

CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. (Centro de Trabajo de Lora del Río) (Código: 4103551), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2011.

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

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

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero. Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2011.

Segundo. Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

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

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

Notifíquese esta resolución a los interesados en la forma prevista en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, entregando a las partes copia literal, con la advertencia de que la misma no agota la vía administrativa y que contra ella cabe interponer recurso de alzada, directamente o por conducto de este Centro Directivo, ante la Dirección General de Trabajo y



Seguridad Social de la Consejería de Empleo, acompañado de acreditación de la representación, en su caso, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su notificación o publicación, de conformidad con los artículos 32.3, 48.2, 114 y 115 de la referida Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Sevilla a 13 de abril de 2010. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

**ACTA DE ACUERDO FINAL DE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA,
S.A., PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE LORA DEL RÍO (SEVILLA)**

Por la empresa:

— Don Manuel Alcóucer Díaz.

Por los empleados:

— Don Blas Contreras Fernández. Delegado de Personal FIA-UGT.

En Sevilla a 5 de febrero de 2010, en las oficinas de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., domiciliada en calle Salinas, 1, se reúnen las partes arriba señaladas, miembros de la mesa de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., para su centro de trabajo en Lora del Río, y acuerdan:

- 1) El texto definitivo y las tablas salariales del convenio colectivo de trabajo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., para su Centro de Trabajo de Lora del Río (Sevilla), para los años 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011, que se adjuntan a la presente acta.
- 2) Los atrasos devengados por la aplicación del convenio colectivo se calcularán para su abono durante el mes siguiente a la publicación del texto del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.
- 3) El representante de la empresa queda encargado de realizar las gestiones necesarias para el Registro, Depósito y posterior Publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Y en prueba de conformidad, las partes firman la presente acta en el lugar y fechas indicados.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA
GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A., PARA SU CENTRO DE**



TRABAJO DE LORA DEL RÍO EN SEVILLA

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito geográfico.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., que desarrollen su actividad en el Centro de Trabajo del término municipal de Lora del Río en Sevilla.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regula las condiciones de trabajo entre la empresa y sus trabajadores que realizan como actividad la gestión total o parcial del denominado ciclo integral del Servicio Público de Agua a la población de Lora del Río: Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Evacuación mediante redes de alcantarillado y Depuración de Aguas Potables y Residuales, tanto para usos domésticos como Industriales.

Por tanto será el único Convenio Colectivo de Trabajo aplicable en éste ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta a todos los trabajadores por cuenta ajena independientemente de su modalidad de contratación y presten sus servicios dentro del ámbito recogido en los artículos 1 y 2 anteriormente mencionados.

Se excluyen expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio Colectivo, 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 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una duración de CINCO AÑOS, comenzando su vigencia a todos los efectos el día 1 de Enero de 2007 y finalizando la misma el día 31 de diciembre del 2011.

Dicho texto entrará en vigor a partir de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, revisándose a partir del día 1 de enero de 2007 los conceptos económicos que así se acuerden.

Artículo 5. Denuncia.



Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio Colectivo, se entenderá expresa y automáticamente denunciado el 31 de diciembre del 2011.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Las retribuciones salariales establecidas por el presente Convenio Colectivo de aplicación, compensarán y absorberán las condiciones salariales que realmente se le abonen en la actualidad a los trabajadores si en su conjunto y cómputo anual estas últimas fuesen más favorables que las establecidas en el Convenio Colectivo para este Centro de Trabajo, cualquiera que sea la naturaleza u origen de las mismas.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

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

Capítulo II. Comisión paritaria.

Artículo 8. Comisión paritaria.

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

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 treinta días siguientes a la solicitud.

Sus funciones serán las que a continuación se indican:

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

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, deberán adoptarse por decisión favorable y unánime de todos los miembros de la misma.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir durante la vigencia del Convenio Colectivo, sobre los asuntos en que tiene competencia esta Comisión, se someterá a informe de las mismas, antes de entablar reclamación alguna, quedando las partes en libertad para acudir a los cauces ordinarios cuando no haya acuerdo.

En ningún caso esta Comisión Paritaria podrá asumir funciones distintas de



aquellas que le han sido atribuidas y por tanto la interpretación del Convenio Colectivo por la Comisión Paritaria no podrá alterar su verdadero contenido.

Capítulo III. Organización de la actividad laboral.

Artículo 9. Dirección y control de la actividad laboral.

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

El trabajador deberá realizar el trabajo convenido en el Contrato de Trabajo, siempre bajo la diligencia y colaboración debida, y dentro del cumplimiento de las disposiciones normativas e instrucciones adoptadas por la Dirección de la empresa.

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización práctica y técnica de la actividad laboral en el Centro de Trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa.

La gestión y explotación de este Servicio Público de Aguas y concretamente sus condiciones de trabajo estarán sujetas exclusivamente al presente Convenio Colectivo y a las normas de procedimiento interno que se establezcan, estando obligados el conjunto de los trabajadores a su cumplimiento y a participar en todas aquellas actividades formativas que se impartan para mejorar sus conocimientos técnicos y profesionales en beneficio de ambas partes. Normalmente la formación se realizará durante la jornada laboral.

Artículo 11. Rendimiento en el trabajo. Equipos de trabajo.

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

Si el trabajador observara entorpecimiento para el ejercicio de su trabajo, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta por escrito de dichas deficiencias inmediatamente a su jefe de servicio a sus encargados o representantes.

El trabajador deberá cuidar en todo momento de las máquinas y útiles que se le confíen, y los mantendrá en perfecto estado de conservación debiendo la empresa poner en su conocimiento los procedimientos establecidos para su conservación.





Artículo 12. Movilidad geográfica.

Los trabajadores que pertenezcan al ámbito del presente Convenio Colectivo, si por razones de emergencia, especialidad, guardias, acumulación coyuntural de tareas o averías no pudieran ser reparadas con los medios materiales y humanos existentes en ese momento, la Dirección de la empresa podrá disponer su desplazamiento o traslado dentro de la empresa.

En todo caso dichos desplazamientos y traslados se realizarán respetando la legislación vigente, previa información a los representantes de los trabajadores.

Capítulo IV. Estructura profesional.

Artículo 13. Clasificación funcional.

El personal que preste su actividad laboral en el ámbito del presente Convenio Colectivo de Trabajo serán clasificados dentro de los diferentes grupos profesionales enunciados en función del cometido principal que realicen en su puesto de trabajo, los conocimientos profesionales que puedan justificar y sus titulaciones académicas oficiales.

Artículo 14. Grupos profesionales.

Las clasificación profesional del personal perteneciente al Convenio Colectivo se hará mediante la adscripción a un Grupo Profesional, de forma que las diferentes categorías profesionales que se incluyen son meramente enunciativas y no suponen para la Dirección la obligación de tenerlas provistas cuando las características específicas de la organización y el volumen de la empresa, no lo requiriese.

La adscripción de los trabajadores en los diferentes Grupos Profesionales enunciados en el Convenio Colectivo, se llevará a cabo una vez establecido el contenido de la prestación laboral sujeta al contrato de trabajo. Por tanto su asignación a uno u otro Grupo Profesional será el resultado de la conjunta valoración de los siguientes factores: Conocimientos, Experiencia, Iniciativa, Autonomía, Responsabilidad, Mando y Complejidad.

Grupo profesional primero.

Compuesto por personal que ejecute tareas según instrucciones concretas con un alto grado de dependencia que normalmente requieran preferentemente un esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Será necesaria una titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.



Área Funcional Operativa donde quedan incluidas las antiguas categorías de:

Peón Especialista. Son los trabajadores que, con determinados conocimientos de una especialidad, las ejecutan y ayudan a los oficiales.

Peón u Operario EDAR o ETAP. Son los trabajadores que, siguiendo las indicaciones de un superior, realizan en la empresa trabajos de carácter manual que requieran poca complejidad en su ejecución.

Grupo profesional segundo:

Compuesto por el personal que realiza trabajos de ejecución autónoma y que exigen habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Será necesario para ello la Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato, Educación Secundaria Obligatoria o Ciclos Formativos de Grado Superior o Medio, completada con Formación Específica en el Puesto de Trabajo

Dentro de este Grupo Profesional debemos establecer dos áreas funcionales diferentes:

Área Funcional Administrativa en la que incluiremos las antiguas categorías profesionales de:

Nivel B:

Oficial Segunda Administrativo o Administrativo: Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, desarrollan supervisados por sus superiores trabajos administrativos variados, incluido cobros, pudiendo tener a su cargo otros trabajadores.

Auxiliar Administrativo: Son los que realizan los trabajos administrativos que les encomiendan sus superiores, que ejercen un control sobre la ejecución de los mismos. Se requiere en esta categoría una suficiente capacitación para el correcto manejo de máquinas de oficina y de equipos informáticos a nivel de usuarios. Estos empleados podrán realizar funciones de cobro.

Lector: Son los encargados de realizar la labor de lectura del consumo registrado en los contadores, cobros, repaso, comprobación y similares del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual, y la entrega de correspondencia y notificaciones.



Área Funcional Técnico en la que incluiremos las antiguas categorías profesionales de:

Nivel B:

Auxiliar Técnico y Ayudante de Laboratorio: Son los que ayudan en la realización de los trabajos de carácter elemental técnico que les encomiendan sus superiores y colaboran con los analistas en la realización de trabajos rutinarios, tales como la limpieza y orden del material, esterilización del mismo, mantenimiento básico del laboratorio, etc.

Área Funcional Operario en la que incluiremos las antiguas categorías profesionales de:

Nivel B:

Oficial Segunda: Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, ejecutan con suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o especificadas en los talleres y en las instalaciones y redes del Servicio. Este personal podrá tener a su cargo otros trabajadores.

Deberán tener la iniciativa suficiente para saber actuar con independencia y comunicar las emergencias que, en cada momento, se puedan producir según la trascendencia de las mismas.

Oficial Tercera: Son los que estando capacitados en un oficio determinado, ejecutan trabajos específico en talleres y en la instalaciones y redes del Servicio, acordes con la referida función.

Sustituyen a los oficiales segunda en su ausencia, con independencia de la causa y según determine la Dirección, sin perjuicio del abono de las diferencias salariales.

Nivel A:

Oficial Primera: Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables con la Formación Profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica en su oficio, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras requieran para su total y perfecta ejecución, con la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, teniendo conocimiento completo de los trabajos de taller y de las instalaciones y redes del servicio.

Este personal puede tener a su cargo otros trabajadores.



Grupo profesional tercero:

Nivel B:

Subcapataz: Son los que poseyendo los conocimientos equiparables a la Formación Profesional correspondiente, desarrollan los trabajos que le son encomendados, sin perjuicio de su participación personal en los mismos, cuidando así mismo de los detalles de realización que permitan llevar a cabo las órdenes recibidas. En ausencia del Capataz le sustituye con plena eficacia.

Artículo 15. Movilidad funcional.

Los trabajadores deben ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. No obstante podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el centro de Trabajo dentro del mismo grupo profesional o entre las divisiones funcionales y orgánicas, siempre con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización si ello fuera necesario de procesos simples de formación y adaptación.

Existe la posibilidad de encomendar funciones correspondientes a varias categorías del mismo grupo profesional, hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, para con ello obtener una calidad en el servicio, respetando lo dispuesto en el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo.

Capítulo V. Promociones y ascensos.

Artículo 16. Promociones y ascensos.

Cuando exista la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en la Empresa, la misma considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tengan el derecho a promocionar y/o ascender en el sistema de clasificación profesional.

La Empresa evaluará, a la hora de cubrir estos puestos, la formación y los méritos de los trabajadores, y según las facultades organizativas y productivas de la misma, podrá promocionar a personal interno siempre que a juicio de la Dirección, dicho personal se encuentre sobradamente capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para el puesto. La Empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no fuera posible cumplir los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

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





Artículo 17. Pruebas de aptitud psicotécnicas.

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.

Capítulo VI. Contratación.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo IV del Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales.

Capítulo VII. Organización del tiempo de trabajo: jornada de trabajo, horario, vacaciones y permiso retribuido.

Artículo 18. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 1.752 horas anuales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a domingo, 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, rotativo o no.

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 de la Empresa. Previo acuerdo con el jefe de servicio y siempre que el servicio no quede desatendido, se podrán disfrutar como día de descanso aquel día laborable que se encuentre entre dos festivos, además del 24 de diciembre en el año 2010, y a partir del 2011 y en lo sucesivo del 24 y 31 de diciembre.

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

Artículo 19. Control de horarios.

Es indispensable la puntualidad para la buena marcha del servicio, especialmente para los que tienen carácter de Servicio Público, como el que nos ocupa, por ello la Dirección de la Empresa podrá establecer los controles que estime oportunos.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo por cualquier motivo o causa, el trabajador deberá avisar telefónicamente a su jefe inmediato, además de remitir o presentar dentro de las 24 horas siguientes, el justificante que acredite objetivamente dicha ausencia. En caso de no seguir dicho procedimiento será

considerada falta justificada, procediendo la empresa a no abonar los salarios correspondientes a ese día y a sancionar oportunamente dicha ausencia.

Artículo 20. Prolongación de jornada.

Dado que el servicio prestado por la empresa tiene carácter de Servicio Público todo el personal está obligado a prolongar su jornada normal de trabajo cuando ocurran circunstancias que requieran una pronta o inmediata ejecución o cuando sea imposible su aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos.

Artículo 21. Vacaciones.

Todo el personal acogido a éste Convenio Colectivo tendrá derecho a unas vacaciones de 23 días laborables al año. La empresa concederá la fecha de disfrute de dichas vacaciones de acuerdo con las necesidades del servicio y las peticiones de los empleados, que se disfrutarán preferentemente durante el verano.

Será obligatoria por parte de la Empresa la elaboración del calendario de vacaciones anual, con una antelación de dos meses al inicio de dicho año natural.

Artículo 22. Permisos retribuidos.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo VIII. Retribuciones salariales.

Artículo 23. Principio general.

Las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo se aplicarán al conjunto de los trabajadores que realizan su actividad



laboral en el Servicio Público de Aguas de Lora del Río, estableciéndose como estructura salarial única y exclusiva.

De esta forma el 30 de junio de 2003, queda anulada por completo la estructura salarial que se venía aplicando derivada del anterior Convenio Colectivo, además de aquellas otras mejoras que independientemente de su origen se vinieran aplicando como consecuencia de pactos o acuerdos tanto colectivos como individuales.

Por tanto la nueva estructura salarial absorbe y compensa en su integridad la existente con anterioridad y las que pudiera haber en un futuro, siendo de aplicación el presente convenio colectivo en sus propios términos.

Artículo 24. Estructuración de la retribución. Salario.

A partir del 1 de julio de 2003 se aplica la nueva estructura salarial entendiéndose por salario la totalidad de la retribución que percibe el trabajador por cuenta ajena y bajo la dependencia de la Empresa, como contraprestación directa del trabajo que se le encomienda y debe realizar en su jornada ordinaria.

Éste compensa tanto el trabajo efectivo, independientemente de la forma de remuneración que se pacte, como los periodos de descanso computables como tiempo de trabajo.

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

En el presente Convenio Colectivo se denomina Salario a la retribución anual que debe percibir el trabajador por la correcta ejecución de su trabajo dentro del cómputo anual de horas establecido, incluyendo por tanto:

a) Salario Base como retribución que compensa de forma genérica y global los servicios prestados en la empresa según su categoría profesional. Por tanto se devenga por el cumplimiento de las funciones que a cada trabajador le hayan sido asignadas en la empresa.

b) Complementos Salariales que compensa de forma complementaria y accesoria el concreto aspecto específico del trabajo a desarrollar. Su devengo se justifica por la presencia de condiciones especiales en el trabajador, en su puesto de trabajo, en el resultado tanto individual como colectivo de la plantilla y en la situación o resultado de la empresa.

Incluye por tanto:

b.1 Los Complementos Personales establecidos en atención a circunstancias,



calidades o aptitudes especiales del trabajador, a su nivel de formación, y en general a cualquier condición presente en la persona del trabajador y que, de conformidad con las reglas del encuadramiento profesional de aplicación a la empresa, no hayan debido ser valoradas al fijar el Salario Base, (como Antigüedad, Titulación, conocimientos informáticos, Idiomas o importes económicos históricos a título individual).

b.2 Los Complementos por el trabajo realizado. De entre ellos diferenciamos los propios del puesto de trabajo como consecuencia de las condiciones especiales que se originan en su entorno de trabajo y no hayan sido valoradas en el Salario Base.

Compensan por tanto el mayor riesgo, dureza, responsabilidad,... consustancial al desempeño de ciertos tipos de funciones o tareas en la empresa (como pluses de Toxicidad, Penosidad, Peligrosidad, Nocturnidad, Turnicidad, Festivos, Suciedad, etc.).

Existen otros Complementos por Cantidad o calidad del trabajo que percibe el trabajador por razón de la obtención de un resultado mejor, cuantitativa o cualitativamente considerado que aquel que se obtiene o se exige a un trabajador medio que desarrolla idénticas funciones (primas o incentivos, pluses de asistencia o puntualidad, etc.)

b.3 Los Complementos según la situación o resultados de la empresa de forma que los trabajadores se han de preocupar por la buena marcha de la Compañía, así como lograr una relación de equilibrio entre la retribución y la situación económica-financiera de la empresa. Por tanto su objetivo es fomentar la dedicación, profesionalidad y responsabilidad en el desempeño del trabajo para de esta forma obtener los mejores niveles de competitividad y productividad.

Su percepción se llevará a cabo distribuyendo su importe anual en doce mensualidades ordinarias más dos pagas extraordinarias del mismo importe, todo ello recogido en las tablas salariales anexas.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

El personal percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias cuyo importe económico será igual a la retribución mensual establecida en las tablas salariales anexas y que están incluidas en el Salario Anual.

La primera paga extraordinaria se percibirá en el mes de junio junto con la nómina de dicho mes, y la segunda se percibirá en el mes de diciembre abonándose antes del día 20 de dicho mes.

Su devengo será semestral en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.

Artículo 26. Incrementos económicos 2007 - 2011.

Para el año 2007 se llevará a cabo un incremento del 4,20 % (IPC Real) sobre los importes definitivos del año 2006 del conjunto de los conceptos económicos.

Para el año 2008 se llevará a cabo un incremento del 1,40 % (IPC Real) sobre los importes definitivos del año 2007 del conjunto de los conceptos económicos.

Para el año 2009 se llevará a cabo un incremento del 0,80 % sobre los importes definitivos del año 2008 del conjunto de los conceptos económico.

Para el año 2010 se llevará a cabo un incremento del 0,75 % sobre los importes definitivos del año 2009 del conjunto de los conceptos económico.

Para el año 2011 se llevará a cabo un incremento del 0,80 % sobre los importes definitivos del año 2010 del conjunto de los conceptos económico.

A partir del 1 de enero de 2003, se adjuntan al presente Convenio Colectivo las tablas por Grupos Profesionales que serán de aplicación a la totalidad de los trabajadores pertenecientes a su ámbito de aplicación. Estas son la consecuencia práctica de la aplicación del artículo 24 del presente Convenio Colectivo, donde se realiza la unificación en un solo concepto denominado Salario de los conceptos salariales existentes en el convenio colectivo anterior, esto es, Salario Base, Participación en Beneficios, Complemento Personal, Gratificaciones Extraordinarias, Plus Penosidad, Peligrosidad, Toxicidad.

Artículo 27. Clausula de garantía salarial 2010-2011.

El Incremento establecido para el año 2010 y 2011 en el artículo anterior será revisado una vez conocida la evolución del Índice de Precios al Consumo Real para cada año. Si dicho porcentaje fuera superior al 0,75 % en el 2010 y al 0,80 % en el 2011 se procederá a revisar y actualizar los conceptos económicos en la diferencia que resulte con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año.

Artículo 28. Antigüedad consolidada.

Es bien conocido por las partes los deslizamientos salariales debido al concepto de antigüedad en su configuración existente hasta diciembre de 1997, provocando incrementos en la masa salarial global. Por ello, y con el fin de eliminar definitivamente esta problemática se acuerda lo siguiente:

a) Los importes que por este concepto percibían los trabajadores a 31 de diciembre de 1997, es decir 55,29 €, tanto en la mensualidad como en las pagas extraordinarias, quedarán consolidados a título personal y, por tanto fijos en su importe, aumentando cada año en el porcentaje de incremento que se establece en el artículo 26. A partir del año 2003 el importe total anual de dicho concepto se



distribuirá en doce pagas.

b) La empresa no vendrá obligada a pagar por este concepto ningún importe al personal que ingrese a partir del día 1 de septiembre de 1996.

c) Quedan sin aplicación todos los artículos del Convenio Marco, Laudo Arbitral o cualquier otra disposición, presente o futura, que se oponga o modifique lo aquí señalado.

Artículo 29. Plus de disponibilidad.

Debido al carácter de Servicio Público que presta esta Compañía en Lora del Río, la Disponibilidad será obligatoria para todos los trabajadores que por las funciones específicas de su puesto de trabajo, y especialmente en el área técnica, sean designados para dicho cometido.

Por tanto los trabajadores que la empresa designe efectuarán el presente Servicio de guardias para cubrir los trabajos que se planteen fuera del horario de trabajo. Cuando permanezcan la semana de guardia se les compensará económicamente con un importe de:

2007 75,15 euros por semana.

2008 76,20 euros por semana.

2009 76,58 euros por semana.

2010 77,15 euros por semana.

2011 77,76 euros por semana.

Para el año 2009, en la semana de Semana Santa, Feria y dos semanas de Navidad la cantidad semanal pasará a ser de 126,58 euros. Para el año 2010 será de 127,52 euros y para el año 2011 será de 128,54 euros.

El objeto de dicho Servicio es permanecer localizable y disponible durante el tiempo de su duración, así como realizar los trabajos propios del ciclo integral del agua cuando sean comunicados por su superior jerárquico o persona en la que delegue la Dirección.

Se abonarán o compensarán con descanso aquellas horas extras que se realicen para arreglar averías que impliquen abrir zanjas y las de limpieza de atascos de alcantarillado.

Artículo 30. Plus E.T.A.P.

El personal que la empresa designe se responsabilizará de la perfecta ejecución



de los trabajos de mantenimiento y explotación de la Planta Depuradora de Aguas Potable y de las condiciones de seguridad de la misma.

Por las características de dicha instalación los trabajadores aceptan voluntariamente una jornada flexible de lunes a domingo, en horario de mañana o tarde, respetándose el sistema de organización del tiempo de trabajo

Plus ETAP: Por trabajar los sábados, domingos y festivos fuera de su horario laboral para realizar las tareas que se le encomienden, como hasta ahora lo vienen haciendo, se les compensa económicamente según la cantidad establecida en el presente artículo con carácter mensual, o la parte proporcional.

Dicho importe es variable y no consolidable.

2007 265,44 euros mensuales

2008 269,16 euros mensuales

2009 270,50 euros mensuales

2010 272,52 euros mensuales

2011 274,70 euros mensuales

Para el año 2009, en la semana de Semana Santa, Feria y dos semanas de Navidad la cantidad semanal pasará a ser de 320,50 euros. Para el año 2010 será de 322,90 euros y para el año 2011 será de 325,48 euros.

Al mismo tiempo y en compensación del Festivo trabajado se disfrutará de un día de descanso previo acuerdo con el Jefe de Servicio.

En el momento que se lleve a cabo la plena automatización de la Planta Depuradora de Aguas Potables dichos trabajadores dejarán de percibir éste plus. Si por algún motivo tuviesen que volver puntualmente a dicha instalación cobrarán dicha cantidad anterior en la parte proporcional por día efectivo trabajado.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este Convenio Colectivo.

Se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa, en la proporción de 1.25 hora ordinaria por cada hora extraordinaria realizada; si la hora extraordinaria se realizara en día festivo o en jornada nocturna el descanso sería en la proporción de 1.5 horas ordinaria por cada hora extraordinaria realizada.



Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Si se opta por su compensación económica se abonarán según el párrafo último del presente artículo.

Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas en los términos legalmente establecidos, y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad y por tanto el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para el trabajador las siguientes:

1. Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
2. Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, 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 las actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación legalmente previstas.

Su importe en caso de que no pueda ser compensada en descanso será:

	Diurnas	Nocturnas
2007	10,00 euros	12,00 euros
2008	10,50 euros	12,50 euros
2009	11,00 euros	13,00 euros
2010	11,08 euros	13,09 euros
2011	11,16 euros	13,19 euros

Artículo 32. Liquidación forma de pago y anticipos.

El abono de los salarios y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará como máximo el último día del mes y si este fuera festivo el día anterior y se realizará a través de transferencia o ingreso en la cuenta corriente de la entidad bancaria o Cajas de Ahorros.

Todos los trabajadores incluidos en el presente convenio colectivo tendrán derecho a percibir una cantidad como anticipo a la mensualidad correspondiente, teniendo en cuenta la disponibilidad de tesorería.



Capítulo IX. Seguridad y salud laboral.

Artículo 33. 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 34. 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 establece 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 35. 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.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas, a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada laboral y en otras horas, con descuento en este último caso, del tiempo invertido en la misma jornada laboral.

Artículo 36. 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.

El reconocimiento médico se practicará por la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional a que esté afiliada la empresa:

A) Una vez al año para todo el personal

B) Periódico y específico para el personal que por su actividad estime necesario.

C) Todo trabajador con más de 30 días de baja por enfermedad antes de incorporarse al puesto de trabajo.



Artículo 37. 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 X. Mejoras voluntarias de la seguridad social.

Artículo 38. Complemento en caso de accidente de trabajo.

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo tendrán derecho a que la Empresa les complemente, sobre las prestaciones económicas a cargo de la Mutua Patronal, hasta el 100 % de sus devengos fijos mensuales a partir del día siguiente al que se haya producido la baja por accidente de trabajo.

Artículo 39. Complemento en situación de incapacidad temporal.

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad tendrán derecho a un complemento del 100% de sus devengos Salario, Complemento Personal, Antigüedad y Adecuación Convenio mensuales durante los tres primeros meses de baja y en el primer proceso de baja del año.

A partir del cuarto mes el complemento será del 95%, del 90% el quinto mes, del 85% el sexto mes y del 80% el séptimo mes.

La negativa del trabajador a presentarse a los reconocimientos a cargo del personal médico, mediante el cual la Dirección pueda verificar cual es el estado

de enfermedad o accidente del trabajador, suspenderá los derechos económicos a cargo de la Empresa por dichas situaciones.

Capítulo XI. Mejoras asistenciales.

Artículo 40. Seguro colectivo de accidentes de trabajo.

La Empresa contratará a su cargo un seguro de accidentes de trabajo con el fin de garantizar indemnizaciones por 15.000,00 € (quince mil euros) durante toda la vigencia del Convenio Colectivo en caso de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo.

Artículo 41. Ayuda escolar.

La Empresa abonará a partir del ejercicio 2003, unas ayudas de estudio anual para hijos de empleados cuyas bases y cuantía anual para cada curso escolar serán las siguientes:

	2007	2008	2009	2010	2011
Educación Infantil	35,97	36,47	36,65	36,92	37,21
Educación Primaria	35,97	36,47	36,65	36,92	37,21
Educación Sec. Oblig	35,97	36,47	36,65	36,92	37,21
Bachillerato	49,36	50,05	50,30	50,67	51,07
Ciclo F. Grado Sup. o Med	49,36	50,05	50,30	50,67	51,07
Estudios Univ. Sup. o Med	68,33	69,29	69,63	70,15	70,71

Las condiciones para solicitar dicha 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 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, quienes repitan el curso para el que obtuviera la ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la ayuda anterior.

2.3) Las ayudas se concederán para cursos completos, no para asignaturas sueltas de un curso.

2.4) La edad máxima de los beneficiarios será de 25 años.



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

2.6) Los alumnos de educación preescolar deberán tener, como mínimo, 3 años de edad al 31 de diciembre del año en que se solicita la ayuda.

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

Las ayudas se abonarán en la nómina del mes de noviembre.

Artículo 42. Vestuario laboral.

La empresa facilitará a todos y cada uno de sus trabajadores el vestuario adecuado a cada época del año. Estas prendas se renovarán, previa devolución de la usada, cada año cuantas veces se acredite su necesidad. La ropa de trabajo sólo podrá ser usada durante la jornada de trabajo, siendo obligatorio su uso durante la misma.

Capítulo XII. Formación del personal.

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 en la empresa, 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 relacionados con la actividad propia de la empresa.

Estos últimos se llevarán a cabo cuando las novedades tecnológicas lo aconsejen o la Dirección de la Empresa lo estime necesario fuera de la jornada laboral, de forma que se optimice el rendimiento de dichos puestos de trabajo.

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.

Así mismo 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 curso de formación o perfeccionamiento profesional relacionado con la actividad de la empresa.

Capítulo XIII. Derecho de representación colectiva y reunión.





Artículo 45. Delegado de personal.

El Delegado de Personal se constituye como órgano representativo y legitimado por el conjunto de los trabajadores y es el único interlocutor válido ante la empresa con capacidad negociadora.

Artículo 46. Competencias.

El Delegado de Personal tendrá las competencias que en cada momento establezca la legislación vigente.

Artículo 47. Garantías.

Para el ejercicio de sus funciones, el Delegado de personal dispondrá de un crédito de horas de 15 horas mensuales retribuidas, excluyéndose las de reunión a instancias de la Dirección, las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral o Judicial y negociación colectiva.

Artículo 48. Reunión. Asamblea.

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea.

Dichas asamblea estará presidida por el Delegado de Personal que será el responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa.

La convocatoria, se comunicará a la Dirección con 48 horas de antelación, siendo el lugar de reunión el centro de trabajo y fuera de la jornada de trabajo.

Capítulo XIV. Régimen disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo VIII del Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales.

Capítulo XV. Subrogación del personal.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo IX del Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales.

Capítulo XVI. Paz laboral.

Artículo 49. Paz laboral.

Considerando como un bien deseable el mantenimiento del mejor clima en las relaciones entre la empresa y los trabajadores, ambas partes con reconocimiento

expreso de su respectiva personalidad, 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. Por tanto la parte social se compromete a mantener la paz laboral durante la vigencia del presente convenio colectivo de trabajo.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo deroga íntegramente al firmado el pasado día 3 de julio de 2003 y que fue publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla el pasado día 30 de septiembre de 2003 También quedan derogados expresa e indefinidamente a todos y cada uno de los acuerdos o pactos escritos o verbales que estuvieran o pudieran estar en vigor.

TABLA SALARIO 2007

(4,2 % S/2006)

		<i>Salario mes</i>	<i>Área Funcional</i>
Grupo Profesional Tercero			
Nivel B	Subcapataz	1.195,00	Explotación.
Grupo Profesional Segundo			
Nivel A	Oficial 1 Oficios	1.162,11	Explotación.
Nivel B	Oficial 2 Administrativo	1.094,70	Administración.
	Oficial 2 Oficios	1.094,70	Explotación.
	Auxiliar Laboratorio	966,13	Técnica.
	Auxiliar Administrativo	966,13	Administración.
	Oficial 3 Oficios	1.043,67	Explotación.
	Lector	1.003,36	Administración.
Grupo Profesional Primero			
	Peón Especialista	1.003,36	Explotación.
	Peón	941,88	Explotación.



TABLA SALARIO 2008

(1,4 % S/2007)

	<i>Salario mes</i>	<i>Área Funcional</i>
Grupo Profesional Tercero		
Nivel B Subcapataz	1.200,00	Explotación.
Grupo Profesional Segundo		
Nivel A Oficial 1 Oficinos	1.178,38	Explotación.
Nivel B Oficial 2 Administrativo	1.110,03	Administración.
Oficial 2 Oficinos	1.110,03	Explotación.
Auxiliar Laboratorio	979,66	Técnica.
Auxiliar Administrativo	979,66	Administración.
Oficial 3 Oficinos	1.058,28	Explotación.
Lector	1.017,41	Administración.
Grupo Profesional Primero		
Peón Especialista	1.017,40	Explotación.
Peón	955,07	Explotación.

TABLA SALARIO 2009

(0,8 % s/2008)

	<i>Salario mes</i>	<i>Área Funcional</i>
Grupo Profesional Tercero		
Nivel B Subcapataz	1.225,00	Explotación.
Grupo Profesional Segundo		
Nivel A Oficial 1 Oficinos	1.187,81	Explotación.
Nivel B Oficial 2 Administrativo	1.118,91	Administración.
Oficial 2 Oficinos	1.118,91	Explotación.
Auxiliar Laboratorio	987,50	Técnica.
Auxiliar Administrativo	984,56	Administración.
Oficial 3 Oficinos	1.066,74	Explotación.
Lector	1.025,55	Administración.
Grupo Profesional Primero		
Peón Especialista	1.025,55	Explotación.
Peón	962,71	Explotación.

TABLA SALARIO 2010

(0,75 % s/2009)

	<i>Salario mes</i>	<i>Área Funcional</i>
Grupo Profesional Tercero		
Nivel B Subcapataz	1.234,18	Explotación.
Grupo Profesional Segundo		
Nivel A Oficial 1 Oficinos	1.196,71	Explotación.
Nivel B Oficial 2 Administrativo	1.127,30	Administración.
Oficial 2 Oficinos	1.127,30	Explotación.
Auxiliar Laboratorio	994,90	Técnica.
Auxiliar Administrativo	991,94	Administración.
Oficial 3 Oficinos	1.074,74	Explotación.
Lector	1.033,24	Administración.
Grupo Profesional Primero		
Peón Especialista	1.074,74	Explotación.
Peón	969,93	Explotación.

TABLA SALARIO 2011

(0,80 % s/2010)

	<i>Salario mes</i>	<i>Área Funcional</i>
Grupo Profesional Tercero		
Nivel B Subcapataz	1.244,05	Explotación.
Grupo Profesional Segundo		
Nivel A Oficial 1 Oficinos	1.206,28	Explotación.
Nivel B Oficial 2 Administrativo	1.136,31	Administración.
Oficial 2 Oficinos	1.136,31	Explotación.
Auxiliar Laboratorio	1.002,85	Técnica.
Auxiliar Administrativo	999,87	Administración.
Oficial 3 Oficinos	1.083,33	Explotación.
Lector	1.041,50	Administración.
Grupo Profesional Primero		
Peón Especialista	1.083,33	Explotación.
Peón	977,68	Explotación.