queden vacantes dentro de la comarca del campo de gibraltar y siempre y cuando sus funciones a desempeñar sean compatibles con su estado físico, todo ello previo informe favorable del servicio Médico de Empresa.

#### **Artículo 44. Ayuda al trabajador con hijos disminuidos.**

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social, de aquellos trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos, las empresas abonarán una gratificación mensual de 129,87 € mensuales por hijo que se encuentre así calificado por el organismo competente. Para el año 2.010 la cantidad ascenderá a 131,17 €. Para el abono de este concepto será preciso que se acredite fehacientemente tal derecho, y que el afectado no trabaje por cuenta propia o ajena.

#### **Artículo 45. Jubilación.**

El personal que preste sus servicios en la empresa se jubilará al cumplir la edad de 65 años. Los trabajadores con 64 años que deseen jubilarse anticipadamente, podrán hacerlo acogiéndose al R. D. 1194 de 17 de julio (BOE 20/07/1985), debiendo la empresa utilizar para suplir estas vacantes los contratos indefinidos. Los trabajadores con 61 años de edad podrán acogerse a un contrato de trabajo a

tiempo parcial con una reducción del 85 % de la jornada, que les permita acceder a la jubilación parcial que se lo comunicarán a la empresa para que ésta inicie los trámites correspondientes ante la Administración de la seguridad social. Concedida la autorización correspondiente, se procederá a formalizar el contrato a tiempo parcial con una reducción del 85 % de la jornada. El 15 % restante, los trabajadores estarán disponibles, con independencia de que la empresa considere hacer uso restringido de dicha disponibilidad. La aplicación de este artículo y sus condiciones, criterios y requisitos se basan en la normativa del RD 1131/2002. El inicio del período del 15 % de jornada laboral, comenzará una vez obtenida la autorización administrativa y previa contratación laboral del relevista. El contrato del relevista será de carácter indefinido y a tiempo completo añadiéndose al 85 % del contrato de relevo, tareas en funciones que completen su jornada y retribuciones. El salario del relevista será el de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo para personal de nuevo ingreso. Si durante el transcurso de la vigencia del presente Convenio Colectivo se produjesen modificaciones que desvirtúen las bases que han servido para la adopción del presente artículo ambas partes buscarán nuevas alternativas.

#### Artículo 46. Ayuda escolar.

Se establecen ayudas de estudios para hijos de empleados cuyas bases y cuantías serán las siguientes:

	2.009	2.010
A) Educación Infantil	73,05 €	73,78 anuales/hijo
B) Educación Primaria	73,05 €	73,78 anuales/hijo
C) Educación secundaria Obligatoria y Bachillerato	121,76 €	122,98 anuales/hijo
E) Ciclo formativo de grado Medio	121,76 €	122,98 anuales/hijo
F) Ciclo formativo de grado superior	146,10 €	147,56 anuales/hijo
G) Universidad, facultad o Escuela Universitaria	178,58 €	180,37 anuales/hijo

En caso de reforma del sistema educativo, las categorías para las que se concede la ayuda escolar serán sustituidas por sus equivalentes en el nuevo sistema.

2. las condiciones para solicitar la ayuda son:

2.1 Pertener a la plantilla de la empresa en calidad de fijo, o eventual con más de un año de antigüedad.

2.2 Las solicitudes que se hubieran obtenido ayuda en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva, hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda precedente. Perderá por tanto, la opción a la ayuda a quienes repitan el curso para el que obtuviera la ayuda y quienes cambien de estudios, hasta que no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se le concedía la ayuda anterior. salvo aquellos que cursen estudios de E.G.B., que independientemente del curso que estudien y los rendimientos de los mismos percibirán siempre la ayuda.

2.3 Las ayudas se concederán para los cursos completos, no para asignaturas



sueltas de un curso. Salvo a los empleados que estén estudiando carreras de tipo universitario o medio, tendrán ayudas correspondientes a los estudios que estén realizando, independientemente de si ha aprobado el curso anterior. El único requisito imprescindible para solicitar esta ayuda será la presentación de la carga de la matrícula del curso, para el que solicita.

2.4 Edad máxima de los beneficiarios es de 25 años.

2.5 Para recibir estas ayudas deberán justificarse documentalmente la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente.

2.6 Para la renovación de ayudas, el interesado deberá presentar junto con el importe de solicitud, certificación de apartado 2.5 y certificación académica, de las calificaciones obtenidas en el curso precedente.

3. En la cuantía y condiciones establecidas en los apartados anteriores a excepción de la limitación de edad, se aplicará la ayuda para los empleados que realicen estudios propios de la actividad de la empresa.

Artículo 47. Equipos de protección Individual (Vestuario laboral).

La empresa vendrá obligada a reponer las prendas de trabajo que estén deterioradas o las que por cualquier otro motivo el trabajador no pueda hacer uso de ellas, previa justificación de la causa. Las prendas y calzado facilitados por la empresa sólo podrán ser usadas durante la jornada de trabajo y son de uso obligatorio durante la misma.

Oficiales, peones, guardas y vigilantes:

Invierno: Dos camisas de manga larga, dos pantalones, dos chaquetillas, un par de botas.

Verano: Dos camisas de manga corta, dos pantalones, un par de zapatos de seguridad.

Ropa de reposición: Un traje de agua, un par de guantes, un par de botas de agua, un anorak.

Subalternos:

Invierno: Dos camisas de manga larga, dos pantalones, un par de zapatos, un jersey.

Verano: Dos camisas de manga corta, dos pantalones un par de zapatos.

Reposición: Un impermeable.

La ropa de trabajo de verano se hará entrega en la primera quincena del mes de mayo y la de invierno en la primera quincena del mes de octubre. Se respetarán las condiciones más favorables que existan en el servicio.





**Artículo 48. Reconocimiento médico.**

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingresos, antes de su admisión por las empresas serán sometidos a reconocimiento médico. Si las empresas no tienen médico de empresa, no pertenecen a una agrupación de este carácter, todos sus trabajadores serán reconocidos por el facultativo que se designe por las empresas. La empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico, como mínimo una vez al año a sus trabajadores.

**Artículo 49. Cursos externos de formación.**

Los empleados que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá preferencia para elegir turno de trabajo y al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que estén relacionados con las actividades profesionales relacionadas con la empresa. Asimismo, tendrán derecho, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos de formación o perfeccionamiento profesional, relacionados con las actividades de la empresa.

**Artículo 50. Anticipo reintegrable.**

La empresa concederá al personal que los solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder de 601,01 €. Las condiciones son las siguientes:

- a) Para tener derecho a la concesión de estos anticipos, el solicitante ha de pertenecer a la plantilla fija de la empresa.
- b) la causa por la que se solicite el anticipo, deberá ser motivado por alguna situación familiar de carácter grave.
- c) El reintegro se efectuará en un plazo máximo de doce meses.
- d) No se podrá solicitar un nuevo anticipo, si antes no se hubiera cancelado el anterior, si lo hubiere.
- e) El plazo de entrega del anticipo no podrá ser superior a quince días de la solicitud del anticipo.
- f) No obstante lo expuesto en el apartado a), el personal que esté trabajando en la empresa con carácter eventual, podrá solicitarlo pero con la obligación de reintegrarlo antes de la finalización de su contrato, si es inferior o igual a doce meses.

**Capítulo Octavo: Acción sindical****Artículo 51. Comité de empresa.**

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo y son los únicos interlocutores válidos ante la empresa con capacidad negociadora.





## **Artículo 52. Competencias.**

El Comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1. recibe información sobre los aspectos siguientes:

**1.1 trimestralmente sobre la evolución económica de la empresa.**

**1.2 Expediente de nuevas tarifas de agua.**

**1.3 Anualmente balance, cuenta de resultados y memoria**

1.4 Evolución probable del empleo en la empresa, contratación y cese de personal, procedimiento seguido.

**1.5 trimestralmente sobre:**

- Índice de absentismo y sus causas.
- Accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias.
- Estudio sobre la prevención de los mismos.

**1.6 Normativa interior o exterior que incidan sustancialmente en el proceso de trabajo.**

1.7 Relación mensual de horas extraordinarias.

2. Se solicitará al Comité de empresa que emitan informe de manera previa, en el plazo de quince días, sobre las cuestiones siguientes:

2.1 reestructuración de la plantilla.

2.2 Modificación de la jornada u horario de trabajo.

2.3 traslado total o parcial de las instalaciones.

2.4 Planes de formación profesional.

2.5 Implantación o revisión de los sistemas trabajo, de rendimiento, de incentivos y de remuneración.

2.6 Establecimientos de trabajo a turnos.

2.7 Creación y definición de niveles y categorías profesionales.

2.8 Sanciones y amonestaciones impuestas a los trabajadores.

3. Ejercer una actuación de:

3.1 Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa laboral.





3.2 Participar en la gestión de obras sociales.

3.3 Colaborar con la empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad, medidas de seguridad e higiene.

4. Informar a sus representados en todos los temas o cuestiones en cuanto a que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.

5. Participar en los tribunales de concurso-oposición y pruebas de aptitud.

6. Podrá proponer a la empresa, con carácter general, cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, producción o mejoras y solución de conflictos.

### **Artículo 53. Garantías del Comité de empresa.**

1. Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité de Empresa, dispondrán de treinta horas mensuales retribuidas y excluyéndose el de reunión a instancias de la dirección y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial. Pudiendo acumular en uno en varios de sus componentes las horas sindicales, de mutuo acuerdo entre los miembros del Comité de empresa y suscrito por acta, en cada momento correspondiente y comunicado a la empresa semestralmente. No pudiendo acumularse en representantes de una misma categoría o servicio.

2. Al objeto de que puedan ejercer el derecho que les asiste de comunicación e información de acuerdo con la disponibilidad de la empresa para sus reuniones, así como para atender las consultas o reclamaciones de sus representados.

3. El Comité de empresa podrá publicar y difundir notas o circulares en orden a la información y formación de sus representados.

4. Los miembros del Comité de empresa como representantes legales de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

### **Artículo 54. Asamblea.**

1. Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 25 por ciento de la plantilla. la asamblea será presidida en todo caso, por el Comité de empresa que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

2. La convocatoria, con expresión del orden del día se comunicará a la Dirección





con cuarenta y ocho horas de antelación.

3. El lugar de la reunión será el centro de trabajo y fuera de la jornada de trabajo, no obstante se reconoce el derecho al Comité de empresa, para celebrar asambleas en horario de trabajo, con un máximo de veinte horas anuales, con una duración de la asamblea de tres horas, iniciándose al comienzo o a la finalización de la jornada de trabajo.

4. los representantes de las secciones sindicales gozarán de las mismas garantías que los miembros del Comité de empresa, disponiendo de diez horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su actividad. Pudiendo acumular en uno o varios de sus componentes las horas sindicales de mutuo acuerdo con la Dirección de la empresa.

### **Artículo 55. Comité de seguridad y salud laboral.**

Se acuerda crear un Comité de seguridad y salud laboral, integrada por representante del Comité de empresa y un representante de la Dirección, que compatibilizará sus funciones con las que normalmente prestan en la empresa, que asumirán los cometidos que al efecto establece en la legislación vigente en cada momento. Además de las recogidas en la legislación vigente, las funciones de esta Comisión serán:

a) Promover en el centro de trabajo la observación de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, imponiéndolas y haciéndolas cumplir.

b) Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

c) solicitar la colaboración de los gabinetes Provinciales de seguridad e Higiene e Instituciones Públicas destinadas a estas funciones, en la implantación o inspección de medidas de protección individual y colectiva para el centro de trabajo, dándose traslado a los componentes del Comité de seguridad e higiene de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.

d) si el riesgo de accidente fuere inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes.

## **Capítulo Noveno: subrogación del Personal.**

### **Artículo 56. Subrogación.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 55 del capítulo noveno del III Convenio Colectivo sectorial Estatal de Aguas.

### **Disposición derogatoria**

Única. El presente convenio deroga, expresa y indefinidamente, en su totalidad, y



dejándolos sin efectos, a todos y a cada uno de los convenios colectivos, cualquiera que fuera su ámbito, acuerdos o pactos escritos o verbales, que estuvieran o pudieran estar en vigor, siendo el único convenio colectivo de aplicación en el centro de la empresa señalada en el ámbito funcional.

### Aqualia, Gestión Integral del Agua, S.A. Centro de Trabajo de Algeciras. Tabla salarial año 2009

Categoría profesional	Salario Base	Beneficios	Plus Transporte	Plus Penoso	Plus Asistencia	Total Mes	Paga Extra	Paga Patronal	Salario Anual
<b>Personal Administrativo</b>									
Jefe de Sección	1404,23	337,01	114,37	101,21	106,66	2.063,49	1.510,89	657,88	31.463,29
Oficial 1º administrativo	1162,74	279,05	114,37	101,21	106,66	1.764,03	1.269,39	657,88	26.903,82
Oficial 2º administrativo	1032,38	247,78	114,37	101,21	106,66	1.602,40	1.139,04	657,88	24.442,81
Inspector Técnico	1032,38	247,78	114,37	101,21	106,66	1.602,40	1.139,04	657,88	24.442,81
Inspector Fijación	1032,38	247,78	114,37	101,21	106,66	1.602,40	1.139,04	657,88	24.442,81
Auxiliar administrativo	1015	243,6	114,37	101,21	106,66	1.580,84	1.121,65	657,88	24.114,53
Lector	1015	243,6	114,37	101,21	106,66	1.580,84	1.121,65	657,88	24.114,53
Secretaría	1015	243,6	114,37	101,21	106,66	1.580,84	1.121,65	657,88	24.114,53
<b>Personal Operario</b>									
Capataz	1637,15	392,92	114,37	101,21	106,66	2.352,31	1.743,81	657,88	35.860,83
Subcapataz	1150	276	114,37	101,21	106,66	1.748,23	1.256,65	657,88	26.663,31
Oficial 1º	1032,37	247,77	114,37	101,21	106,66	1.602,38	1.139,03	657,88	24.442,53
Oficial 2º	1012,13	242,91	114,37	101,21	106,66	1.577,28	1.118,79	657,88	24.060,38
Oficial 3º	1008,56	242,05	114,37	101,21	106,66	1.572,85	1.115,22	657,88	23.993,00
Peón especialista (1)	1000,97	240,24	114,37	101,21	106,66	1.563,45	1.107,63	657,88	23.849,78

(1) La remuneración de un peón especialista se realizará de conformidad con lo estipulado en el art. 13 del Convenio Colectivo

### Aqualia, Gestión Integral del Agua, S.A. Centro de trabajo de Algeciras. Tabla salarial año 2010



Categoría profesional	Salario Base	Beneficios	Plus Transporte	Plus Penoso	Plus Asistencia	Total Mes	Paga Extra	Paga Patrona	Salario Anual
Personal Administrativo									
Jefe de Sección	1418,28	340,30	115,51	102,23	107,72	2.084,12	1.536,00	664,46	31.777,92
Oficial 1º administrativo	1174,57	281,85	115,51	102,23	107,72	1.781,67	1.282,09	664,46	27.172,86
Oficial 2º administrativo	1042,71	250,25	115,51	102,23	107,72	1.618,42	1.150,43	664,46	24.687,24
Inspector Técnico	1042,71	250,25	115,51	102,23	107,72	1.618,42	1.150,43	664,46	24.687,24
Inspector Facturación	1042,71	250,25	115,51	102,23	107,72	1.618,42	1.150,43	664,46	24.687,24
Auxiliar administrativo	1025,15	246,04	115,51	102,23	107,72	1.596,64	1.132,87	664,46	24.355,67
Lector	1025,15	246,04	115,51	102,23	107,72	1.596,64	1.132,87	664,46	24.355,67
Secretaría	1025,15	246,04	115,51	102,23	107,72	1.596,64	1.132,87	664,46	24.355,67
Personal Operario									
Capataz	1653,52	396,85	115,51	102,23	107,72	2.375,83	1.761,25	664,46	36.219,44
Subcapataz	1161,5	278,76	115,51	102,23	107,72	1.765,72	1.269,22	664,46	26.929,95
Oficial 1º	1042,7	250,24	115,51	102,23	107,72	1.618,40	1.150,42	664,46	24.686,95
Oficial 2º	1022,25	245,54	115,51	102,23	107,72	1.593,05	1.129,98	664,46	24.300,98
Oficial 3º	1018,65	244,47	115,51	102,23	107,72	1.588,58	1.126,37	664,46	24.232,93
Peón especialista (1)									
Peón	1010,98	242,64	115,51	102,23	107,72	1.579,08	1.118,71	664,46	24.088,28

(1) La remuneración de un peón especialista se realizará de conformidad con lo estipulado en el art. 13 del Convenio Colectivo