

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SOGESURSOCIEDAD DE GESTION DE SERVICIOS URBANOS, S.A. PARA LAS ESTACIONES DEPURADORAS DE AGUAS RESIDUALES Y BOMBEO DE AGUAS RESIDUALES, EN EL MUNICIPIO DE ALMERÍA.**

### **Capítulo I. Ámbito de Aplicación**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a todos aquellos trabajadores de la empresa SOGESUR-SOCIEDAD DE GESTION DE SERVICIOS URBANOS, S.A. que desarrollen su actividad en las Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales y Bombeos de Aguas Residuales, que la empresa tiene en el municipio de Almería.

#### **Artículo 2. Ámbito Personal**

Se regirán por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, todos los trabajadores por cuenta ajena, independientemente de su modalidad de contratación y que desarrollen sus servicios en el ámbito funcional anteriormente descrito.

Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3 a) y c) del Estatuto de los Trabajadores y de la disposición adicional 5ª de la citada ley.

#### **Artículo 3. Ámbito Territorial**

El ámbito territorial del Convenio Colectivo de Trabajo será el que la empresa SOGESUR-SOCIEDAD DE GESTION DE SERVICIOS URBANOS, S.A. tiene en el municipio de Almería, dedicados a la Depuración de Aguas Residuales y Bombeo de Aguas Residuales.

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el mismo día de su firma, independientemente de su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Tendrá una duración de CINCO AÑOS, comenzando su vigencia a partir del 1 de enero de 2.001 hasta el 31 de diciembre del 2.005, retrotrayéndose sus efectos económicos a la fecha de inicio de su vigencia.

#### **Artículo 5. Prórroga y Denuncia**

Una vez finalizado el plazo de duración del presente Convenio Colectivo, se entenderá que el mismo queda expresa y automáticamente denunciado, obligándose ambas partes a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio,

dentro del primer trimestre del año.

El contenido normativo del presente Convenio se considerará prorrogado hasta que finalice la negociación del siguiente

## **Capítulo II. Comisión Mixta Paritaria.**

### **Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria**

La Comisión Mixta Paritaria tendrá como fin la vigilancia e interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo, y estará compuesta por dos miembros que representen a la parte empresarial y dos que representen a la social. Se reunirán las partes cuando lo solicite cualquiera de ellas, y la reunión deberá celebrarse dentro del plazo de los quince días siguientes a la solicitud.

Sus funciones serán las que a continuación se indican:

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

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

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

## **Capítulo III. Compensación y Absorción**

### **Artículo 7. Compensación y Absorción**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, absorben las que con anterioridad vinieran disfrutando los trabajadores, ya tuviesen su origen en imperativos legales, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originador.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes en este Convenio, o que supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, en tanto en cuanto considerados aquellos en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de los aquí pactados, debiéndose entender en caso

contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el presente Convenio.

Por la Comisión Paritaria, se procederá en tal caso, y sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, a la adopción de los nuevos conceptos a los acuñados en este Convenio.

Así mismo, las partes acuerdan permutar cualquier condición laboral preexistente por las resultantes de este Convenio.

### **Artículo 8. Garantía «Ad Personam»**

En aquellas situaciones en las que debido a la nueva ordenación retributiva como consecuencia de la aplicación del presente Convenio Colectivo, resultase algún trabajador con rentas salariales inferiores a las obtenidas por su trabajo ordinario, la diferencia si la hubiere, le será hecha efectiva en concepto de absorbible y compensable con los aumentos que en la base salarial se produzcan en el tiempo, al objeto de conseguir la necesaria y conveniente homogeneización de las retribuciones de cuantas personas integran los mismos grupos y categorías profesionales.

### **Artículo 9. Vinculación a la Totalidad**

Si el presente Convenio Colectivo no fuera registrado, fuera impugnada alguna de sus cláusulas, o modificado por la Administración Pública o por los tribunales con carácter general o parcial, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio Colectivo, debiendo ser examinado su contenido por la Comisión Mixta Paritaria.

## **Capítulo IV. Contratación**

### **Artículo 10. Contratos de Trabajo**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo formalizarán sus relaciones laborales, necesariamente por escrito.

La Empresa obligatoriamente entregará, en el plazo legalmente previsto un ejemplar del contrato de trabajo al titular del mismo.

A la finalización de los contratos de trabajo, la Empresa presentará al trabajador el oportuno recibo de finiquito, en el que se deberán especificar todos los conceptos adeudados, además de los correspondientes atrasos de convenio y los derivados de la aplicación de las cláusulas de revisión, si hubiese lugar.

En el mismo deberá constar la firma del representante de los trabajadores o en su ausencia la de dos trabajadores, como testigos del acto que en ese momento se realiza.

Tiene que ser a solicitud de los trabajadores, haciendo constar por escrito dicha

voluntad.

Es intención de la empresa, en la medida de lo posible, el favorecer que exista la máxima estabilidad en el empleo, utilizando para ello los distintos cauces legalmente establecidos en la legislación vigente.

## **Capítulo V. Organización Del Trabajo: Jornada Laboral, Vacaciones y Permisos Retribuidos.**

### **Artículo 11. Dirección y Retribución**

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

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

### **Artículo 12. Uso de Maquinarias 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.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, y los mantendrá en perfecto estado de conservación.

### **Artículo 13. 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 14. Jornada Laboral**

La jornada laboral será de 1.770 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, con los descansos que establece la ley, y se prestará en horario partido, a excepción del personal que la empresa designe que podrá ser a turnos, rotativos o no.

Independientemente de lo anterior, para modificar los horarios y turnos de trabajo que actualmente estén en vigor deberá respetarse el procedimiento establecido en el artículo 41 del texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.



Se establecen catorce fiestas laborales al año. A pesar del carácter retribuido de estas fiestas, el servicio deberá estar cubierto en todo momento por los empleados que designe la empresa, según quedará estipulado en el calendario laboral anual de obligado cumplimiento.

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

La Dirección de la Empresa confeccionará el Calendario Laboral anual para el centro de trabajo en el mes de diciembre.

### **Artículo 15. Prolongación de Jornada**

Es deseo de ambas partes que el trabajo se ejecute con eficacia durante la jornada laboral normal, a fin de que la realización de actividades en horas extraordinarias se reduzcan al límite de lo imprescindible.

Dado el carácter público que tiene la actividad realizada por la Empresa, todo el personal estará obligado de concurrir circunstancias justificadas que no permitan la suspensión o interrupción de los mismos, a prolongar la jornada normal de trabajo hasta su terminación o su sustitución por otro trabajador.

### **Artículo 16. Control de Horarios**

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral, 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 previamente autorizada por escrito por el jefe directo del empleado.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo, el trabajador deberá avisar telefónicamente a su jefe inmediato de forma inmediata. Si dicha ausencia fuere por enfermedad deberá presentar la baja facultativa correspondiente, o en su defecto, justificante médico acreditativo de la ausencia, durante las 24 horas siguientes. Si no aportase dicho documento, será considerado falta injustificada.

### **Artículo 17. Vacaciones**

El personal incluido en el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales, a la hora de acordar con la



Empresa la fecha de disfrute, esta será establecida teniendo en cuenta que queden cubiertas las necesidades del servicio.

La Empresa junto con los representantes de los trabajadores, establecerán el sistema de turnos para el disfrute de las vacaciones, los cuales serán rotatorios.

Cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuese posterior al primero de enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de diciembre, en proporción a las semanas efectivamente trabajadas, computándose la fracción de semana como semana completa.

Las vacaciones comenzarán en día laborable.

Si durante el disfrute de las vacaciones por los trabajadores, las necesidades del servicio no quedasen cubiertas, la Empresa tendrá la facultad de proceder a la reorganización del Servicio.

### **Artículo 18. Licencias y Permisos**

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

1. Cuatro días naturales, por fallecimiento del cónyuge, hermanos, padres e hijos.
2. Tres días naturales, por nacimiento de hijo, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge e hijos, pudiendo prorrogarse por el tiempo necesario en casos excepcionales, suficientemente acreditados.
3. Dos días naturales, por fallecimiento de abuelos, nietos o padres políticos.
4. Dos días naturales, por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de padres o hermanos, tanto carnales como políticos, prorrogables previa justificación médica.
5. A los trabajadores acogidos al presente Convenio se les concederá el tiempo necesario para asistir a consulta médica que no produzca baja de Incapacidad Temporal. El trabajador que tenga que desplazarse fuera de su localidad a consulta médica con familiares de primer grado de consanguinidad, tendrán derecho al tiempo necesario para poder asistir a la mencionada consulta.
6. Quince días naturales en caso de Matrimonio.
7. Un día por traslado de domicilio habitual.
8. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.







9. Se establece 3 días de permiso retribuido, no acumulable y que se disfrutarán a lo largo del año, para realizar cualquier tipo de gestión que no exija justificación, siempre que sea aprobado por la Dirección y que no perjudique la actividad de la empresa. No obstante a partir del año 2001 se establece la posibilidad de disfrutar 4 días.

En ningún caso dichos permisos y licencias podrán descontarse de las vacaciones anuales.

### **Artículo 19. Ascensos**

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

## **Capítulo VI. Régimen Económico**

Los conceptos salariales previstos en el presente Convenio Colectivo conformarán el Régimen Económico.

Dichas retribuciones están fijadas a razón de la jornada de trabajo estipulada en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo. En consecuencia el personal que tenga establecido un número de horas de trabajo inferior a la jornada ordinaria habitual, percibirá las indicadas retribuciones en proporción a dicho tiempo de trabajo, dentro de su categoría profesional.

### **Sección Primera: Salario Base.**

#### **Artículo 20. Salario Base**

El salario base para cada una de las categorías especificadas en el presente Convenio

Colectivo será el especificado en la tabla anexa. Este nuevo importe supone una subida del IPC previsto para dicho año más 1,5 puntos. En el caso de que para el año 2.001 el IPC Real fuera superior al IPC Previsto, se procederá a incrementar todos los conceptos salariales en dicha diferencia, excepción del Plus de Nocturnidad.



## **Artículo 21. Clausula de Revisión Salarial**

Para los 2.002, 2.003, 2.004 y 2.005 los conceptos económicos, a excepción del Plus de Nocturnidad, se incrementarán en las siguientes cuantías:

\* Año 2002: I.P.C. nacional previsto para dicho año, corrigiéndose con el I.P.C. real una vez conocido el mismo, más 0,75 puntos.

\* Año 2003: I.P.C. nacional previsto para dicho año, corrigiéndose con el I.P.C. real una vez conocido el mismo, más 0,75 puntos.

\* Año 2004: I.P.C. nacional previsto para dicho año, corrigiéndose con el I.P.C. real una vez conocido el mismo, más 1 punto.

\* Año 2005: I.P.C. nacional previsto para dicho año, corrigiéndose con el I.P.C. real una vez conocido el mismo, más 1,5 puntos.

## **Artículo 22. Liquidación, Forma de Pago y Anticipos**

El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará en períodos mensuales vencidos y se realizará a través de transferencia o ingreso 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 el 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 período 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.

Sección Segunda: Complementos Salariales.

## **Artículo 23. Antigüedad**

Es bien conocida por las partes la repercusión que los deslizamientos salariales por el concepto de antigüedad, en la configuración dada hasta diciembre de 1996, tenían en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de eliminar definitivamente esta problemática, se acuerda:

A) Los importes que por este concepto perciben los trabajadores a 31 de diciembre de 1996, tanto en la mensualidad como en las pagas extraordinarias,



quedarán consolidados a nivel personal y, por tanto, fijos en su importe, incrementándose cada año en el porcentaje de incremento que tenga el salario base.

B) Las empresas no vendrán obligadas a pagar por este concepto ningún importe al personal que ingrese en la empresa a partir del 1 de enero de 1997. El personal que prestara sus servicios el

31 de diciembre de 1.996, percibirá a partir del 1 de enero de 1.997 sólo y exclusivamente los importes por antigüedad señalados en el párrafo anterior.

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

#### **Artículo 24. Participación de Beneficios**

La participación de beneficios será del 15% de la suma del salario base más la antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1.996 que se incrementará de acuerdo con lo que dispone el 23-A.

Se percibirán junto a las 12 mensualidades ordinarias, pero no en las pagas extraordinarias.

#### **Artículo 25. Plus Tóxico, Penoso y Peligroso**

Se establece un plus Tóxico, Penoso y Peligroso consistente en la cantidad de 23.425 pesetas que se abonarán durante los doce meses del año.

#### **Artículo 26. Plus de Transporte**

Se establece un Plus de Transporte para todo el personal, afecto al presente Convenio Colectivo cuya cuantía será de 252 pesetas que se abonarán por día efectivamente trabajado.

#### **Artículo 27. Plus de Nocturnidad**

Todos aquellos trabajadores que estando a turno en la Planta Depuradora, realicen su jornada nocturna completa de 22,00 horas a 7,00 horas, percibirán un plus de nocturnidad consistente en el abono de 1.400 pesetas por día efectivamente trabajado. Dicho importe permanecerá invariable durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 28. Plus de Turnicidad**

Para aquellos trabajadores que de forma sistemática de lunes a domingo, realicen su trabajo en los tres turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, percibirán un Plus de Turnicidad de 2.612 pesetas mensuales.



Independientemente de ello, este importe se abonará a todos los trabajadores que en la fecha de la firma del Convenio estén trabajando en la Planta.

### **Artículo 29. Gratificaciones Extraordinarias**

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá anualmente cuatro pagas extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base vigente en cada momento, más la antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1.996, incrementada como se dispone en el artículo 23-A, que serán abonadas por la empresa en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y 15 de diciembre.

### **Artículo 30. 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.

A tal efecto, se tendrá en consideración las limitaciones establecidas al particular en el artículo 35.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, dado el carácter de servicios públicos de la empresa, el exceso de horas trabajadas para las siguientes situaciones, que tendrán carácter estructural: prevenir o reparar siniestros de fuerza mayor, averías y otras análogas, trabajos urgentes, periodos punta de producción, cambios de turnos, sustitución de trabajadores, etc... sin perjuicio de su compensación por tiempo equivalente de descanso.

Las horas extraordinarias, cuya ejecución por parte de los trabajadores será obligatoria, se compensarán por tiempo equivalente de descanso, en la misma proporción que las horas extras, en los cuatro meses siguientes a su realización.

Se respetará la forma de cálculo y los precios que a la firma del Convenio estén vigentes para aquellos trabajadores que estén dados de alta en ese momento.

### **Artículo 31. Horas Extraordinarias Estructurales**

A los efectos previstos en la Orden de 1 de Marzo de 1.983 sobre cotización a la Seguridad Social por horas extraordinarias, se pactan y definen como horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor, las que a continuación se especifican, por considerar de carácter público los servicios que las Empresas prestan.





## PERSONAL DE MANTENIMIENTO.

Aquellas derivadas de reparaciones y que su suspensión, signifique provocar una anomalía en el servicio; las derivadas de ausencias imprevistas, y las no superiores a una hora realizadas en el extrarradio urbano a fin y efecto de acabar una obra para evitar el desplazamiento al día siguiente.

PERSONAL DE EXPLOTACIÓN Y TURNOS. Aquellas derivadas de una avería o ausencia imprevista.

Ambas partes reconocen y aceptan como válida, a los efectos de los artículo 3 y 4 de la Orden de 1 de marzo de 1.983, la firma de uno de los miembros del Comité de empresa o Delegados del personal, designado por los mismos, en lo que se refiere a la notificación mensual sobre el importe de las anteriores horas extraordinarias a la autoridad, a fin de evitar la comparecencia del Comité en pleno para la firma de dicha notificación.

### Artículo 32. Plus Festivos

El personal que preste sus servicios en aquellos días en que se celebran festividades, serán compensados por este concepto con la cantidad de 2.245.Ptas.

Se consideran como días de fiesta a los efectos del párrafo anterior, los acordados en la legislación vigente, conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional, como a fiestas locales.

El personal de turnos, que preste realmente sus servicios en el turno de noche en los días de Nochebuena y Nochevieja y de mañana en Navidad y Año Nuevo, percibirá una gratificación especial de 7.070 ptas. Sección Tercera: Ayudas.

### Artículo 33. Dietas y Desplazamientos

El trabajador que por necesidad de la empresa tenga que desplazarse y desayunar, comer, cenar o pernoctar fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades sin distinción de categorías:

Almuerzo o Cena:	1.300 pesetas
Habitación:	4.500 pesetas
Desayuno:	500 pesetas

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 las salidas normales de la jornada diaria.

Independientemente de esas actividades, las empresas facilitarán para los desplazamientos, los medios de transporte, o en su defecto, el importe del autobús o billete de tren.

Cuando por circunstancias especiales la empresa tenga necesidad de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo y no teniendo medios de transporte, podrá negociar libremente con el trabajador, el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo.

El importe del kilometraje se abonará a 28 pesetas por kilómetro recorrido, cantidad que compensa cualquier gasto que por dicho uso se pudieran ocasionar. La empresa tampoco tendrá obligación de reintegrar cualquier avería, reparación, multa, etc., que se pudiera ocasionar.

#### **Artículo 34. Plus de Disponibilidad**

Dadas las características de este sector de actividades de agua, se establecen unos servicios de disponibilidad que se cubrirán en cada área de trabajo.

Los trabajadores pertenecientes a cualquiera de las áreas establecidas a continuación cubrirán el servicio de disponibilidad percibiendo las cantidades expresadas, que compensarán estar inmediatamente localizable y disponible para el trabajo que se le pueda encomendar fuera de su horario habitual. El tiempo empleado por el trabajo encomendado se tratará como queda estipulado en el artículo 30.

Area Mantenimiento: Realizarán dicha disponibilidad de forma rotativa a razón de un trabajador cada fin de semana y días festivos marcados en el calendario laboral. Por ello se les abonará la cantidad de 60.000 pesetas anuales.

Area Bombeos: Desarrollarán controles de Bombeos y otras actividades habituales durante la mañana del Domingo, y estando localizable durante el resto del fin de semana.

Para la ronda de control del domingo por la mañana se le respetará la retribución establecida hasta la fecha, por importe equivalente a dos horas extras festivas, y en concepto de disponibilidad para el fin de semana se le abonará una cantidad de 60.000 pesetas anuales.

#### **Artículo 35. Consumo de Agua**

Los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo, estarán exentos de abonar la cuota fija del consumo de agua los primeros 30



metros cúbicos de consumo siempre que se den las siguientes condiciones:

1. Que el domicilio o residencia habitual sobre la que gire el recibo, sea de su propiedad o esté en situación de alquiler, debiendo en este caso presentar el contrato de alquiler oportuno.
2. Que ésta se halle en Almería Capital.
3. Que sea trabajador fijo de plantilla, o temporal con más de un año de antigüedad.

Esta situación comenzará a regir a partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo.

No obstante aquellos trabajadores que no cumplan el requisito número dos, se le abonará el equivalente a dicho importe estipulado.

## **Capítulo VII. Régimen Asistencial**

### **Artículo 36. Seguro Colectivo de Accidentes de Trabajo**

La empresa suscribirá una Póliza de Seguro Colectivo de Accidentes de Trabajo, por un importe de 3.000.000 pesetas. por trabajador y año, cubriendo el riesgo de Fallecimiento e Invalidez Absoluta Permanente producida por Accidente.

Dicho seguro cubrirá a todo el personal adscrito a la Empresa y mientras permanezcan al servicio de las mismas.

### **Artículo 37. Jubilación Anticipada**

La jubilación será obligatoria al cumplir 65 años de edad.

### **Artículo 38. Ropa de Trabajo**

Se dotará al personal de la Empresa, del vestuario adecuado para cada época del año. Mientras se definen los procedimientos para cumplir con las obligaciones que marca el R.D. 664/97 de 12 de mayo, en cuanto a las medidas higiénicas a adoptar en el centro de trabajo, se mantendrá el abono del importe existente como compensación por el lavado de ropa.

Independientemente de cumplir los plazos de entrega del vestuario con la periodicidad que se fije en el presente Convenio Colectivo, la Empresa entregará prendas por reposición, cuando el estado de las mismas así lo aconseje, previa devolución de las anteriores, garantizando la empresa una perfecta atención en el vestuario laboral.

El equipo de ropa de trabajo facilitado por la empresa sólo podrá ser utilizado

durante la jornada de trabajo, siendo de uso obligatorio durante la misma.

### **Artículo 39. Incapacidad Temporal**

Los empleados que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional tendrán derecho a que la Empresa les complemente hasta el 100% de la Base reguladora del mes anterior. De esta forma los días de baja no se considerarán como días devengados a efectos del cobro de las pagas extraordinarias.

Cuando se trate de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no laboral, la empresa abonará la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% de la base reguladora del mes anterior a partir del quinto día de baja. Al igual que para la situación de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo, los días de baja no se considerarán como días devengados a efectos del cobro de las pagas extraordinarias.

A partir de la tercera baja de cada trabajador que por enfermedad común o accidente no laboral se produzca durante el año por las causas a las que se refiere el párrafo anterior, se abonará exclusivamente el 80% de la Base reguladora.

La Dirección de la empresa estudiará cada caso y con el asesoramiento médico necesario y previa consulta con el Delegado de Personal, decidirá si se da el mismo tratamiento económico para la Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común, que el estipulado para accidente laboral.

### **Artículo 40. Reconocimiento Médico.**

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

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

La Empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico una vez al año como mínimo a sus trabajadores.

### **Artículo 41. Ayuda Escolar**

La empresa abonará una ayuda anual para hijos de empleados por un importe de 15.000 ptas. que no se revisará durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Las condiciones para solicitar dicha ayuda son:



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

Las ayudas se concederán para cursos completos y no para asignaturas sueltas, excepto en la Universidad.

La edad máxima de los beneficiarios será de 25 años.

Para percibir dichas ayudas deberá de justificarse documentalmente la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente.

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

#### **Artículo 42. Prueba de Aptitud Psicotécnica**

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

#### **Artículo 43. 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 las Empresas, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional que estén relacionadas con la actividad propia de la empresa.

El Delegado de Personal, deberá ser informadas de los planes de formación profesional que se elabore en la Empresa.

#### **Artículo 44. Cursos Externos de Formación**

Los empleados que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial, tendrán 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 cursos de formación o perfeccionamiento profesional relacionados con las actividades de la Empresa.

### **Capítulo VIII. Seguridad y Salud Laboral**



## Artículo 45. Política de Seguridad en la Empresa

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

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

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

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

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

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

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

- \* Evitar los Riesgos Laborales.
- \* Evaluar los Riesgos que no se puedan evitar.
- \* Combatir los riesgos en su origen.
- \* Adaptar el Trabajo a la Persona.
- \* Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- \* Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual.
- \* Informar y Formar a los trabajadores sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo.
- \* Planificar las actuaciones preventivas adecuadas a cada centro de trabajo.



## **Artículo 46. Consulta y Participación de los Trabajadores**

Los trabajadores estarán representados en materia de prevención de riesgos laborales por los Delegados de Prevención que serán elegidos por y entre los representantes de personal y en número según se prevee en la Ley 31/95.

Las competencias de los Delegados de Prevención son: de colaboración con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva, de información entre los trabajadores del cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, de ser consultados sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud laboral y de control sobre el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. De igual modo, y con arreglo al número de trabajadores existirá un Comité de Seguridad y Salud, compuesto paritariamente por los Delegados de Prevención y por personal designado por la Dirección de la Empresa.

## **Artículo 47. Formación**

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

## **Artículo 48. Vigilancia de la Salud**

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

## **Artículo 49. Obligaciones de los Trabajadores**

Los trabajadores con arreglo a su formación deberán:

1. Usar adecuadamente los equipos de trabajo, de acuerdo con su naturaleza y riesgos previsibles.
2. Utilizar correctamente los medios de protección colectiva e individual que serán puestos a su disposición y debidamente informados del uso.
3. Cumplir con las normas de prevención y los procedimientos de seguridad establecidos para cada tipo de actividad.
4. No eliminar ni dejar fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes.
5. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables un riesgo para la

seguridad y salud de los trabajadores.

6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

## Capítulo IX. Régimen Disciplinario

### Artículo 50. Faltas y Sanciones de los Trabajadores

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

### Artículo 51. Faltas Leves

Son Faltas Leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 10 minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Descuidos en la conservación del material.
4. No comunicar los cambios de residencia o domicilio a la Empresa.
5. Falta de aseo y limpieza del personal.
6. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos del servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta muy grave.
7. No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.

### Artículo 52. Faltas Graves

Son faltas Graves las siguientes:

1. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad en el asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de treinta días.



2. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, será considerada muy grave.
3. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquel.
4. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
5. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, será considerada como muy grave.
6. La embriaguez o toxicomanía, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
7. Falta de asistencia de hasta dos días al mes o cualquier falta de puntualidad de más de treinta minutos.
8. Abandono del puesto de trabajo, sin que haya llegado su relevo, en los supuestos de trabajo a turno.
9. No atender al público con la diligencia y corrección debida.
10. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando las mismas supongan 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.
11. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de dos meses y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.
12. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
13. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
14. Realizar sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
15. El abandono del trabajo sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo, la falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes, o cualquier falta de puntualidad de más de treinta minutos. Si como consecuencia de cualquiera de estos hechos se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta





falta será considerada como muy grave.

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

17. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado, que pueda causar perjuicio grave de cualquier índole a sus compañeros de trabajo o a terceros.

### **Artículo 53. Faltas Muy Graves**

Se consideran como faltas Muy Grave:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.
2. Falta de asistencia al trabajo de más de 2 días al mes.
3. Fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
6. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
7. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos.
8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
10. La simulación de enfermedad o accidente.
11. La reincidencia en falta .grave., aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.
12. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis







años, dictadas por la Autoridad judicial.

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

14. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

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

16. Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles en su normativa interna.

14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que pueda causar grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

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

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

#### **Artículo 54. Sanciones**

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

Por FALTA LEVE. Amonestación verbal, por escrito o Suspensión de Empleo y Sueldo de 1 a 3 días.

Por FALTA GRAVE. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por FALTA MUY GRAVE. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

#### **Artículo 55. Notificación**

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

En aquellos casos donde la sanción sea Muy grave y el trabajador esté afiliado a un sindicato se deberá poner en conocimiento del Delegado de Personal.

#### **Artículo 56. Prescripción de las Faltas**

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



- Faltas Leves a los DIEZ días.
- Faltas Graves a los VEINTE días.
- Faltas Muy Graves a los SESENTA días.

## Capítulo X. Subrogación

### Artículo 57. Subrogación

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

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

Para que la sucesión y subrogación referidas tengan lugar, además de las condiciones anteriores, será necesario que la Empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva Empresa adjudicataria y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales, de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente la Empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

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

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

1. Certificado de la Seguridad Social de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social de todos los trabajadores cuya subrogación se pretenda o



corresponda.

2. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación, así como de las últimas pagas extraordinarias.

3. Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses.

4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

5. Fotocopia del Libro de Matrícula donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.

6. Relación de todo el personal objeto de la subrogación en la que se especifique el nombre y apellidos, documento nacional de identidad, jornada y horario, modalidad de contratación, vencimiento del contrato o prórrogas y fecha de disfrute de vacaciones.

7. Fotocopia de los contratos de trabajo y prórrogas que tengan suscritos los trabajadores afectados.

8. Documentación acreditativa de la situación de baja, de incapacidad laboral transitoria, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación, deban ser absorbidos, indicando el período que llevan en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentran en excedencia, cumpliendo el servicio militar, la prestación social sustitutoria o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el Centro o Centros objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

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

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

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

Asimismo la Empresa sustituida abonará a la nueva adjudicataria la cantidad



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

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

## **Capítulo XI. Paz Laboral**

### **Artículo 58. Paz Laboral**

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

### **Disposiciones Adicionales**

PRIMERA: En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Legislación General y Disposiciones Legales complementarias y Estatutos del Trabajador.

SEGUNDA: Los atrasos que hayan podido producirse desde el inicio de su vigencia hasta la fecha de publicación deberán hacerse efectivos a los trabajadores que a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo estén dados de alta y permanezcan en la empresa, haciéndose efectivos dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la firma.

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

CUARTO: El personal adscrito al presente Convenio Colectivo, lleva incluido dentro de su salario base, la retribución correspondiente al Plus de Conducción existente hasta la actualidad, indispensable para la correcto desempeño de su puesto de trabajo.

TABLA SALARIO BASE AÑO 2001

JEFE MANTENIMIENTO.	100.000. Ptas.
ANALISTA.	95.162. Ptas
OFICIAL 1ª	95.162. Ptas
OFICIAL 2ª	93.857. Ptas
OFICIAL 3ª	92.374. Ptas
PEON.	91.144. Ptas
8471/01	

JUNTA DE ANDALUCIA Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico Delegación Provincial de Almería

