



Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, Sociedad Anónima, código de convenio 2906802, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ella.

Segundo. Proceder al depósito del texto original del Convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

Tercero. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 17 de mayo de 2005.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA, GESTIÓN
INTEGRAL DEL AGUA, SOCIEDAD ANÓNIMA, PARA SU CENTRO DE
TRABAJO
EN TORROX (MÁLAGA)**

Capítulo I. Extensión y ámbito del convenio.

Artículo 1. Ámbito territorial.

Las normas del convenio serán de aplicación al centro de trabajo comprendido en el ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio regula las relaciones laborales existentes entre todo el personal que presta sus servicios en el Servicio Municipal de Aguas de Torrox (Málaga), cuya concesión administrativa consiste en la gestión y explotación de:

a) Redes de abastecimiento de agua potable, que se desarrolla en las siguientes áreas:





1. Producción.

Captación de agua de las distintas fuentes de suministro.

Aducción que consisten en la conducción y transporte del agua hasta las estaciones de tratamiento y depósitos de regulación. Tratamiento mediante el cual el agua es sometida a procesos físico químicos y cloración para su potabilización.

2. Distribución.

Distribuir el agua potable a los distintos centros de consumo.

b) Redes de alcantarillado de agua residual consistente en la evacuación de las aguas ya utilizadas mediante las redes de alcantarillado.

c) Tratamiento de agua residual mediante el cual en las estaciones depuradoras es tratada el agua residual.

d) Gestión de clientes y administración donde se llevan a cabo labores de atención a clientes, contrataciones de suministro de agua, lecturas de contadores, facturación y cobros. Administración general y contabilidad.

e) Obras donde se elaboran proyectos en Oficina Técnica y Obras en General del Servicio de Aguas.

Por tanto será el único Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en el presente ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio es de aplicación obligatoria para todos los trabajadores fijos o eventuales que prestan sus servicios o actividades, bien con su esfuerzo físico, intelectual, de dirección o de simple vigilancia o atención en el Servicio Municipal de Aguas de Torrox (Málaga), por cuenta ajena, así como aquellos otros que sean contratados por dicha empresa en el término municipal de Torrox.

Se excluyen expresamente del ámbito regulado por el presente convenio, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3 a) y c) del Estatuto de los Trabajadores y de la disposición adicional 5.ª de la citada ley, además de las que se regulen expresamente en alguno de los artículos del mismo.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2004 y finalizando la misma el 31 de diciembre del 2007, con independencia de la fecha de su registro y publicación.



**Artículo 5. Vigencia.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2004, salvo para aquellas materias que se indique expresamente la fecha de su aplicación.

Artículo 6. Denuncia.

Una vez concluido el periodo de duración establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo, esto es, el 31 de diciembre de 2007, cualquiera de las partes negociadoras podrá presentar por escrito a la otra, la denuncia del texto. La comunicación de la denuncia se deberá de presentar con un plazo de preaviso de tres meses.

Artículo 7. Prórroga.

Una vez agotado el tiempo máximo de duración previsto para el presente Convenio Colectivo, y habiéndose denunciado de forma automática, quedará este prorrogado en su contenido normativo hasta que se negocie un nuevo texto.

Artículo 8. Derogación.

Con la firma del presente Convenio Colectivo queda derogado de forma automática el Convenio Colectivo anterior firmado el pasado día 25 de mayo de 2000 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga, siendo por tanto el único Convenio Colectivo de aplicación en el presente ámbito funcional.

Artículo 9. Validez.

Por tanto, y en cumplimiento del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, una vez firmado el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, se procederá a realizar los trámites administrativos para su Inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Málaga perteneciente a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Posteriormente será remitido al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito. Desde la presentación de dicho texto en el Registro y en un plazo máximo de diez días la autoridad laboral dispondrá de su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga.

Capítulo II. Comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación.**Artículo 10. Comisión Mixta Paritaria.**

Se nombra una Comisión Paritaria de las partes negociadoras del presente





Convenio Colectivo al objeto de atender la correcta aplicación e interpretación de su contenido, y en definitiva tener conocimiento de los posibles conflictos que se pudiesen derivar durante la vigencia del mismo.

Estará compuesta por miembros de la dirección de la empresa y por los representantes de los trabajadores, ambos asistidos por los asesores que estimen oportunos en proporción igual al 50 % cada una de las partes de la Comisión Negociadora.

Las funciones que le son atribuidas consisten en vigilar la aplicación práctica de lo acordado por la Comisión Negociadora y en caso de conflicto sobre su aplicación, conocer este y resolverlo. Se establece como procedimiento a seguir, ante las discrepancias, consultas o reclamaciones relativas al Convenio Colectivo, el siguiente:

1. El Delegado de Personal por medio de escrito detallado expondrá las cuestiones objeto a plantear que trasladará a la dirección de la empresa.
2. La dirección de la empresa contestará por escrito favorable o desfavorablemente en el plazo de quince días
3. Si no se llega a ningún acuerdo se convocará la Comisión Paritaria para que en el plazo de quince días se reúna a debatir las discrepancias.
4. Si no se resolviera las discrepancias en última instancia se acudirá a la vía legal que en derecho corresponda.

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

Capítulo III. Organización del trabajo.

Artículo 11. Organización de la empresa.

La organización del trabajo en cualquier área de gestión en el servicio de aguas es facultad de la dirección, fundamentalmente en el área técnica y administrativa, siempre respetando en todo momento la legislación laboral vigente y el presente Convenio Colectivo de aplicación.

Por tanto en lo que se refiere a la organización y prestación del trabajo se refiere, se estará a las disposiciones legales vigentes y Reglamento de Régimen Interior de la misma si lo hubiere, todo ello sin perjuicio de las facultades que correspondan al Delegado de Personal, cuidando especialmente la formación profesional y técnica de los trabajadores debiendo procurar estos en la medida de sus posibilidades completarla y perfeccionarla.





Artículo 12. Control absentismo.

La dirección podrá verificar en cualquier momento el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por este para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dicha situación.

Artículo 13. Uso de maquinarias y elementos de trabajo.

El trabajador debe velar por la perfecta utilización del equipo de trabajo que la dirección ponga a su alcance para realizar su trabajo. Si observa por tanto entorpecimiento para ejercer sus funciones, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en las máquinas o vehículos, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a su superior jerárquico.

Deberá asimismo cuidar de las máquinas o útiles que se le confíen y los deberá mantener en buen estado de conservación.

Artículo 14. Productividad.

Las partes hacen constar que consideran básico para el buen funcionamiento de la actividad económica que presta la empresa en el Municipio de Torrox que se incremente la productividad en dicho centro de trabajo, procurando un incremento del rendimiento, tanto global como individualmente considerado.

Artículo 15. Vestuario.

La empresa facilitará a todos los trabajadores vestuario de trabajo adecuado a cada época del año teniendo en cuenta la climatología y las funciones a realizar en su puesto de trabajo.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio durante la jornada de trabajo y deberá conservarse en las mejores condiciones de aseo y presentación, sin prescindir de ninguno de los distintivos característicos de la misma. Deberá por tanto llevar emblema distintivo de la empresa en lugar visible.

La ropa de trabajo de invierno: se entregará antes del 31 de octubre, y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el 31 de mayo.

La ropa de trabajo de verano: se entregará antes del 31 de mayo y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el 31 de octubre.

No obstante, la dirección de la empresa, previo informe del Comité de Seguridad y Salud o Delegado de Prevención, podrá variar las fechas antes indicadas,





teniendo en consideración las circunstancias climatológicas en cada momento.

Prenda de trabajo de invierno

Estará compuesto de:

- dos camisas de manga larga
- dos pantalones
- dos chaquetillas
- un par de botas de seguridad

Prenda de trabajo de verano

Estará compuesto de:

- dos camisas de manga corta
- dos pantalones
- un par de zapatos de seguridad

Ropa de reposición

- un traje de agua
- un par de guantes
- un par de botas de agua
- un anorak

Capítulo IV. Promoción y contratación.

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 hubiera personal, a juicio de la empresa, que reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

La empresa informará de ello al representante de los trabajadores.

Artículo 17. Contrato de trabajo.

La aplicación de los contratos de trabajo se acomodará a los sistemas y modelos de contratación según la legislación vigente que en cada momento se deba aplicar.

Se entenderá entre ambas partes la negociación de contratación por I.T. de larga enfermedad. Se podrán establecer también contrato de relevos, cuando así lo desee algún trabajador.

Capítulo V. Jornada y régimen de trabajo.

Artículo 18. Jornada laboral y régimen de trabajo.

La jornada laboral de los empleados de la empresa concesionaria del servicio municipal de aguas de Torrox, será de:

2004: 1752 horas efectivas

2005: 1744 horas efectivas

2006: 1736 horas efectivas

2007: 1728 horas efectivas

No obstante se garantiza una jornada laboral de 35 horas semanales.

Por tanto la diferencia de horas en cómputo anual, se emplearán para la realización del control de niveles de depósitos y toma de muestras del cloro en los diferentes puntos de la red tal y como se indique en el cuadrante anual.

1. Personal de oficina: incluidos en este grupo el personal administración y gestión de clientes.
2. Personal de explotación: incluidos en este grupo los trabajadores de las áreas restantes.

Horario laboral:

1. Personal de oficina: De lunes a viernes de 8:00 horas a 15:00 horas.
2. Personal de red y saneamiento: De lunes a viernes de 8:00 horas a 15:00 horas





el turno de mañana y de 14:00 a 21:00 el turno de tarde.

Artículo 19. Servicio de guardias.

Por la realización semanal del servicio de guardia se abonará la cantidad de 120 ¤ por trabajador. Este plus se incrementará en el año 2007 en el 2%.

Se entenderá por servicio de guardia, el retén de operarios que como consecuencia de la prestación de un servicio de carácter público como es la gestión y explotación del ciclo integral del agua, deben realizar de forma obligatoria los trabajadores del área de explotación. Consistirá básicamente en estar localizable y disponible durante el espacio de tiempo que dure dicho servicio, debiendo permanecer en expectativa de posibles llamadas para atender el servicio de aguas, fuera del horario de trabajo habitual y fuera del domicilio de la empresa.

Por tanto la finalidad de dicho servicio de guardia consistirá en llevar a cabo las actuaciones que se requieran, interviniendo para subsanar las deficiencias en el suministro de agua potable, evitando problemas que pudieran surgir para la salud pública o posibles riesgos en la señalización viaria.

Se establecerá para la regulación y organización de dicho servicio de guardia un cuadrante semanal que se elaborará antes de iniciar cada año designando cada semana una pareja. Las parejas se mantendrán las actuales, pudiéndose alterar la composición de las mismas de común acuerdo entre dirección y trabajadores afectados con conocimiento del representante de los trabajadores.

El horario de guardia será de 21:00 horas a 8:00 horas del día siguiente de lunes a viernes. El sábado y domingo así como los días festivos durará las 24 horas.

La pareja de guardia deberá llevar un teléfono o instrumento de localización que la dirección pondrá a su disposición, atendiendo los avisos y llevando a cabo las actuaciones necesarias.

En caso de intervención se abonaran los trabajos realizados como horas extraordinarias al precio que se establece en el artículo de horas extras.

Artículo 20. Sistema de trabajo a turnos.

Por la realización semanal del sistema de trabajo a turnos se abonará la cantidad de 93.06 ¤ por trabajador. Este plus se incrementará en el año 2007 en el 2%.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Cuando las necesidades del servicio lo requieran podrán realizarse horas extraordinarias (en adelante HE). Se procurará realizar el mínimo de HE que sean



imprescindibles; a este fin, la empresa revisara sus procesos de trabajo de forma que, dentro de lo posible y atendiendo a las necesidades del servicio, puedan estas solventarse dentro de la jornada normal, sin precisar la realización de HE.

Se consideran HE estructurales, las realizadas en períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad de que se trata.

Se considerarán HE de fuerza mayor, las realizadas teniendo en cuenta el carácter público del servicio encomendado a la empresa cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, situaciones especiales, averías que requieran reparaciones urgentes y/o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios que por su trascendencia sean inaplazables, el número de H.E. invertidas por estos motivos, no entrarán a efectos de limitación en el cómputo de las conceptuadas como HE.

El importe por la realización de horas extras será el siguiente:

2004: 15

2005: 16

2006: 18

2007: 18 + ipc real

Artículo 22. Vacaciones.

El personal disfrutará de unas vacaciones anuales de 31 días naturales que preferentemente, será tomada durante los meses de verano, teniendo derecho, a petición propia, a fraccionarlas, al menos, en dos periodos, en cuyo caso se computará como 24 días laborales, contados de lunes a viernes quedando excluidos los sábados, domingos y festivos.

Artículo 23. Festividades.

Se declara que el día 1 de junio y el 26 de diciembre serán considerados como días festivos. En caso de que estos días coincidan en sábado o domingo, se disfrutarían el día anterior o posterior a dicho fin de semana, de común acuerdo entre empresa y trabajadores.

Artículo 24. Permisos retribuidos.

El trabajador, avisando con antelación y acreditando la justificación del permiso, podrá disfrutar del siguiente permiso.

a) Matrimonio: 20 días.

b) Nacimiento de hijo con motivo de enfermedad o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 5 días.

c) Traslado de domicilio habitual: 2 días.

Artículo 25. Permiso de estudio.

Los trabajadores que acrediten estar realizando estudios en centros oficiales o reconocidos tendrán derecho a un permiso máximo de 12 días al año para asistir a exámenes y demás pruebas de evaluación, siempre que así lo demuestre con los certificados oportunos.

Artículo 26. Cursos de formación.

Estos se realizarán por cargo de la empresa y en horario de trabajo normal y sin afectar al desempeño de los cometidos del trabajo diario, la empresa podrá optar por turnos de la formación cuando este sea por interés general para toda la plantilla, se realizarán en el lugar adecuado al momento de su impartición.

Dichos cursos de formación se propondrán bien por la dirección de la empresa o conjuntamente con el delegado de los trabajadores, este también podrá proponer los cursos que por interés de los trabajadores se estimen en asambleas.

Capítulo VI. Retribución salarial.

Artículo 27. Salario base.

Para el año 2004, 2005, 2006 los salarios estarán constituidos por la tabla del Anexo I.

Artículo 28. Incremento salario base.

El salario base se incrementará en el año 2007 en el 2,5%.

Artículo 29. Antigüedad consolidada.

Es bien conocida por las partes la repercusión que los deslizamientos salariales por el concepto de antigüedad tienen en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de eliminar definitivamente esta problemática, se acuerda por las partes que en la presente estructura salarial aprobada, la dirección de la empresa no vendrá obligada a abonar ningún importe al trabajador por el concepto de antigüedad, quedando a la firma del presente Convenio Colectivo sin efecto aquellos artículos que hagan mención a dicha remuneración, ya estén previsto en el Convenio Colectivo Estatal del Agua, como otras normas convencionales, acuerdo o convenio marco, pacto o costumbre presente o futura y que se oponga o modifique lo dispuesto en el presente convenio.

No obstante se incrementará el importe establecido para la antigüedad consolidada a fecha 31 de diciembre de 2003 en las cantidades que se establecen en el anexo II para cada uno de los trabajadores que se relacionan, sin que se incremente durante la vigencia del convenio.

Artículo 30. Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en este convenio percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al salario base más el importe de la antigüedad descrita en el párrafo anterior. Serán abonadas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Artículo 31. Participación en beneficios.

La participación de beneficios, consistirá en un 15% de la suma del salario base más la antigüedad consolidada. Se percibirá junto a las 12 mensualidades ordinarias, pero no en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 32. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Para aquellos trabajadores que desarrollen su prestación laboral en áreas de actividad de la explotación, que puedan estar vinculados o en contacto directo con agentes tóxicos, penosos o peligrosos, deberán respetar de forma rigurosa las Normas de Régimen Interno así como los protocolos o procedimientos que la dirección establezca en materia de Prevención de Riesgos Laborales, todo ello en cumplimiento de la legislación vigente.

Ambas partes entienden, por tanto, que no solo en las estaciones depuradoras de aguas residuales sino que en las estaciones de tratamiento de agua potable y mantenimiento de redes de alcantarillado y abastecimiento, es imprescindible que se cumpla con las normas de Seguridad y Salud laboral, y por tanto se lleve a cabo de manera eficaz una correcta utilización por parte de los trabajadores tanto de los Equipos de protección individual como colectivos perfectamente homologados, que la dirección ponga al alcance de los trabajadores, no debiendo existir ningún riesgo para la salud durante el desempeño de su actividad laboral diaria.

De esta forma se establece para aquellos puestos incluidos en las áreas antes mencionadas y que realicen su actividad laboral habitualmente en ella un plus equivalente al 25 % del salario base.

Con el abono de dicho importe los trabajadores garantizan el correcto cumplimiento de la normativa establecida por la dirección en dicha materia de Seguridad y Salud, además de participar en todas aquellas acciones formativas que la dirección entienda necesarias al objeto de eliminar de dichos puestos de trabajo sus riesgos laborales.



El referido plus se empezara a abonar mensualmente en las nominas a partir del 1 de enero 2005.

Artículo 33. Plus de atención al cliente.

Los trabajadores que están incluidos en las áreas de Gestión de Clientes y Administración General por llevar a cabo las tareas propias de su puesto de trabajo alcanzando los objetivos tanto de cumplimiento de las fechas de cierres contables como conseguir mejorar la atención al clientes según queda recogido en los procedimientos de Régimen Interior establecidos por la dirección, percibirán un plus mensual por importe y condiciones idénticas a las establecidas en el artículo anterior para cada anualidad.

Se pretende con ello obtener una mayor agilidad y rapidez en las contrataciones de suministro de agua, mejora e incremento de los cobros por domiciliaciones de las facturas de agua y en definitiva alcanzar una óptima atención al cliente prestando un servicio más flexible y eficaz.

Artículo 34. Plus transporte/distancia/conducción.

Los trabajadores podrán cobrar dicho importe por alguno de los dos motivos que se exponen:

1. Por desplazarse desde su domicilio de trabajo hasta el centro de trabajo con su vehículo propio. Le corresponderá a aquellos trabajadores que el desplazamiento lo realicen desde un municipio distinto al de Torrox.
2. Por desplazarse a cualquier Instalación o lugar de trabajo dentro del municipio de Torrox utilizando el vehículo de la empresa, y por tanto poseer el preceptivo documento administrativo o permiso de circulación en vigor, transportando por tanto útiles o herramientas necesarias para su labor diaria.

Nunca será posible cobrar dicho plus por ambos motivos en un mismo trabajador, siendo el importe establecido de:

77,00 / mensuales 2006

78,54 / mensuales 2007

Capítulo VII. Previsión social.

Artículo 35. Seguro de vida.

Se establece un seguro colectivo de vida, corriendo a cargo de la empresa el pago total de la prima, la cantidad asegurada será revisada anualmente.





Las condiciones de la póliza son:

- a) El capital garantizado se abonará a los beneficiarios que designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir el fallecimiento.
- b) En caso de fallecimiento ocurrido, por accidente, en su servicio activo, se abonará el doble del capital garantizado.
- c) En el supuesto de invalidez absoluta permanente, estando el trabajador en activo, el asegurado percibirá el doble del capital garantizado, al declararse la invalidez.

Se establece como capital garantizado la cantidad de 18.154,00

Artículo 36. Beneficio social.

Para aquellos trabajadores que a la firma del presente Convenio Colectivo de trabajo se encuentren dados de alta en el Servicio Municipal de Torrox, recibirán una ayuda de carácter personal, a partir del 1 de enero de 2007 por importe de: 60,00 /mensuales.

Artículo 37. Incapacidad temporal (IT).

En caso de I. T. derivada de enfermedad o accidente debidamente acreditada por la SS o entidad aseguradora del riesgo de accidente, la empresa abonará la diferencia que existe entre su salario real, incluyendo gratificaciones y pluses de carácter fijo, y la prestación que perciba el trabajador en situación de baja.

Capítulo VIII. Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 38. Seguridad y salud.

En este capítulo se estará a lo dispuesto en la ley de prevención de riesgos laborales, y en su normativo de desarrollo.

Artículo 39. 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 solo 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 40. Consulta y participación de los trabajadores.

Los trabajadores estarán representados en materia de prevención de riesgos laborales por el Delegado de Prevención.

Las competencias del Delegado 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.

Artículo 41. Formación.

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

Artículo 42. Vigilancia de la salud.

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

Artículo 43. 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 este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Capítulo X. Obra social.

Artículo 44. Anticipos reintegrables.

La empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder de 1.202,00.

Las condiciones son las siguientes:

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

Artículo 45. Ayuda escolar.

Todos los trabajadores que tengan hijos escolarizados o que ellos mismos estén estudiando, recibirán la siguiente ayuda escolar, durante los 10 meses del curso:

- Guardería, Educación Infantil: 24,66
- Educación Primaria: 24,66
- Ciclo Formativo Grado Medio y Enseñanza Secundaria Obligatoria: 36,12
- Ciclo Formativo de Grado Superior y Bachillerato: 48,18
- Universidad, Facultad o Escuela Universitaria: 60,14

Las condiciones para solicitar ayudas son pertenecer a la plantilla de la empresa con, al menos, un año de antigüedad.

La edad máxima para la ayuda se establece en los 25 años de edad.

Para acceder a esta ayuda hay que justificar a la empresa la matriculación en los centros oficiales donde se cursarán los estudios.

Las ayudas se concederán por cursos completos y por una vez por hijo y curso.

Este plus de ayuda escolar se incrementará en el último año en un 2%.

Artículo 46. Premio de nupcialidad.

Con tal independencia de las prestaciones de la SS, se establece un premio de Nupcialidad de 64,42. Este plus de ayuda escolar se incrementará en el último año en un 2%.

Artículo 47. Premio de natalidad.

Con total independencia de las prestaciones de la SS, se establece un premio de Natalidad de 64.42. Este plus de ayuda escolar se incrementará en el último año en un 2%.

Artículo 48. Ayuda por fallecimiento.

Con total independencia de las posibles prestaciones de la SS, se establece una ayuda por sepelio de 64.42 €. en caso de óbito del trabajador, cónyuge o hijos, siempre que estos no estén emancipados.

Este plus de ayuda escolar se incrementará en el último año en un 2%

Artículo 49. Suministro de agua potable.

La empresa vendrá obligada a conceder a su personal el suministro para uso doméstico totalmente gratuita, siempre y cuando se trate de un consumo razonable.

Este suministro gratuito se entenderá extendido al personal que se jubile en la empresa.

Artículo 50. Seguro de conducción de vehículos.

Se establece un seguro a todo riesgo que cubra responsabilidad civil y defensa criminal para todos los trabajadores que por motivo de su trabajo, tenga que utilizar vehículos de la empresa.

Asimismo, si por causa de accidente de circulación recayera en el trabajador sanción con prisión, la empresa le concederá un periodo de excedencia voluntaria por el mismo tiempo que dure la sanción, reincorporándose de nuevo a la empresa y siendo admitido por la misma.

Capítulo X. De los sindicatos y comités de empresa.

Artículo 51. Acción sindical.

Se estará al dispuesto en la Legislación vigente, tanto el Estatuto de los Trabajadores como la Ley Orgánica de libertad sindical.

Capítulo XI. Clasificación y definición de las categorías.

Artículo 52. Clasificación según la función.

Se establecen cuatro grandes grupos profesionales:

- Personal técnico
- Personal administrativo
- Personal operario
- Personal subalterno

Dentro de cada Grupo Profesional se agruparán los trabajadores que demuestren las mismas aptitudes profesionales, pudiendo incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales, de forma que se establece la movilidad entre las distintas categorías profesionales equivalentes dentro del mismo Grupo Profesional, en sentido tanto ascendente como descendente, así como la necesidad de procurar la ocupación efectiva de cada trabajador durante toda la jornada, respetando en todo caso los límites que en este sentido señala el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas, sino lo requiriese las características de la organización de la empresa.

Los grupos señalados en el artículo anterior se subdividen en las siguientes categorías y tendrán las siguientes definiciones:

Grupo primero

Personal titulado y técnico

Se incluirán dentro de este grupo el personal que presta sus servicios en la empresa y para quien en el desarrollo de sus funciones se le exigen conocimientos técnicos acreditados mediante titulación académica media o superior.

Primera categoría:

Topógrafo. Personal capacitado para efectuar toda clase de trabajos de replanteo, levantamientos topográficos y controles de obra, desarrollando en gabinete los trabajos efectuados en el campo con instrumentos topográficos, poseyendo además conocimientos de construcción.

Segunda categoría:



Delineante. Los que habiendo adquirido los conocimientos necesarios equiparables a la formación profesional correspondiente, realizan los planos de conjunto y detalle, efectuando cubicaciones, realizando croquis del natural y ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones, dibujo de detalle, etc.

Analista laboratorio. Los que habiendo adquirido los conocimientos equiparables a la formación profesional correspondiente, ejecutan toma de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo, esterilizan materiales, etc., y además de ejercer funciones administrativas elementales, propias del laboratorio, cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan análisis de tipo corriente, pudiendo tener a su cargo otros trabajadores.

Tercera categoría:

Ayudante delineante y 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.

Grupo segundo

Personal administrativo

Estarán clasificados dentro de este grupo el personal que, para el desarrollo de su función, se le exijan conocimientos de carácter administrativo, equiparables a la adecuada titulación académica según categorías.

Primera categoría:

Oficial 1.ª Administrativo. Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la formación profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, entre otras de contabilidad financiera, así como cuantas otras requieran, incluidas las inherentes a su puesto de trabajo, 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. Este personal puede tener a su cargo otros trabajadores.

Segunda categoría:

Oficial 2.ª 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.



Inspector. Son los que realizan inspecciones en las instalaciones de los abonados, debiendo estar capacitados para apreciar si los referidos suministros se ajustan a los contratos y normas vigentes, verificando consumos, detectando los posibles fraudes, fugas de agua, acometidas ilegales, etc. Asimismo, deberán informar a sus superiores sobre los resultados de sus inspecciones.

Advo-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 y todas aquellas tareas administrativas que se puedan suscitar consecuencia de dichas lecturas.

Tercera categoría:

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.

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 usuario. Estos empleados podrán realizar funciones de cobro.

Cuarta categoría:

Almacenero. Son los que con conocimiento de los materiales, tienen que realizar la carga, descarga, recepción, clasificación, vigilancia y despacho de los mismos, cumplimentando la documentación establecida.

Telefonista. Aquellos que tienen como misión principal el manejo de las centralitas telefónicas, radiofónicas y otros sistemas de comunicación de las distintas dependencias de la empresa. Atienden las diferentes peticiones y los avisos de supuestas averías o anomalías, sin perjuicio de otras labores auxiliares con o sin equipos informáticos.

Grupo tercero

Personal operario

Será clasificado dentro de este grupo el personal que preste sus servicios en la empresa y a quien para el desarrollo de su función, se le exijan determinados conocimientos y prácticas de los oficios propios de la actividad, acreditado mediante la titulación correspondiente o, en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional.

**Primera categoría:**

Capataz. Son aquellos que con conocimientos equiparables a la formación profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica, y bajo supervisión, se responsabilizan de la perfecta ejecución de los trabajos encomendados y las condiciones de seguridad general de los mismos, dirigiendo al personal a su cargo, responsabilizándose de su control, rendimiento, disciplina y seguridad, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo. Efectúan las inspecciones de los trabajos, controlando su correcta ejecución, a la vez que toman los datos necesarios para que se pueda practicar la liquidación de los mismos.

Segunda categoría:

Subcapataz. Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la formación profesional correspondiente, desarrollan los trabajos que les son encomendados, sin perjuicio de su participación personal en los mismos, cuidando, asimismo, de los detalles de realización que permitan llevar a cabo las órdenes recibidas. En ausencia del capataz, le sustituyen con plena eficacia.

Tercera categoría:

Oficial 1.ª De oficios. Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a 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.

Cuarta categoría:

Oficial 2.ª De oficios. Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la formación profesional correspondiente, ejecutan con suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o especificado 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.

Quinta categoría:

Oficial 3.ª De oficios. Son los que, estando capacitados en un oficio





determinado, ejecutan trabajos específicos en talleres y en las instalaciones y redes del servicio, acordes con la referida función.

Sexta categoría:

Peón especialista-operarios planta. Son los trabajadores que, con determinados conocimientos de una especialidad, las ejecutan y ayudan a los oficiales.

Séptima categoría:

Peón. 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 cuarto

Personal subalterno

Primera categoría:

Portero, guarda y vigilante. Son los que a pie o en vehículo, durante el día o la noche, tienen a su cargo la vigilancia de recintos, instalaciones, construcciones, etc., informando y actuando ante las anomalías que observen y cumplimentando los partes correspondientes.

Capítulo XII. Régimen disciplinario.

Artículo. 53. Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas que se clasificaran en leves, graves y muy graves.

Artículo. 54. Clasificación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo. 55. Son faltas “leves” las siguientes.

De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo



efectuado.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

Falta de aseo y limpieza personal.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta “grave” o “muy grave”.

No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.

El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.

No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Artículo. 56. Se clasificarán como faltas “graves” las siguientes.

Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

No comunicar, con puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta “muy grave”.

Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada “muy grave”.

Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquel.

La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.

La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada “muy grave”.

Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el





uniforme de la empresa.

La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.

Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 66, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como “grave”.

Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada Centro de trabajo.

Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 66.

La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia e prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como “muy grave”.

La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.

Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 66 produjera escándalo notorio.

La reincidencia en falta leve, excluida de la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

Artículo. 57. Se considerarán como faltas “muy graves”, las siguientes.

Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.

El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas,

útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.

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

Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

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

Realizar trabajos particulares durante la jornada.

Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.

Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.

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

La simulación de enfermedad o accidente.

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

Acoso sexual y moral.

Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 66, y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 67.

Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 66 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como "muy grave".

La reincidencia en falta "grave", aunque sea de distinta naturaleza, siempre que



se cometa dentro de un semestre.

Artículo 58. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

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

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

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

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

Artículo 59. Graduación de las sanciones.

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

Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 60. Prescripción.

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

Artículo 61. Acumulación de faltas.

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

Faltas leves: 3 meses.

Faltas graves: 6 meses.

Faltas muy graves: 1 año.

Disposición derogatoria.

Única. El presente Convenio Colectivo de trabajo se aplicará a todos los trabajadores que se han señalado en su ámbito, siendo el único convenio de aplicación en el centro de trabajo de la empresa señalada en el ámbito geográfico, de forma que quedan derogados, expresa e indefinidamente, en su totalidad, y dejándolos sin efecto, a todos y cada uno de los convenios colectivos, cualquiera que fuera su ámbito, siendo el único convenio de aplicación en el centro de trabajo de la empresa señalada.

Disposición final.

El presente Convenio Colectivo es consecuencia de la voluntad de la parte social y empresarial en el ánimo de autor regular las relaciones laborales que se producen en el Servicio Municipal de Aguas de Torrox en la provincia de Málaga.

Anexo I

Tabla salarial de Aqualia, Sociedad Anónima, Torrox

Salario base para los años 2004, 2005, 2006

Subcapataz	796,59 /mes
Oficial 1. ^a	780,64 /mes
Oficial 2. ^a	760,81 /mes
Peón	624,79 /mes
Oficial 1. ^a Admin.	796,59 /mes
Oficial 2. ^a Admin.	780,64 /mes
Lector	699,77 /mes
Aux admin.	708,07 /mes

Anexo II

Tabla antigüedad consolidada para cada trabajador

Apellidos	Fecha antigüedad	Mes
Baena Martín	06/02/2003	14,75



Balboteo Zapata	09/05/1994	142,01
Gallar Gil	09/05/1994	142,01
Granados Alba	05/02/2004	0,00
Martín Ruiz	01/11/1994	141,72
Núñez Mesa	02/02/2004	0,00
Ortega Vargas	26/10/1994	126,68
Rico Sánchez	25/04/1996	127,43
Ruiz Olalla	09/05/1994	156,21
Talamonte Escobar	09/05/1994	142,01
Villena Domínguez	01/12/1994	141,72
Zapata Godoy	09/05/1994	142,01

