

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA GESTIÓN DE AGUAS DEL LEVANTE ALMERIENSE, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa GESTIÓN DE AGUAS DEL LEVANTE ALMERIENSE, S.A. (GALASA), para los años 2013-2015, Código Convenio 04001162011995, suscrito con fecha 31 de mayo de 2013 por la empresa y por la representación legal de los trabajadores, de conformidad con el Art. 90 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, Decreto de 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía; Esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

A C U E R D A

Primero.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 1 de octubre de 2013.

LA DELEGADA TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO,
Adriana Valverde Tamayo.

CONVENIO COLECTIVO 2013 - 2015

GESTIÓN DE AGUAS DEL LEVANTE ALMERIENSE, SOCIEDAD ANÓNIMA (GALASA)

Título Primero. Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo en la Empresa Pública Gestión de Aguas del Levante Almeriense, S.A.

Artículo 2. Ámbito Personal

Por el presente Convenio se regirá todo el personal al servicio de la Empresa al que sea de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, correspondiendo a dicho

personal los derechos reconocidos en el presente Convenio.

Artículo 3. Ámbito Territorial

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo en los que la empresa desarrolle su actividad y tenga encomendada la prestación de servicios por cualquier Entidad Local o empresa de la provincia de Almería.

Artículo 4. Ámbito Temporal

1.- El presente convenio será de aplicación a partir del día de su firma y hasta el treinta y uno de diciembre del año 2.015.

2.- Tendrán efectos retroactivos los conceptos salariales que se recogen en el artículo 19, que tendrán eficacia desde el día 1 de febrero de 2.013.

Artículo 5. Denuncia del Convenio

1.- El convenio quedará prorrogado, a partir de la fecha de su vencimiento, por periodos de un año mientras alguna de las partes no lo denuncie expresamente con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

2.- Caso de no existir denuncia el presente convenio se prorrogará tácitamente de año en año, estándose en el contenido retributivo a la previsión legal que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

3.- Denunciado el Convenio Colectivo sus efectos se aplicarán de forma provisional, durante el tiempo que sea necesario, hasta que se logre acuerdo expreso para un nuevo Convenio Colectivo. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguno de los acuerdos pactados, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo la necesidad de renegociar dichos acuerdos manteniendo el equilibrio de lo negociado y bajo el principio de que la nulidad de alguno o algunos de ellos no supone la nulidad de todo el Convenio.

Artículo 6. Comisión Paritaria y de Resolución de Conflictos

1.- Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria que estará formada por tres miembros por parte de la Dirección de la Empresa y otros tres por parte de los Representantes de los Trabajadores, garantizándose la presencia de todos los sindicatos que tengan representación en el comité de empresa.

2.- La Comisión Paritaria actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que correspondan únicamente a la Dirección de la Empresa, manteniéndose

siempre dentro de las normas legales.

3.- La Comisión se reunirá, con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite, en el plazo de cuarenta y ocho horas, al objeto de recibir, encauzar y tramitar las reclamaciones de los trabajadores en relación con los temas que sean de su competencia, proponiendo a la Dirección de la Empresa las resoluciones que estime convenientes.

4.- Los conflictos en materia de interpretación y aplicación de los Acuerdos o Pactos se dilucidarán a través de la Comisión Paritaria; las partes someterán sus discrepancias a la citada Comisión con carácter previo a cualquier otra instancia, incluso administrativa o judicial.

5.- Los conflictos relativos a las materias derivadas de las relaciones de trabajo, tendrán un primer tratamiento preventivo por el cual los Representantes de los Trabajadores comunicarán las dificultades surgidas a la Dirección de la Empresa para que trate de eliminarlas a la mayor brevedad.

Artículo 7. Legislación Supletoria

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua y demás normativa tanto autonómica como estatal aplicable.

Título Segundo. Organización del Trabajo y Estructura Profesional

Artículo 8. Competencia

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad permanente de la Dirección de la Empresa, que la ejercerá respetando en todo caso las normas y orientaciones del convenio colectivo vigente.

Artículo 9. Objeto

1.- La misma tiene por objeto, alcanzar el nivel óptimo de productividad basado en la mejor utilización de los recursos humanos y materiales. Para ello, es necesario la mutua colaboración de las partes en todos aquellos aspectos que puedan incidir en la mejor prestación del Servicio Público encomendado.

2.- Se establecerán fórmulas de participación con el fin de que los trabajadores sean informados y hagan sugerencias sobre la marcha del trabajo. Estas fórmulas, que pueden incluir reuniones de grupo con sus responsables, serán potenciadas por éstos, al objeto de posibilitar la mejor integración de los trabajadores en los planes de trabajo existentes. A tal fin, se establecerán reuniones periódicas por cada Área y/o Unidad en las que participarán tanto los Encargados como los



trabajadores de forma rotativa y de cuyas conclusiones se informará tanto a la Dirección como a la Representación Social de la empresa.

Artículo 10. Rendimiento

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 11. Jornada Laboral Anual

No se establece cómputo anual de horas de trabajo, si no que éste será el resultado de la aplicación del calendario anual al horario establecido en el artículo siguiente, con un cómputo semanal de 37,5 horas.

Artículo 12. Horario de Trabajo

1.- El horario de trabajo establecido en los distintos tipos de centros de la empresa será el siguiente:

a) Oficinas: De Lunes a Viernes: de 8:00 a 15:30 horas.

b) Personal a turnos en centros de trabajo con presencia permanente: Se establecen tres turnos diarios de ocho horas, de 06:00 a 14:00 horas, de 14:00 a 22:00 horas y de 22:00 a 06:00 horas.

c) Unidades de operación y mantenimiento: De lunes a viernes de 8:00 a 15:30 horas y de 15:00 a 22:30 horas.

En función de las necesidades de la empresa, el personal adscrito a estas unidades, cuya fecha de ingreso sea posterior al uno de enero de 2004, o que lo solicite voluntariamente, para lo cual se creará una lista de voluntarios, de entre los trabajadores, que estará en los tablones de anuncios de los centros, desde donde se podrá llamar, siguiendo el orden establecido, se establece el horario, de Lunes a Viernes, de 15:00 a 22:30 horas.

Sábados, Domingos y Festivos, de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:30 horas. La empresa designará al personal que ha de cubrir los servicios durante los fines de semana y festivos en el horario indicado.

2.- Al comenzar la jornada, el trabajador deberá hallarse en su puesto de trabajo para el desempeño de sus funciones, pudiendo la Dirección establecer los controles de presencia, puntualidad y movilidad que considere necesarios.

3.- Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por el jefe inmediato del empleado. En caso de imposibilidad de



asistencia al trabajo, derivada de enfermedad, el trabajador deberá remitir o presentar a su jefe inmediato, en el plazo de tres días, la baja facultativa o justificante correspondiente, no abonándose, si no se acredita la ausencia, los salarios correspondientes, sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no se aportase prueba suficiente, será considerado como falta injustificada.

4.- Con el fin de que los trabajadores a los que se les establezca régimen de turno, conozcan con la suficiente antelación su horario de trabajo, la Empresa elaborará un cuadrante anual de turnos mensuales que se expondrá en los tablones de anuncios, al menos un mes antes de su entrada en vigor. Estos cuadrantes de turnos podrán ser modificados por necesidades del servicio a criterio del Jefe del Área o de la Dirección en su caso, informando de ello al comité de empresa.

5.- En casos debidamente justificados y por acuerdo individual entre el trabajador y la empresa, podrán aplicarse criterios de flexibilidad horaria debidamente motivados y siempre que la organización práctica del trabajo lo permita. Las modificaciones acordadas, siempre que supongan más de una hora y media, podrán incluir reducciones de jornada con la correspondiente reducción de salario y de los complementos que sean de aplicación, estarán siempre acotadas a una duración máxima de un año o hasta que desaparezcan las causas en que se basó la modificación; en todo caso se remitirá copia de las mismas a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 13. Prolongación de Jornada

1.- La Empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada laboral. No obstante, dado el carácter del servicio público de primera necesidad que desempeña la Empresa, de concurrir circunstancias justificadas, tales como fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparación urgente u otras análogas, que por su naturaleza sean inaplazables a juicio del responsable del servicio en ese momento, y que no permitan la suspensión del trabajo al término de la jornada laboral, el personal deberá prolongarla hasta concluir el trabajo o pueda ser sustituido por otro empleado.

2.- Si la prolongación superase en dos horas la jornada ordinaria, la empresa estará obligada a proveer de comida o cena al personal afecto, para lo cual tendrá una hora en el lugar de trabajo o en las proximidades.

3.- Ningún trabajador prestará más de 10 horas de trabajo sin interrupción, salvo situación de extrema gravedad y clara emergencia, declarada por el responsable del servicio en ese momento.

Artículo 14. Horas Extraordinarias

1.- Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable. No obstante,



dado el carácter de servicio público que presta la empresa, el personal deberá realizar las horas extraordinarias y urgentes, todo ello a juicio del responsable del servicio en ese momento.

2.- No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de las horas extraordinarias autorizadas, dado el carácter de servicio de esta Empresa, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros de fuerza mayor, averías y otras análogas de carácter extraordinario y urgente, sin perjuicio de su tratamiento como si se tratase de horas extraordinarias.

3.- Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio, tengan que realizar trabajos extraordinarios fuera del horario habitual percibirán por cada hora o fracción el importe o compensación en descanso, según el cuadro siguiente:

	COMPENSACIÓN	HORAS NOCTURNAS
Jornada ordinaria (de Lunes a Viernes)	Horas trabajadas hasta las 22:00 horas compensadas 1 x 1.5 horas Esta compensación se acumulará en una bolsa de horas para que sean compensadas durante los cuatro meses de su realización. En caso que no fuera posible su compensación en dicho plazo, serán abonadas en la siguiente nómina.	Horas trabajadas entre las 22:00 y las 06:00 horas, excluyendo los trabajos que, por su propia naturaleza, tengan horario nocturno, compensación: 1x1.75, además 3.40 €/hora.

4.- Con independencia de lo anterior, si la prestación por estos trabajos se hiciera necesaria una vez abandonado el centro de trabajo respectivo por los trabajadores, se compensarán o abonarán como mínimo dos horas.

Artículo 15. Días Festivos

1, Los trabajadores de la empresa, disfrutarán, con carácter retribuido y no recuperable, de los días festivos aprobados como tales por la Comunidad Autónoma, de acuerdo con el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Los días de fiesta local, incluidos en el anterior cómputo, serán disfrutados en razón a los que correspondan al Municipio donde resida cada trabajador, no considerándose, por tanto, festivos los días de fiesta local donde radique el centro de trabajo, salvo que coincida con el de residencia.

3.- En el caso de que el número de trabajadores a disfrutar de estas fi estas locales sea lo suficientemente alto como para que pueda crear problemas debido a la falta masiva de asistencia al trabajo, éstos los disfrutaran por turnos, según antigüedad, haciendo uso de su derecho, el que no lo haya disfrutado, de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

4.- Aquellos trabajadores que por circunstancias de su puesto de trabajo, sistema



de turno, o necesidades del servicio no pudieran disponer de los días festivos, disfrutarán los mismos en otros días a señalar de común acuerdo entre la empresa y sus empleados, haciéndolos coincidir, a ser posible, con un día anterior o posterior, a cualquier otro descanso.

5.- Se establecen las fechas del 24 y 31 de diciembre como días no laborables, trasladándose el día festivo al siguiente o anterior día hábil, según necesidades del servicio, en caso de coincidir con sábado o domingo.

Artículo 16. Clasificación Funcional, Promoción y Formación

1.- La empresa y los representantes de los trabajadores, mediante la constitución de una comisión al efecto y por los mecanismos que se determinen, se comprometen a efectuar la clasificación funcional de todos los trabajadores, conforme a la estructura establecida en el convenio estatal del sector, mediante metodologías de valoración de puestos de trabajo que resulten de suficiente alcance de forma que, una vez finalizado el mismo, permita:

- Definir las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo.
- Fijar la formación necesaria en cada puesto de trabajo.
- Establecer una escala de valoración de cada puesto de trabajo.
- Fijar los mecanismos de calificación de méritos de cada trabajador y su evolución en el tiempo.

Para el desarrollo de este apartado, y a partir de la firma del convenio, se establecerá y desarrollará un calendario de reuniones entre la Representación Social y Empresarial que fijen las funciones profesionales y las promociones.

2.- La empresa y los trabajadores se comprometen a establecer, por cada grupo de trabajadores que realicen funciones homogéneas, un programa de formación a medio plazo que consiga la optimización del trabajo realizado. Para ello, y como referencia de los contenidos mínimos a establecer en los programas formativos, se tomarán los especificados en el R.D. 1506/2003, que establece las directrices de los certificados de profesionalidad, con las correcciones que sean necesarias para una mayor adecuación de los contenidos formativos a la realidad de la empresa y a las demandas de los usuarios.

3.- Para los grupos de trabajadores que no puedan adscribirse a ninguna de las especialidades incluidas en el citado R.D., se diseñará un plan de formación específico, con el asesoramiento externo que se considere conveniente, que cumpla los objetivos que se persiguen.

4.- A partir de enero de 2014 y durante la vigencia del convenio, se establecerán





pruebas de evaluación para los peones y oficiales de tercera para su promoción a la categoría inmediatamente superior.

5.- En los anexos 2 y 3 se establece la inserción de las distintas categorías en los diferentes grupos profesionales, así como los criterios generales, formación y factores determinantes para el encuadramiento de cada categoría.

6.- Cuando la empresa modifique sus sistemas de producción o administración procurará, con carácter preferente, capacitar al personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos.

Artículo 17. Vacaciones

1.- Todo el personal disfrutará anualmente de veintidós días laborables retribuidos, siempre que acredite un año de antigüedad en la Empresa.

2.- Las vacaciones correspondientes al personal de nuevo ingreso, en su primer año, serán prorrateables a razón de dos días laborables por mes trabajado, computándose como mes entero en el que hubiera ingresado. Para el año siguiente, computará como el resto del personal con antigüedad igual o superior a un año.

3.- En general, el período de disfrute vacacional se establece en dos periodos de 11 días laborables, uno a petición del trabajador y otro a criterio de la empresa. No obstante, podrán establecerse semanas completas

4.- Los trabajadores que, por causas atribuibles a la organización del trabajo, no tengan la opción de ejercitar la elección del periodo de 11 días a que se refiere el párrafo anterior, tendrán derecho a su disfrute preferente en otro ámbito temporal, cuya determinación se establecerá mediante acuerdo de la comisión paritaria

5.- Todo el personal deberá solicitar la fecha de disfrute de sus vacaciones en el plazo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de marzo. La Dirección, a propuesta de los Jefes de Área y Unidad, concretará las fechas de tal disfrute de acuerdo con las necesidades de la empresa y de las peticiones de los empleados. El plan de vacaciones aprobado, se exhibirá en los tablones de anuncios antes del día 30 de abril de cada año.

6.- Cuando coincidan dos o más empleados en las mismas fechas de petición de vacaciones, y no pudieran compatibilizarse por razones del servicio, tendrá preferencia el de mayor antigüedad, salvo que ya hubiera hecho uso de esta preferencia con anterioridad.

7.- A efectos de prioridad en la elección de vacaciones prevalecerán las



circunstancias previstas en el artículo 33.1 del presente convenio colectivo.

8.- La enfermedad, accidente o maternidad producidos durante las vacaciones, si ocasiona hospitalización, incapacidad temporal o baja por parto o adopción, genera el derecho a fijar otro periodo para hacer efectivo el derecho no disfrutado.

Artículo 18. Excedencias, Licencias y Permisos

18.1.- Excedencias:

Para todo lo referente a las excedencias y licencias, ya sean voluntarias o forzosas, se estará a lo preceptuado en el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en el artículo 33.7 del presente convenio colectivo.

18.2.- Permisos retribuidos.

18.2.1.- Todos los trabajadores comprendidos en este convenio, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permisos y licencias retribuidos:

a) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. (3)

b) 15 días naturales en caso de matrimonio. (8)

c) Cinco días laborables en caso de fallecimiento de cónyuge o persona con la que se conviva habitualmente o hijos. (1, 2 y 4)

d) Tres días laborables en caso de fallecimiento de padres y hermanos.

e) Tres días laborables por intervención quirúrgica, accidente o enfermedad grave de familiar de primer grado. (7)

f) Dos días laborables por intervención quirúrgica, accidente o enfermedad grave de familiar de segundo grado. (2 y 4)

g) Traslado de domicilio habitual: Un día laborable.

h) Permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas.

i) A lo largo del año los empleados tendrán derecho a cuatro días para asuntos propios. En el supuesto de enfermedad grave del/la cónyuge o hijos/as se establece el siguiente orden de disfrute de licencias, que se podrán acumular: 1. Los días por enfermedad grave., 2.-Los días de asuntos particulares, 3.- La licencia anual reglamentaria (5).



Los días de asuntos propios deberán solicitarse con al menos cuatro días de antelación, no podrán acumularse a vacaciones o días festivos, y siempre se harán compatibles con la organización del trabajo. Se establece la posibilidad, para cada trabajador, de fijar dos días de asuntos propios a los que tiene derecho para formar un “puente” de acuerdo con el calendario laboral anual.

Podrán utilizarse parcialmente las horas correspondientes a los días de asuntos propios en los casos de acompañar a visitas médicas a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos.

NOTAS:

(1) En caso de que se tenga que efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Almería la licencia se amplía dos días hábiles más.

(2) El disfrute de este premissa podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio, según informe emitido por escrito por el responsable de Área o Unidad.

(3) Cuando se trate del cumplimiento de un deber de carácter público y personal, la duración de la licencia será durante el tiempo indispensable. Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa. Serían, por ejemplo, la pertenencia a un jurado, el deber de comparecer en aquellos procesos en donde los trabajadores concurren en calidad de testigos o de peritos y, genéricamente, el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo. No podrían considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso, por ejemplo, la comparecencia para la firma de escritura pública ante notario y, en general, todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia del trabajador pero que pueden realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En este supuesto se encuentra, por ejemplo, el desempeño de un cargo electivo en una Corporación Local, considerándose como tiempo indispensable para el desempeño del cargo electivo, por una parte, el necesario para la asistencia a las sesiones del Pleno de la Corporación o de las Comisiones. En estos casos, los permisos se concederán para cada sesión del Pleno, de la Junta de Gobierno o de las Comisiones informativas, que coincida con el horario de trabajo y sólo por el tiempo imprescindible. Por otra parte, también se incluye la atención a las delegaciones de que forme parte el trabajador. Dentro



del término atención sólo deben entenderse incluidas las funciones con especial relevancia dentro de la dedicación general del trabajador en la Corporación y no aquellas que suponen la dedicación ordinaria del cargo electo a la delegación de la que forme parte. En este caso se requiere que se acredite la previa convocatoria o citación del órgano competente, con el orden del día de los temas a tratar. Este permiso no se puede conceder para aquellos supuestos en los que el cargo electo de la Corporación puede libremente establecer el horario sin coincidencia con su jornada laboral, tales como recepciones a los vecinos, convocatorias de reuniones con negociaciones o grupos de la localidad, visitas institucionales...

Otros supuestos de permiso por cumplimiento de un deber de carácter público y personal, son los que se conceden para participar en proceso electorales como candidatos o como componentes de las mesas electorales.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una retribución, se descontará el importe de la misma de las retribuciones a que tenga derecho en la empresa.

Para el disfrute del tiempo mínimo indispensable para el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente con la conciliación de la vida familiar y laboral será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable. Esta situación será de carácter puntual y en situaciones sobrevenidas que deberán ser justificadas documentalmente.

(4) En caso de hospitalización, el disfrute del permiso podrá iniciarse en un plazo de una semana o cinco días hábiles tras el alta hospitalaria si el enfermo precisa cuidados domiciliarios para las actividades de la vida diaria, acreditado por justificante médico.

(5) Las personas que disfruten de reducción de jornada tendrán la reducción proporcional de las retribuciones a percibir durante los días de asuntos particulares en función de la jornada trabajada a lo largo del año. En su caso, en el mes de enero del año siguiente se realizará el ajuste correspondiente de las retribuciones percibidas, si fuera necesario.

(6) Deben entenderse incluidos en los términos exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud los exámenes parciales liberatorios y las pruebas selectivas convocadas por las Administraciones Públicas.

(7) En el supuesto de enfermedad grave del cónyuge o hijos se establece el siguiente orden de disfrute de licencias, que se podrán acumular:

1) Los días por enfermedad grave.

2) Los días de asuntos particulares.

3) La licencia anual reglamentaria.

(8) Los días de duración del permiso son naturales, deben ser consecutivos y comprender, en todo caso, el día que se celebre el matrimonio.

18.2.2.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género y reducciones de jornada.

A los efectos previstos en este artículo tendrán la misma consideración el cónyuge que la pareja de hecho (habrá que acreditar la convivencia).

a) Permiso por razón de violencia de género: Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las empleadas víctimas de violencia de género se considerarán justifi cada por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

b) Permiso por parto. En el supuesto de parto, las empleadas tendrán derecho a un permiso que tendrá una duración de dieciséis semanas.

El permiso por parto se ampliará en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. También se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo.

El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de permiso.

No obstante lo indicado anteriormente, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen en la empresa, la madre, al iniciarse el permiso por parto, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En el caso de que ambos progenitores sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo.

Una vez agotadas las seis primeras semanas de disfrute obligatorio para la madre tras el momento del parto, el resto habrá de disfrutarse dentro del año siguiente desde el parto, y siempre en periodos mínimos de dos semanas consecutivas debiendo efectuar la programación antes del inicio de su disfrute.

En caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos



no podrá exceder de las dieciséis semanas indicadas o de las que correspondan en caso de parto múltiple o de discapacidad del/la hijo/a. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso por parto inicialmente concedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, siendo, en este último caso, de forma ininterrumpida y siempre dentro del año posterior al parto.

Durante este permiso se podrá participar en cursos de formación que convoque la empresa. Al incorporarse del permiso tendrán derecho a reintegrarse a su puesto en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso por parto se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales (1).

c) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.

El permiso se ampliará en caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo.

También se ampliará en dos semanas más en caso de discapacidad del/la menor adoptado/a o acogido/a.

El cómputo del plazo se contará a elección del/la interesado/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los/as interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas indicadas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado/a o acogido/a.





Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del/la interesado/a y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que se determinen.

El permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o acogido, el permiso por adopción podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Además se tendrá derecho, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Estos dos meses se computarán teniendo en cuenta la comunicación oficial del país de origen del/la adoptado/a o acogido/a en la que se señale el plazo o periodo de recogida del menor. En el supuesto de que, en virtud del procedimiento aplicable en el país de origen, fuese necesario realizar varios desplazamientos al mismo, el permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no supere los dos meses de duración máxima acumulada.

Durante este permiso se podrá participar en cursos de formación que convoque la Empresa. Al incorporarse del permiso tendrán derecho a reintegrarse a su puesto en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia (1).

d) En el supuesto de parto o adopción o acogimiento de más de un año de duración, una vez agotado el permiso por parto adopción o acogimiento y a continuación del mismo, los/as empleados/as tendrán derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales. Este permiso sólo podrá disfrutarse por el padre siempre y cuando la madre tuviera derecho al permiso por parto o adopción de dieciséis semanas. En el caso de que ambos sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo. Este permiso deberá disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al permiso por parto o adopción o acogimiento.

e) Las/os empleadas/os, para el cuidado de un/a hijo/a menor de doce meses de edad del/la niño/a, tendrán derecho a disfrutar de este permiso en una de las dos modalidades que a continuación se relacionan y una vez que se haya optado por una de ellas, deberá mantenerse dicha opción hasta su finalización:

- Una hora diaria de ausencia de trabajo, con carácter retribuido, que podrán dividir en dos fracciones, o sustituirla por la reducción de la jornada en una hora.





En ningún caso podrán acumularse los periodos de tiempo a que se refiere este punto.

- Permiso retribuido por jornadas completas con una duración máxima de cuatro semanas. El derecho a optar por la segunda modalidad deberá ejercerse antes de la conclusión del permiso por parto o adopción.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno y otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen en la empresa. En caso de parto múltiple, cada uno/a de los/las hijos/as generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso, acumulándose su duración. Esta reducción de jornada no conllevará reducción de retribuciones. Este permiso es incompatible con el disfrute del permiso por parto, adopción o acogimiento a tiempo parcial.

f) Permiso por cuidado de hijo menor o cónyuge afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el/la empleado/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo, durante un máximo de un año, de hasta la mitad de la duración de aquélla, completando la empresa hasta el 100% del salario una vez tenidas en cuenta las percepciones a que tenga derecho de la Seguridad Social por esta contingencia, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad o cónyuge afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el/la empleado/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en la misma área o unidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

En todo caso será requisito imprescindible justificar una situación de dependencia

directa respecto del/la titular del derecho.

(1) El tiempo transcurrido durante los permisos por paternidad, parto y adopción o acogimiento, se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del trabajador durante todo el periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste si, de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del mismo.

18.3.- Licencias.

18.3.1.- Exámenes.

Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial (ciclos formativos en institutos de enseñanza superior o universidades), tendrán derecho a los permisos necesarios para concurrir a los exámenes cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, previa comunicación, con 4 días de antelación, de la fecha y hora de los mismos y posterior justificación de haber acudido a la convocatoria.

Si el trabajador está matriculado en un curso completo, podrá solicitar, hasta un máximo de cinco durante el curso, el disfrute de la jornada anterior a la fecha del examen (ver nota 6 del art. 18.2.1.)

18.3.2 Visitas médicas

La empresa concederá el tiempo imprescindible y necesario empleado en las visitas médicas por enfermedad del trabajador, previo aviso a su inmediato superior y aportando el correspondiente justificante, donde se reflejará la hora de entrada y salida del servicio médico.

Título Tercero. Régimen Económico

Artículo 19. Salario

El salario es la retribución del trabajador fijada por la unidad de tiempo acordado en convenio colectivo entre la empresa y el trabajador. En la estructura de las retribuciones se distinguirá el salario base y los complementos salariales del mismo.

Las remuneraciones del personal afectado por el presente Convenio, se establecerán por salarios fijados por mes, y conforme a la jornada establecida en el Título Segundo.

19.1.- Conceptos retributivos:



19.1.1.- Salario base:

Es la parte de retribución del trabajador fijada para cada categoría profesional y cuyos importes figuran en las tablas contenidas en el anexo 1 del presente Convenio.

19.1.2.- Complemento por antigüedad:

Los trabajadores afectados por este Convenio devengarán aumentos periódicos por años de servicio según lo establecido en el convenio estatal del sector. Las partes podrán acordar una revisión de este complemento a partir del mes de enero de 2015, si no contraviene la normativa legal que resulte de obligado cumplimiento.

19.1.3. Complemento convenio:

Este complemento específico, es el que se detalla, para cada categoría, en el anexo 1 del presente Convenio.

19.1.4.- Complemento de puesto:

Este complemento específico, es el que se detalla, para cada puesto, en el anexo 1 del presente Convenio.

Artículo 20. Actualización Salarial

En esta materia serán de aplicación las previsiones legales de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada anualidad, para el Sector Público.

Artículo 21. Forma de Pago

El pago de las remuneraciones se efectuará por meses vencidos hasta el día dos del mes siguiente o primer día hábil, mediante transferencia a la entidad bancaria que determine el empleado. El cobro de los trabajadores que tengan domiciliadas sus nóminas en entidades bancarias distintas de las utilizadas usualmente por la Empresa, se considerará realizado si por parte de ésta se justificara que la transferencia ha sido ordenada en la misma fecha.

Artículo 22. Complementos Salariales

22.1.- Complemento de gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por este Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes en el abono de treinta días de salario base más complemento convenio, complemento de puesto y antigüedad.

Estas gratificaciones extraordinarias se harán efectivas los días 15 de los meses



de junio y diciembre.

Los trabajadores que no tuvieran un año de antigüedad en la empresa, en el momento de percibir cada una de estas gratificaciones extraordinarias, tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente.

22.2.- Complemento plus de transporte.

Se establece un plus de transporte para todos los trabajadores en función de la distancia de su residencia a la del centro de trabajo, que se devengará por día efectivamente trabajado y cuyo importe será modificado de forma automática, al alza o a la baja, con arreglo a la variación que experimenten los precios de los carburantes entre la fecha del uno de enero y treinta y uno de diciembre del año anterior.

El plus quedará fijado en el momento de la contratación del trabajador, no variando al alza si el trabajador cambiara de domicilio. Se producirá esta variación si la empresa traslada al trabajador a otro centro de trabajo.

No percibirán este plus los trabajadores que tengan asignado permanentemente vehículo de la empresa.

22.3.- Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, tendrán una retribución específica incrementada en 3,40 €/hora de lunes a viernes y para los fines de semana y/o festivos el importe será de 5,10 €/hora

Quedan fuera de este concepto los trabajos que por su propia naturaleza sean de carácter nocturno.

22.4.- Complemento por trabajo en festivos especiales y festivos.

El complemento para los días 25 de diciembre, 1 de enero y Viernes Santo será de 72 euros por día, considerándose a estos efectos el periodo entre las 22.00 horas del día anterior hasta las 22.00 horas de los días citados.

Se establece un complemento diario para los trabajadores que realicen trabajos fuera del horario de jornada ordinaria, en sábados, domingos y festivos, de 14,39 € por día trabajado.

22.5.- Complemento de guardias fin de semana.

Se establece un complemento por guardia de 50€ por jornada de sábado, domingo y/o festivos para el personal que, designado por la empresa, deba realizar guardia en estos días. A voluntad del trabajador, cuando éste supere los





60 años de edad, anualmente, podrá solicitar su exclusión del régimen de guardias.

Para los encargados de servicios que deban encontrarse localizados para atender situaciones de averías u otras necesidades urgentes fuera del horario laboral se establece un complemento de 100€/semana.

	PLUS DE GUARDIA	COMPENSACIÓN	HORAS NOCTURNAS.
Sábados (servicios de guardia en instalaciones)	50 €	Jornada partida de 09:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 18:30 horas. A compensar por un día de la semana siguiente (de lunes a viernes). Horas trabajadas fuera del horario establecido a 1 x 2. Esta compensación se acumulará en una bolsa de horas para que sean compensadas dentro de los cuatro meses de su realización. En caso que no fuera posible su compensación en dicho plazo, serán abonadas en la siguiente nómina.	Horas trabajadas entre las 22:00 y las 06:00 horas, excluyendo los trabajos que, por su propia naturaleza, tengan horario nocturno, compensación: 1x 2, además 5,10 €/hora.
Domingo y Festivos (Servicios de guardias en instalaciones)	50 €	Jornada partida de 09:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 18:30 horas, con un total de 7,5 horas día, abonando las horas como si de horas extraordinarias se trataran, a un importe de 16 €/hora. Horas trabajadas fuera del horario establecido a 1 x 2. Esta compensación irá a una bolsa de horas para que sean aplicadas dentro de los cuatro meses de su realización.	Horas trabajadas entre las 22:00 y las 06:00 horas, excluyendo los trabajos que, por su propia naturaleza, tengan horario nocturno, compensación: 1x 2, además 5,10 €/hora.
Encargados	100 € Semana		

22.6.- Complemento de planta de tratamiento.

Para el personal que normalmente realice su trabajo en plantas de tratamiento de agua, ya sean de potabilización o de depuración, se establece un complemento de 72,34 euros al mes, computándose por día efectivamente trabajado.

22.7.- Complemento de turnicidad.

Para el personal sujeto a régimen diario de turnos, se establece un complemento de turnicidad de 144,68 euros al mes, abonándose doce mensualidades anuales.

22.8.- Complemento de asistencia.

Con objeto de reducir al mínimo la incidencia del absentismo laboral en la empresa, se establece un complemento de asistencia de 28,94 euros al mes para todos los trabajadores que, durante tal periodo, completen la totalidad del horario laboral fijado en este convenio.

Este plus se dejará de percibir en los casos de baja por enfermedad común y en los supuestos previstos en los artículos 18.2.1.a., 18.2.1.b., 18.2.1.e., 18.2.1.f., 18.2.2.b., 18.2.2.c., 18.2.2.d, así como las excedencias de cualquier clase o suspensiones del contrato de trabajo, tanto por asuntos personales como motivados por sanciones disciplinarias.

22.9.- Complemento de pantalla.

A los trabajadores que realicen habitualmente su trabajo con un equipo de PVD,



se les abonará un complemento de 26,32 euros al mes. Este complemento computará por día efectivamente trabajado.

22.10.- Actualización anual de Retribuciones.

Una vez finalizada la vigencia del convenio y hasta que no medie acuerdo entre ambas partes para la negociación colectiva de otro convenio, la revisión anual de los conceptos retributivos enumerados en este artículo tendrán la modificación que autorice la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

Título IV. Prestaciones Sociales

Artículo 23. Ayudas Asistenciales

23.1.- Contratación de disminuidos físicos.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

23.2.- Trabajadores con capacidad disminuida.

El trabajador cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, comprobada por informe de Servicio Médico competente, la Dirección procurará acoplarlo a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan posibilidades para ello, señalándose un nuevo puesto de trabajo, pero manteniéndole la retribución que venía percibiendo.

23.3.- Comisión de formación

Se garantiza la participación social en los planes de formación de la Empresa, la cual se realizará a través de la Comisión de Formación. Esta Comisión, de carácter paritario, estará integrada, por parte de la representación social, por tres miembros designados por el Comité de Empresa y otros tres designados por la Dirección.

Las funciones de la Comisión de Formación serán:

- Conocer e informar sobre los criterios, orientaciones y contenidos genéricos del Plan.
- Promueve en el primer trimestre de cada año una propuesta de programa-calendario general relativo a las acciones formativas enmarcadas en el desarrollo profesional, así como el número aproximado de necesidades.
- Proponer a la Dirección de la Empresa los programas de capacitación, formación y analizar la información del seguimiento y evaluación de su desarrollo y proponer líneas de mejora.



- Informa de la ejecución del Plan de Formación, con periodicidad anual.
- Informa de las solicitudes de permisos individuales de formación realizadas en la empresa, así como de las resoluciones adoptadas por la Dirección respecto a las mismas.

La formación se realizará por el método de simultanear la capacitación práctica y teórica, estando ambas bien a cargo de instructores o tutores designados por la empresa entre su propio personal competente para ello, o bien encomendada a centros o instituciones especializados, así como mediante sistemas telemáticos, ofimáticos, vía e-learning o de cualquier otra índole que la Dirección estime oportuno.

Se procurará impartir la formación dentro de la jornada laboral y en el centro de trabajo si las circunstancias lo permiten, fomentando la adquisición previa de conocimientos para acudir al curso por el personal.

23.4.- Anticipos a los trabajadores.

Todo trabajador fijo de la empresa tendrá derecho, siempre que lo permita la tesorería, a percibir en un solo préstamo, en concepto de anticipo, hasta cuatro pagas extraordinarias de su sueldo.

El referido importe será reintegrado a la empresa por el trabajador, mediante descuentos en la nómina mensual, durante un plazo máximo de doce meses.

No se podrán disfrutar de dos anticipos simultáneamente.

Artículo 24. Maternidad

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente y a las condiciones establecidas en los artículos 18 y 33.

Artículo 25. Plan de Pensiones

Con arreglo a la actual previsión legal no se establece aportación alguna.

Artículo 26. Invalidez Total y Permanente para la Profesión Habitual

Cuando la Seguridad Social reconozca a un empleado una invalidez de grado de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, la Empresa tendrá derecho a optar entre su readaptación a un puesto de trabajo acorde con su capacidad laboral, o complementará lo que el trabajador afectado perciba por la Seguridad Social, de tal forma que la pensión resultante significa que el cien por cien del salario real de dicho trabajador, que en ese momento estuviera vigente en la empresa. La aplicación de este supuesto será, en todo caso, acorde con la legislación vigente en cada momento.

Artículo 27. Seguros

Los trabajadores afectados por el presente convenio están cubiertos por una póliza de seguro de las siguientes características:

- Muerte por accidente de trabajo 60.101 euros
- Invalidez permanente absoluta 72.121 euros por accidente de trabajo más renta mensual de 300 euros incrementada en un 5% durante 10 años.

Artículo 28. Ropa de Trabajo

La empresa facilitará a sus trabajadores ropa de trabajo adecuada a las funciones a realizar en cada puesto de trabajo, con la periodicidad que se determine en función del uso de cada una de ellas.

Durante la jornada de trabajo los trabajadores a los que se suministre vestuario, no podrán usar otra ropa de trabajo distinta a la suministrada.

Artículo 29. Locomoción

Los desplazamientos que el personal realice en vehículos de su propiedad para efectuar gestiones encomendadas por la empresa, serán compensados por ésta a razón de 0,2084 euros/km

En los supuestos contemplados, en el presente artículo, el personal no devengará retribución complementaria alguna por la conducción de vehículos.

Las sanciones de tráfico impuestas a cualquier empleado conductor de un vehículo de la empresa serán descontadas de los haberes mensuales del conductor sancionado, siempre que la responsabilidad sea del conductor.

Artículo 30. Complemento de Incapacidad Temporal

Será de aplicación la previsión de la vigente normativa legal.

Artículo 31. Asistencia Jurídica

La empresa garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores que la precisen o soliciten por razones derivadas de la prestación del servicio, bien por Letrado de la empresa o por otro Letrado designado siempre por la empresa. En cualquier caso, los gastos a consecuencia de dichas actuaciones serán por cuenta de la empresa.

El tiempo que el trabajador emplee con ocasión de las actuaciones judiciales mencionadas, en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 32. Fomento de Jubilaciones Anticipadas y Prejubilaciones

Los firmantes del convenio colectivo promoverán la aplicación de las previsiones legales previstas en la normativa legal vigente.

Artículo 33. Medidas de conciliación de la Vida Laboral y Familiar

1.- Reducción de la jornada laboral hasta un cincuenta por ciento, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico y por cada empleado. Este mismo derecho se tendrá respecto al cónyuge y pareja de hecho (habrá que acreditar la convivencia). Si hubiese más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

2.- Las empleadas, por razón de violencia de género sobre la mujer, tendrán derecho a un mes de permiso retribuido y a la posterior reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

3.- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, mientras dure la hospitalización, el progenitor que no esté disfrutando del permiso por parto podrá ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias retribuidas. Asimismo, podrá reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de retribuciones.

4.- Derecho a la disminución de la jornada (con la disminución proporcional de retribuciones que corresponda) por razones de guarda legal, cuando el empleado tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida o el cuidado directo de familiar hasta el segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Este mismo derecho se tendrá respecto al/la cónyuge y pareja de hecho (habrá que acreditar la convivencia).

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concesión de esta reducción es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.



5.- Los trabajadores con hijos a su cargo menores de diez años tendrán preferencia a la hora de elegir el periodo de disfrute de vacaciones. En caso de concurrencia de varios trabajadores que impidan la correcta organización del trabajo, tendrán prioridad los que tengan hijos de menor edad a menos que ya hayan ejercido este derecho con anterioridad.

6.- Las acciones formativas se desarrollarán siempre dentro de la jornada laboral, a menos que ésta se realice en un centro externo en el que la programación se realice fuera del horario laboral.

7.- Mediante los mecanismos que se determinen y previa consulta con los trabajadores afectados, los trabajadores sujetos a régimen de turnos con hijos a su cargo menores de tres años tendrán preferencia en la elección de turno.

8.- Se establece un permiso de lactancia de una hora diaria durante diez meses, ampliable en caso de parto múltiple en un mes más por cada hijo a partir del primero, aplicable inmediatamente después de la finalización del permiso por parto. A elección de la trabajadora, la hora de permiso retribuido podrá disfrutarse al inicio, al final o intercalada en la jornada laboral. También podrá optarse por dividirla en dos fracciones de media hora, una al principio y otra al final de la jornada.

9.- Los trabajadores con hijos a su cargo menores de diez años de edad, podrán solicitar una reducción de jornada entre 1/10 y 1/2 de la misma, pactando con la empresa la concreción horaria de dicha reducción.

10.- Podrán optar por la reducción de jornada los trabajadores que se encuentren matriculados en centros oficiales de estudios (ciclos formativos en institutos de enseñanza superior y universidades) mientras dure tal circunstancia, con una prórroga de uno o dos años más, respectivamente, sobre la duración de los estudios y siempre que no se hayan finalizado éstos.

11.- Los trabajadores podrán solicitar una excedencia no superior a tres años con reserva de puesto de trabajo por cuidado de hijos por nacimiento o por adopción, tras la finalización del periodo de maternidad.

De un año con reserva de puesto de trabajo por proceso de adopción y realización de estudios en centros oficiales (ciclos formativos en institutos de enseñanza superior y universidades).

12.- A petición de cada trabajadora, podrán incluir una revisión ginecológica en la vigilancia de la salud.

13.- La empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a establecer las líneas generales para el establecimiento de un plan de igualdad adaptado a las circunstancias particulares de la estructura y función de la

empresa y a las del mercado laboral.

14.- El trabajador podrá solicitar un permiso no retribuido por asuntos personales con suspensión del contrato de trabajo mientras dure esta situación, de entre un mes y seis meses de duración con reserva de puesto de trabajo, categoría y grupo profesional, cuando acredite una antigüedad de cuatro años. El permiso se solicitará por escrito con veinte días de antelación y no podrá volver a solicitarse hasta pasados dos años del disfrute del último permiso de este tipo. Podrá denegarse por razones organizativas mediante informe motivado por la empresa.

Título Quinto. Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 34. Principios Generales

1. La empresa manifiesta su voluntad de cumplir y hacer cumplir la vigente normativa sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, y de modo muy especial lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Estatuto de los Trabajadores y demás

normativa aplicable, con el fin de disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo.

2. La empresa promoverá las acciones formativas e informativas, de signo prevencionista, tendentes a evitar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

3. Con independencia de los derechos y obligaciones que al particular se establecen en la normativa vigente, los trabajadores, directivos y técnicos de la empresa deberán actuar siempre para evitar cualquier tipo de accidente o riesgo, debiendo utilizar, y hacer utilizar, obligatoriamente los medios de protección de que se disponen, así como cuidar de su perfecto estado y conservación.

4. La empresa realizará una revisión médica anual de todos y cada uno de sus trabajadores. La empresa garantizará la confidencialidad y reserva de los datos médicos de sus trabajadores en los términos legalmente previstos.

Título Sexto. Representación Legal de los Trabajadores

Artículo 35. Legitimación

La representación del conjunto de los trabajadores ante la empresa, quedará asumida por el Comité de Empresa o Delegados de Personal como Órgano representativo y Colegiado de los mismos, que ostentará la capacidad negociadora.

Artículo 36. Información



La Dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, intercambiarán información según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y demás normativa aplicable.

La empresa facilitará a la parte social información detallada con periodicidad trimestral sobre la compensación de horas extraordinarias, subcontratas y costes salariales.

Artículo 37.- Locales de Reunión

La Dirección de la empresa habilitará un lugar para las reuniones del comité de empresa o de los representantes de los trabajadores.

Artículo 38. Asamblea

Los trabajadores tendrán el derecho a reunirse en asamblea fuera del horario de trabajo, siempre que la misma sea convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa, Secciones Sindicales o por un número de trabajadores no inferior al 25% del total de la plantilla.

Quienes convoquen la asamblea, comunicarán a la Dirección de la empresa, con una antelación mínima de 48 horas, indicando fecha y hora de celebración, orden del día y personas ajenas a la empresa que hayan de asistir.

Artículo 39. Actividad Social

La Dirección de la empresa podrá colaborar con el Comité de Empresa, Delegados de Personal o Secciones Sindicales a organizar actividades encaminadas a desarrollar la necesaria convivencia entre todos los trabajadores.

Artículo 40. Garantías del Comité de Empresa o Delegados de Personal

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

Título Séptimo. Garantías

Artículo 41. Cláusula de Garantía

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a título personal tenga establecidas la empresa con sus trabajadores el entrar en vigor el presente convenio, ya sean económicas o de condiciones de trabajo mejorándose aquellas que el presente convenio establezca.

Cualquier modificación en las actuales condiciones de trabajo deberá ser informada al Comité de Empresa.



A los trabajadores de la plantilla actual no se les podrá exigir título académico y/o profesional distinto al que poseían al inicio de su relación laboral en la empresa o al comienzo del desempeño de su función habitual.

Artículo 42. Cambio de Titularidad de la Empresa

Cuando la actividad de uno, varios o todos los centros de trabajo, incluido oficinas, cesen su actividad por finalización o modificación total o parcial del contrato de explotación, arrendamiento, concesión, venta, sucesión, absorción, cambio de titularidad de la misma o responsabilidad en la prestación del servicio, y toda figura económica o administrativa que suponga cambio o modificación de gestión en la empresa, o bien por desaparición de la empresa y sea adjudicataria de dicha explotación otra empresa, ésta vendrá obligada a aplicar la subrogación empresarial, incluidos los que se encuentren en situación de excedencia, respetándoles en su integridad, con carácter personal e irrenunciable todos los derechos reconocidos en el presente convenio.

Se garantizará a los trabajadores su adscripción geográfica al territorio donde la empresa realice su actividad, conforme al artículo 3 del presente convenio.

Artículo 43. Publicación del Texto del Convenio

La empresa se compromete a facilitar a todos y cada uno de los trabajadores el texto íntegro del presente convenio colectivo.

Artículo 44. Paz Social

Las partes se comprometen a mantener, en el más amplio sentido, la paz social en la relación laboral durante el periodo de vigencia del presente convenio colectivo.

Disposición Adicional Primera (artículo 5.2)

En caso de no existir norma de obligado cumplimiento, el presente convenio, de no mediar denuncia, se prorrogará tácitamente de año en año con una subida porcentual igual a la subida del IPC del año vencido, a excepción del Plus de transporte (Art. 22.2), el cual tiene tratamiento propio.

Disposición Adicional Segunda (artículo 11)

No se establece cómputo anual de horas de trabajo, si no que éste será el resultado de la aplicación del calendario anual al horario establecido en la disposición adicional siguiente, con un cómputo semanal de 35 horas, si lo permite la normativa legal que resulte de aplicación.

Disposición Adicional Tercera (artículo 12.1)



El horario de trabajo establecido en los distintos tipos de centros de la empresa será el siguiente:

a) Oficinas: De Lunes a Viernes: de 8:00 a 15:00 horas.

b) Personal a turnos en centros de trabajo con presencia permanente: Se establecen tres turnos diarios de ocho horas, de 06:00 a 14:00 horas, de 14:00 a 22:00 horas y de 22:00 a 06:00 horas.

c) Unidades de operación y mantenimiento: De lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas y de 15:00 a 22:00 horas.

En función de las necesidades de la empresa, el personal adscrito a estas unidades, cuya fecha de ingreso sea posterior al uno de enero de 2004, o que lo solicite voluntariamente, para lo cual se creará una lista de voluntarios, de entre los trabajadores, que estará en los tabloneros de anuncios de los centros, desde donde se podrá llamar, siguiendo el orden establecido, se establece el horario, de Lunes a Viernes, de 15:00 a 22:00 horas.

Sábados, Domingos y Festivos, de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:00 horas. La empresa designará al personal que ha de cubrir los servicios durante los fines de semana y festivos en el horario indicado.

Disposición Adicional Cuarta (artículo 20)

AÑO 2014: IPC Año 2013 (aplicación 01/01/2014).

AÑO 2015: IPC año 2014 (aplicación a 01/01/2015); además se incrementará un % a establecer mediante negociación colectiva durante el primer trimestre de 2015 y que se aplicará con carácter retroactivo desde el uno de enero de 2015 de los resultados de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias, "Resultado de Explotación" siempre que éste sea positivo, en caso contrario, un tanto % a negociar como mejora salarial del "Importe Neto de la Cifra de Negocio", a repartir proporcionalmente en relación al salario, entre todos los trabajadores.

A fecha 31.12.15 se incrementará la rebaja salarial del 2% aplicada durante el año 2013 en los conceptos afectados de tal forma que el resultado de las tablas salariales queden conformadas con los incrementos realizados de IPC y % establecidos durante los años 2014 y 2015 y la rebaja salarial aplicada en 2013, sin actualización.

De concurrir circunstancias normativas de obligada aplicación, por las cuales se vean mermados los salarios por la aplicación de norma, se tendrá en cuenta la rebaja salarial del 2% ocurrida durante el año 2013, con el fin de minimizar los detraimientos salariales que se pudieren producir. Así mismo si el % de incremento que se ha de pactar como mejora salarial para el año 2015, se viera



afectado por la circunstancia anteriormente citada, este pacto se trasladará al año siguiente en tanto cuanto el incremento pactado se pueda aplicar.

Una vez finalizada la vigencia del convenio y hasta que no medie acuerdo entre ambas partes para la negociación colectiva de otro convenio, la revisión anual de todos los conceptos retributivos, tendrán el incremento del I.P.C. real establecido por el I.N.E. u organismo que los sustituya, abonándose tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la primera nómina siguiente, con efectos desde el uno de enero del año en curso, situación esta que se verá prorrogada año a año en tanto que no se alcance acuerdo expreso entre las partes para un nuevo convenio.

No se aplicarán las variaciones de IPC si éste resultara negativo.

Disposición Adicional Quinta (artículo 22.10)

Una vez finalizada la vigencia del convenio y hasta que no medie acuerdo entre ambas partes para la negociación colectiva de otro convenio, la revisión anual de todos los conceptos retributivos, tendrán el incremento del I.P.C. real establecido por el I.N.E. u organismo que los sustituya, abonándose tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la primera nómina siguiente, con efectos desde el uno de enero del año en curso, situación esta que se verá prorrogada año a año en tanto que no se alcance acuerdo expreso entre las partes para un nuevo convenio.

Disposición Adicional Sexta (artículo 25)

Mientras la normativa lo permita, se establece una aportación de la empresa al plan de pensiones constituido por esta mercantil de 10 € por trabajador y mes durante la vigencia del convenio, que deberá ser aportada al Plan de Pensiones ya establecido.

Disposición Adicional Séptima (artículo 30)

Siempre que una norma legal no lo impida, la Empresa abonará a los trabajadores, con cargo a la misma, el complemento necesario hasta alcanzar el 100% de la retribución diaria total, desde el día de la baja al día del alta médica, ambos inclusive, a excepción de aquellos complementos que se devenguen por la especificidad del trabajo realizado.

Disposición Adicional Octava (artículo 32)

Siempre que una norma legal no lo impida, la empresa y los trabajadores se comprometen a facilitar y potenciar el uso de los mecanismos legales que la normativa vigente en cada momento ofrezca sobre jubilación parcial y anticipada, en aras de favorecer las condiciones de finalización de la vida laboral de los





trabajadores y la incorporación al empleo de nuevos trabajadores, dentro siempre del marco legal que resulte aplicable.

1.- Jubilación a los 64 años. A partir de los 64 años de edad, los trabajadores que así lo soliciten y reúnan las condiciones legales exigidas, podrán acogerse a la jubilación anticipada en los términos previstos en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio, comprometiéndose la empresa a realizar el correspondiente contrato de sustitución.

2.- Jubilación anticipada. Cuando un trabajador solicite la jubilación anticipada, excepto en el caso previsto en el apartado anterior, la empresa concederá un mes de permiso retribuido previo a la fecha de jubilación y el trabajador percibirá la cantidad de 8.500 € si la jubilación anticipada se produce a los 60 años, reduciendo 750 € por año dicha cantidad en función de la edad en la que se solicite. Estas cantidades se actualizarán con el IPC anual.

3.- Jubilación parcial. La empresa se compromete a atender las solicitudes de jubilación parcial que realicen los trabajadores de la empresa conforme a la legislación que resulte de aplicación en la materia.

Efectuada la solicitud por el trabajador y una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos legales, la empresa ofrecerá al trabajador el régimen de jornada y horario – dentro siempre del estipulado en el presente convenio colectivo – que por razones organizativas y de producción estime adecuado, tendiendo en lo posible a la acumulación del total anual de horas de trabajo en jornadas completas y consecutivas en periodos, como mínimo, semanales.

La fijación del régimen de jornada y horario tendrá consideración de pacto individual. En caso de no alcanzarse acuerdo, el trabajador no podrá acceder a la jubilación parcial y en todo caso será preceptiva la información al comité de empresa.

La empresa realizará un contrato de relevo por la jornada no cubierta por el trabajador parcialmente jubilado con una duración igual al tiempo que le reste al trabajador parcialmente jubilado para alcanzar la edad de jubilación legalmente establecida. Dicho trabajador, mientras dure su condición de relevista, tendrá preferencia para ocupar puestos de similar funcionalidad a la que ocupe en caso de que se produjeran vacantes o nuevas plazas.

Una vez alcanzada por el trabajador parcialmente jubilado la edad de jubilación legalmente establecida, pasará forzosamente a situación de jubilación.

4.- La empresa informará a la representación de los trabajadores de todas las solicitudes de jubilación anticipada o parcial que se produzcan, comunicando en este último caso el régimen de jornada y horario pactado.

Disposición Adicional Novena

La tabla salarial que se incluye en el anexo 1 es la que ha de regir para el ejercicio 2013.

La antigüedad correspondiente a cada trabajador percibida en el ejercicio 2012 se distribuirá por igual en las catorce mensualidades fijadas en este convenio.

Lo anterior se establece sin perjuicio del resultado de la reclamación administrativa o judicial que pudiera plantear la parte social sobre la interpretación de los artículos correspondientes a las revisiones salariales tanto de los convenios anteriores de la empresa y del convenio estatal del sector.

Grupos Profesionales	Criterios generales	Formación	Factores determinantes
1	Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación	Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente	Alto grado de dependencia y supervisión. Esfuerzo físico
2	B Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional de Primer Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo	Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales
	A Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aún en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional de Primer Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo	Iniciativa, supervisión directa de sus colaboradores
3	B Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, BUP, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional de Primer Grado completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, supervisión directa de sus colaboradores
	A Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración, coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, BUP, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional de Segundo Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo	Conocimientos amplios, iniciativa, supervisión directa e indirecta de sus colaboradores
4	Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o interrelación humana	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de Grado Medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo	Alto grado de autonomía
5	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias Áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de Grado Medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional o a estudios universitarios de Grado Superior completada con una formación específica en el puesto de trabajo	Amplia experiencia, autonomía, responsabilidad
6	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias Áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidades de mando y dirección de personas o equipos.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de Grado Medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de Grado Superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Amplia experiencia, planificación, autonomía, responsabilidad de una o varias Áreas funcionales.



GRUPOS PROFESIONALES	ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA	ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA	ÁREA FUNCIONAL OPERARIA
Agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento	Funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media o ciclos formativos de grado medio o superior	Funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior o ESO	Funciones y tareas que, no formando parte de los anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales.
1		Aspirantes Administrativos	Personal de limpieza, Porteros, Conserjes, Ordenanzas, Guardas, Vigilantes, serenos, Peón Especialista y Aprendices
2	B	Auxiliar Técnico, Calcadores y Auxiliar de Laboratorio	Especialistas, Oficial 3º, Oficial 2º y Conductor Clases C y D
	A	Delineante y Topógrafos 2º	Oficial 1º, Montadores Mecánicos o Eléctricos, Vigilante de Obras e Inspector de Instalaciones
3	B	Delineante 1º, Topógrafos 1º, Analista de Laboratorio y Técnicos Ayudantes	Subcapataz
	A	Delineante Proyectista	Encargado de Taller o Sección y Capataz
4	Jefe de Sección, Titulado de Grado Medio, Jefe de Servicio		
5	Titulado de Grado Superior, Titulado de Grado Medio con Jefatura de Servicio, Jefe de Grupo		
6	Titulado de Grado Superior con Jefatura		

A N E X O 1**TABLA SALARIAL ANUAL POR CATEGORÍAS**

(A PARTIR DE UNO DE FEBRERO DE 2013)

CONCEPTOS (SB+CC+CP)x14			
Categoría	Sueldo Base	Comp.Convenio	Comp.puesto
Técnico Nivel I	1.847,93	689,41	272,72
Técnico Nivel II	1.289,33	503,25	245,82
Encargado General	1.847,93	689,41	272,72
Jefe de Contabilidad	1.854,74	752,55	508,56
Jefe Secretaría	1.403,12	524,27	371,93
Encargado Eléctrico	1.292,73	492,63	346,52
Jefe Atención al Cliente	1.403,12	524,27	126,10
Inspector de Obras	1.292,73	492,63	143,61
Capataz	1.292,73	492,63	0,00
Montador Especialista	1.292,73	492,63	0,00
Inspector Acometidas	1.292,73	492,63	143,61
Oficial 1ª	1.203,26	407,64	0,00
Oficial 2ª	1.153,89	322,05	0,00
Oficial 3ª	1.131,88	285,24	0,00
Oficia 1ª Adm.A	1.403,12	524,27	0,00
Oficial 1ª Adm.B	1.220,06	495,24	0,00
Oficial 2 Admin.	1.118,27	481,25	0,00
Lector	1.118,27	481,25	0,00
Auxiliar Laboratorio	1.118,27	481,25	0,00
Auxiliar Administrativo	1.059,14	350,19	0,00



Andalucía

Gestión de Aguas de Levante Almeriense, S.A. (GALASA)

BOP 201, 18 de octubre del 2013

Página 33 de 33

Peón	1.115,91	272,52	0,00
------	----------	--------	------

