

- D. Javier Marijuan López. Director Residencia del I.E.S. «Universidad Laboral» (Cáceres).
- D. Antonio Ventura Romero. Director Residencia del I.E.S. «Zurbarán» (Navalmoral de la Mata).
- D. Juan Manuel Moreno Prieto. Director Residencia del I.E.S. «Gregorio Marañón» (Caminomorisco).
- D. Santiago Cambero Martínez. Negociado de alumnos y servicios complementarios de la Dirección Provincial de Educación de Badajoz.
- D. Alfredo Escribano Sánchez. Negociado de alumnos y servicios complementarios de la Dirección Provincial de Educación de Cáceres.
- D. Juan Antonio Jiménez Bernalte. Dirección General de Formación Profesional y Promoción Educativa.
- D.ª Carmen Martín Chacón. Dirección General de Formación Profesional y Promoción Educativa.
- D.ª M.ª Pilar Rodríguez Barquero. Dirección General de Formación Profesional y Promoción Educativa.

Secretaria: D.ª M.ª Pilar Rodríguez Barquero.

DISPOSICION FINAL.—La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 14 de agosto de 2000.

El Consejero de Educación, Ciencia y Tecnología,
LUIS MILLAN VAZQUEZ DE MIGUEL

CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 13 de julio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Extraestatutario, de eficacia limitada, suscrito por la Sociedad Municipal Aguas de Mérida, S.L.

Visto el texto del Convenio Extraestatutario, de eficacia limitada, con código informático 0601112, suscrito el 24 y 25 de noviembre de 1999 por la representación de la empresa Sociedad Municipal Aguas de Mérida, S.L., de una parte, y determinados trabajadores y la Central Sindical FIA-UGT, de otra, presentado en el registro ge-

neral de la Consejería de Trabajo el 27 de junio pasado al objeto de su oportuna tramitación para el depósito y publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

RESULTANDO: que el Convenio Extraestatutario presentado no tiene las características propias de convenio colectivo de trabajo regulado en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

RESULTANDO: que existen interesados desconocidos en el procedimiento, ignorándose su domicilio.

CONSIDERANDO: que el artículo 1, apartado 1, letra c) y apartado 2, del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, en relación con el artículo 1, apartado c), del Real Decreto 5/1979, de 26 de enero, que establecía que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, se haría cargo del depósito de convenios y demás acuerdos colectivos, concluidos entre empresarios y trabajadores o entre sindicatos y asociaciones u organizaciones empresariales, y asumiría la expedición de las certificaciones de la documentación en depósito, y habida cuenta que esta Dirección General de Trabajo asume las funciones que tenía encomendadas el citado Instituto en virtud de lo establecido al respecto en la Disposición Adicional Segunda, 2, del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se suprimen determinados Organismos Autónomos del Departamento; en virtud del Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. de 17-5-95); en virtud del Decreto de Presidente 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo de la Junta de Extremadura (D.O.E. 10-2-2000); en virtud del Decreto 6/2000, de 8 de febrero, sobre estructura orgánica de la Consejería de Trabajo (D.O.E. 10-2-2000), y en virtud del Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96).

CONSIDERANDO: que el artículo 59, apartado 4, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, establece que las notificaciones se efectuarán en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma o de la Provincia, según cual sea la Administración de la que se proceda el acto a notificar, y el ámbito territorial del órgano que lo dictó», cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos o se ignore su domicilio.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura

R E S U E L V E

Acordar la publicación, en el Diario Oficial de Extremadura, del Convenio Extraestatutario de eficacia limitada, suscrito por la representación de la Empresa SOCIEDAD MUNICIPAL AGUAS DE MERIDA, S.L. y personal a su servicio, depositado en el Servicio Territorial de Badajoz de la Consejería de Trabajo, a efectos de notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado.

Mérida, 18 de agosto de 2000.

El Director General de Trabajo,
JOSE LUIS VILLAR RODRIGUEZ

II CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD MUNICIPAL AGUAS DE MERIDA, S.L. Y EL PERSONAL A SU SERVICIO

TITULO I. AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 1.—AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio regirá en AGUAS DE MERIDA, S.L. incluida en el artículo primero de la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración, Saneamiento y Distribución de Aguas, según Laudo publicado en el B.O.E. de fecha 26 de septiembre de 1998.

ARTICULO 2.—AMBITO TERRITORIAL

Lo dispuesto en el presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo pertenecientes a AGUAS DE MERIDA, S.L.

ARTICULO 3.—AMBITO PERSONAL

Por este Convenio se regirá todo el personal al servicio de AGUAS DE MERIDA, S.L., sujetos a las Normas Laborales vigentes.

ARTICULO 4.—AMBITO TEMPORAL

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1999, independientemente de su publicación en el D.O.E., su duración será hasta el 31 de diciembre de 2000, excepto las retribuciones económicas que serán revisadas, con efectos 1-1-1999 y 1-1-2000.

ARTICULO 5.—DENUNCIA DEL CONVENIO

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su finalización, quedando prorrogado en todo su articulado hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

No obstante, aún en el caso de la no denuncia del Convenio en forma escrita y fehaciente, la tabla salarial y cuantas retribuciones que aquí se expongan serán actualizadas según el I.P.C. nacional resultante al final de cada año, y así sucesivamente.

ARTICULO 6.—VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente. Si la jurisdicción competente modificara sustancialmente o declarara nula alguna de las cláusulas del Convenio en su redacción actual, éste perderá eficacia y la Comisión Negociadora deberá reunirse con el objeto de considerar, si cabe, modificar las cláusulas motivo de pronunciamiento judicial, manteniendo inalterable el resto del contenido del Convenio o si, por el contrario, dicha modificación obliga a revisar las concesiones que recíprocamente se hubieren hecho las partes.

ARTICULO 7.—COMISION PARITARIA

Para velar por la aplicación, cumplimientos e interpretaciones de lo estipulado en este Convenio, se crea una comisión paritaria que estará formada por tres miembros por parte de la empresa y tres miembros por parte de la representación legal de los trabajadores, los cuales estarán en las reuniones de negociación acompañados por un asesor del sindicato al que representan.

Para su constitución, las partes acuerdan reunirse dentro de los 30 días siguientes de la publicación del presente convenio en el D.O.E.

ARTICULO 8.—FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISION PARITARIA

La comisión paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.

La comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al año y

con carácter extraordinario cuando una de las partes lo solicite, por escrito, con una antelación de cuarenta y ocho horas como mínimo.

Asimismo, la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de cinco días desde la recepción por la misma de cualquier escrito de consulta o reclamación, que deberá ser enviado a cualquiera de las partes firmantes.

Como trámite que será previo y facultativo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

La Comisión Paritaria podrá hacer público los acuerdos de interés general o cuando afecten a un número significativo de trabajadores.

TITULO II. ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 9.—COMPETENCIAS

La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que la ejercerá respetando, en todo caso, las disposiciones pactadas en el presente Convenio. La misma tiene como 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. Siendo potestativo de la empresa el adoptar cuantos sistemas de modernización juzgue precisos, contará, no obstante, y de forma informativa, con la participación de los representantes legales de los trabajadores. Igualmente, se establecerán fórmulas de participación con el fin de que los trabajadores sean informados y realicen sugerencias sobre la marcha del trabajo.

ARTICULO 10.—SUBROGACION

Con el fin de regular la estabilidad de los trabajadores de Aguas de Mérida, cuando la misma pierda la adjudicación del contrato de cualquier prestación de servicio o se reconvierta en otra empresa en todas sus formas legalmente establecidas, la nueva empresa estará obligada a continuar con el personal adscrito a la empresa saliente hasta ese momento y respetando todos sus derechos laborales y sindicales que vinieran disfrutando.

Al cesar en el servicio esta empresa, deberá avisar por escrito al personal afectado y a la nueva empresa con una antelación mini-

ma de quince días a la fecha que esté señalada para producirse tal suceso antes mencionado. Deberán acompañar a este escrito los documentos siguientes:

1. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende.
2. Fotocopia de las seis últimas nóminas de los trabajadores afectados por la subrogación.
3. Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses.
4. Relación de todo el personal objeto de la subrogación en la que se especifique nombre y apellidos, Documento Nacional de Identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.
5. Documentación acreditativa de la situación de baja, de incapacidad temporal, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación deban ser absorbidos, indicando el periodo que llevan en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentran en excedencia, servicio militar o situación análoga.
6. Copia de documentos diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la Empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando cantidad alguna pendiente.
7. Aguas de Mérida deberá abonar a la nueva empresa la parte de vacaciones correspondiente a cada trabajador, incluida la parte correspondiente a la cotización de Seguridad Social, hasta la fecha de dejar el servicio.
8. La nueva empresa respetará el calendario de vacaciones fijado con anterioridad cuando falte menos de dos meses para el periodo vacacional.

ARTICULO 11.—MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA

a) FUNCIONAL

TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA

Por razones técnicas u organizativas, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida, por un plazo no superior a tres meses, durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Transcurridos tres meses ininterrumpidos o seis alternos en los últimos doce meses, al trabajador se le respetará su salario y demás conceptos retribuidos de la categoría superior que ha venido desempeñando, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo a las normas de ascenso o en caso contrario reintegrándose a su puesto primitivo.

TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA

La empresa por necesidades perentorias e imprevisibles podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, respetándoseles siempre el salario y demás conceptos retributivos de la categoría superior de la que proviene, siempre que el destino no perjudique su formación profesional y por un plazo no superior a 15 días.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos de inferior categoría durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría profesional no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

Con independencia de todo lo anteriormente expuesto la empresa sólo podrá ejercitar la movilidad funcional entre trabajadores de la misma categoría profesional y oficio.

b) GEOGRAFICA

A ningún trabajador se le podrá imponer el cambio de localidad de trabajo sin su consentimiento, ni por parte de Aguas de Mérida ni por parte de la empresa que se pueda hacer cargo de la concesión del servicio.

TITULO III. ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 12.—JORNADA Y HORARIO

La jornada laboral será de 37 horas semanales de trabajo efectivo, para un máximo de 1.691 horas anuales. Se entiende como efectivo, los tiempos empleados en la jornada continuada como descanso, y otras interrupciones, cuando mediante normativa legal o acuerdo entre las partes, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo. Teniendo veinte minutos de descanso dentro de la jornada o turno y considerándose como trabajo efectivo.

ARTICULO 13.—CALENDARIO LABORAL

Anualmente, en el último mes del año, se elaborará por la empresa el calendario laboral del próximo año, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. Se entregará una copia

firmada por ambas partes a cada trabajador y exponiéndose en lugar visible en cada centro de trabajo. El calendario laboral deberá contener como mínimo, lo siguiente:

Horario de trabajo diario.

Turnos de trabajo.

Descansos semanales y entre jornadas.

Días festivos y otros días inhábiles.

Para los empleados cuyo sistema de trabajo sea por turnos, y que esos puestos deban estar cubiertos todos los días del año, se establecerá una compensación por día festivo trabajado de 15 días, lo que totalizan un máximo de horas efectivas de 1.597 horas al año.

La confección del calendario de turnos se realizará según las normas establecidas en este Convenio y la empresa queda obligada a tener en plantilla las personas necesarias para cubrirlos. En caso de que este calendario superase lo establecido anteriormente, se les compensará económicamente las horas en exceso que realicen al año, el valor de estas horas será el establecido en el artículo 34.7.

ARTICULO 14.—TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

Se establece una distribución racional entre el personal afectado y previa negociación con los órganos de representación de los trabajadores. En ningún caso podrá obligarse al trabajador a la realización de trabajos extraordinarios a excepción de casos graves de catástrofe, seguridad o necesidades del servicio. Se considerará como estructurales los referidos a:

Reparación de equipos e instalaciones necesarias para el normal funcionamiento.

Operaciones necesarias que den origen a exceso de jornada.

Suplencias de personal.

Ausencias imprevistas del personal.

Serán abonados como se estipula en el artículo 34.7.

ARTICULO 15.—TRABAJOS NOCTURNOS

Tendrán la consideración de trabajos nocturnos los realizados entre las 22 y las 6 horas del día siguiente. Ningún trabajador permanecerá más de cinco días ininterrumpidos realizando trabajos nocturnos, salvo adscripción voluntaria.

ARTICULO 16.—SERVICIOS ESPECIALES

1.—GUARDIAS LOCALIZADAS

Es la situación de los trabajadores de esta empresa que, al finali-

zar su jornada laboral diaria, siguen estando localizados en prevención de posibles catástrofes o averías que pudieran surgir durante las restantes horas del día o días completos, según corresponda en día laboral o descanso. Se establecerá un calendario rotatorio para los trabajadores, en el que se identifiquen los tipos de guardias:

Guardia en resto de la jornada.

Guardia jornada completa.

Este tipo de servicio será rotatorio entre los empleados, para poder desempeñar mejor el trabajo que se requiera, y por tener mejor conocimiento del centro de trabajo donde está destinado.

La empresa facilitará a los trabajadores los medios técnicos adecuados para estar localizados y poderse desplazar a su centro de trabajo o lugar donde se precise para desempeñar este servicio. Todo el personal afectado por este convenio que, por exigencias del servicio tenga que estar pendiente de ser avisado o llamado por estar de guardia localizada, percibirá una bonificación que consistirá en:

4.845 ptas. por domingos y festivos.

2.425 ptas. por los sábados.

1.215 ptas. por los demás días de la semana.

Todos ellos independiente de los recargos que por horas extraordinarias pudieran corresponderles.

2.—RELEVO DE TURNOS

Los trabajadores afectados por el trabajo a turnos deberán comparecer para el relevo en el centro de trabajo 15 minutos antes de la hora de comienzo de su jornada, con el objeto de recoger y asumir las instrucciones del día. El conjunto de horas realizadas por este concepto se abonará mensualmente y serán consideradas y abonadas como «ordinarias», al precio que corresponda al trabajador que las ejecute.

ARTICULO 17.—JORNADA INTENSIVA

La jornada intensiva se establece para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio y no condicionados por criterios de turnicidad, se realizará desde las 8 a las 15 horas durante todo el año.

ARTICULO 18.—VACACIONES

El personal afectado por este Convenio sin distinción de categoría, disfrutará de treinta y un días de vacaciones anuales. De los treinta y un días de vacaciones anuales, al menos quince se disfrutarán

preferentemente en el periodo de verano, a petición del trabajador y con carácter rotatorio, sin que puedan coincidir dos personas de la misma actividad de vacaciones. Las vacaciones no podrán empezarse a disfrutar en el periodo de descanso de ningún trabajador, de lo contrario, los días que correspondieran de descanso serán abonados por la Empresa, o se disfrutarán en fechas acordadas entre el trabajador y la Empresa. El calendario de vacaciones se fijará de acuerdo entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores dentro de los tres primeros meses de cada año, teniendo en cuenta que cada trabajador debe conocer el inicio de sus vacaciones con una antelación mínima de dos meses al inicio de las mismas, dicho calendario deberá de estar expuesto en los tabloneros de anuncios de cada centro de trabajo, para conocimiento de los trabajadores.

ARTICULO 19.—PERMISOS Y LICENCIAS

1. Todos los trabajadores de AGUAS DE MERIDA, S.L., tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Por matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas, 15 días pudiendo acumularse al periodo de vacaciones que le corresponda.

b) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, 1 día laborable si es dentro de la localidad y 2 días si tuviera lugar fuera de la provincia.

c) Por nacimiento, 3 días de licencia. Si ocurriese enfermedad grave, se aumentará a 5 días.

d) Por adopción de un menor tendrá derecho a un permiso cuya duración será el establecido por la ley.

e) El personal de esta empresa tendrá derecho al tiempo legalmente establecido de licencia por embarazo, con las garantías de sus derechos profesionales y remuneración total y mensual de sus haberes.

f) Asimismo tendrá derecho a 1 hora diaria para lactancia a distribuir en el día por la interesada. En caso de lactancia artificial podrá hacerse extensible al padre, previa solicitud y justificación de que no hace uso de dicho derecho el otro cónyuge.

g) Quien por guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o un medio con la consiguiente reducción proporcional de sus atribuciones. La concesión de esta disminución de jornada será incompatible con la realización de cualquier actividad sea o no remunerada durante el horario comprendido en la reducción.

h) Dos días por traslado del domicilio habitual.

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

a) Por fallecimiento o enfermedad grave de familiares, 3 días de licencia.

b) Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consulta médica, de centros oficiales, siempre que no sea posible asistir a la misma fuera de horas de trabajo.

c) Por el tiempo necesario para asistir a reconocimientos o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes en centros oficiales.

d) Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados se produzcan fuera del municipio se incrementarán en los días que dure el desplazamiento a centros oficiales.

e) Por asuntos particulares, cinco días hábiles de licencia retribuida al año, juntos o separados, según las necesidades del trabajador, previa justificación, caso de solicitarlo a la Gerencia de la Empresa.

3. En caso de enfermedad o accidente, los trabajadores están obligados, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar a la Empresa la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo, dentro de los tres días laborables siguientes a su falta de asistencia.

ARTICULO 20.—EXCEDENCIAS

1.—EXCEDENCIA VOLUNTARIA: Los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año de servicio en la empresa tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por tiempo no inferior a dos años ni superior a cinco. Para ello, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Deberá solicitarse por escrito con veinte días de antelación y podrá ser aplazada cuando la ausencia del solicitante cause trastornos o perjuicios a la organización de la empresa.

Si el trabajador no solicita el reingreso treinta días antes del término del plazo concedido de excedencia o del máximo fijado en este artículo, perderá el derecho a su puesto de trabajo.

En el caso de que no exista vacante de la categoría del trabajador, la empresa se lo comunicará.

El trabajador que solicite su ingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera plaza vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante existente fuera de categoría inferior

a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de su categoría.

El tiempo de excedencia no será computable a ningún efecto y una vez encuadrado en su categoría será escalafonado con el número que le corresponda según tiempo de servicio activo.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello.

Si el excedente infringiese esta norma se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

2.—EXCEDENCIA FORZOSA: Todo trabajador que sea designado o elegido para un cargo público o sindical, tendrá derecho a la excedencia forzosa mientras dure la situación.

La incorporación a su anterior puesto de trabajo será inmediata a la solicitud que por escrito debe realizar el interesado. Si transcurrido un mes desde que causó baja como cargo público o sindical no solicita el ingreso, quedará extinguida la relación laboral.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro que prestaba servicios y al computo de la antigüedad durante su vigencia.

3.—EXCEDENCIA ESPECIAL: Para atender al cuidado de cada hijo se tendrá derecho a un periodo de excedencia que será el legalmente establecido.

TITULO IV. CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 21.—CLASIFICACION DEL PERSONAL

El personal afectado por el presente Convenio estará clasificado en eventual, interino y fijo. A efectos de clasificación, las definiciones serán las siguientes:

PERSONAL EVENTUAL: Es el contratado en ocasiones circunstanciales para realizar trabajos extraordinarios de duración limitada. Se considerarán trabajos de esta condición:

a) Los trabajos de puesta en marcha de nuevos elementos de producción hasta su entrada en servicio y los de temporada cuyo régimen normal no exceda de tres meses cada año (obra o servicio determinado). Y para realizar obras y servicios determinados con autonomía, dentro de la actividad de la empresa, y con una duración en el tiempo incierta.

b) Por acumulación de tareas, con una duración máxima de seis meses (por circunstancias de la producción).

c) El contrato de lanzamiento de nueva actividad no podrá tener una duración superior a doce meses.

PERSONAL INTERINO: Es el contratado específicamente para sustituir a determinado trabajador fijo, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En estos casos deberá de formalizarse el oportuno contrato de trabajo, haciéndose constar las causas de la sustitución y el nombre de aquél a quien se sustituye, así como la categoría profesional.

Si una vez reincorporado el trabajador sustituido continuase prestando sus servicios el sustituto interino pasará a ser fijo de la empresa con la categoría profesional que venía desempeñando.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará el R.D. 2546/1994, de 29 de diciembre, o Normativa que lo sustituya o complete.

PERSONAL FIJO: Será considerado trabajador fijo todo aquel que no haya sido contratado por el procedimiento señalado en los apartados anteriores.

ARTICULO 22.—CLASIFICACION SEGUN LA FUNCION A DESARROLLAR

CLASIFICACION FUNCIONAL: El personal al que afecta el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen serán clasificadas en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1.º - Personal titulado y técnico.
- Grupo 2.º - Personal administrativo.
- Grupo 3.º - Personal de oficios.
- Grupo 4.º - Personal subalterno.

ARTICULO 23.—CATEGORIAS PROFESIONALES

Los grupos señalados en el artículo anterior están formados por las categorías profesionales siguientes:

PERSONAL TECNICO Y MANDOS

- Gerente / Director Gerente / Jefe de Servicio
- Titulado de Grado Superior.
- Titulado de Grado Medio.
- Encargado General.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

- Jefe de Administración.
- Oficial 1.º Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.
- Encargado Lectores.
- Lector-Cobrador.

PERSONAL DE OFICIOS

- Capataz.
- Oficial 1.º
- Oficial 2.º
- Oficial 3.º
- Peón.

PERSONAL SUBALTERNO

- Vigilante - Limpiador/a.

ARTICULO 24.—GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PRIMERO

Personal Técnico y Mandos

Primera categoría:

- Gerente / Director Gerente / Jefe de Servicio.
- Titulados de grado superior.
- Titulados de grado medio.
- Encargado General.

GRUPO SEGUNDO

Personal administrativo

Subgrupo primero-administrativos

Primera categoría: Jefe de grupo o administración.

Segunda categoría: Oficial primero.

Tercera categoría: Oficial segundo.

Subgrupo segundo-Auxiliares de oficina

Primera categoría: Encargado de lectores.

Segunda categoría: Cobradores-auxiliares de caja.
Lectores.

GRUPO TERCERO

Personal de oficios

Primera categoría: Montadores mecánicos y electricistas.

Segunda categoría: Oficial primero.

Tercera categoría: Maquinista de riego de segunda.

Cuarta categoría: Oficial tercero o ayudante.

Quinta categoría: Peones

GRUPO CUARTO

Personal subalterno

Personal de limpieza.

ARTICULO 25.—PERIODO DE PRUEBAS

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso queda establecido como sigue:

Personal Titulado y Técnico, 6 meses.

Personal Administrativo y de Oficios, 2 meses.

Personal subalterno, 15 días.

En lo no previsto en este artículo le será de aplicación el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO V. SELECCION

ARTICULO 26.—PROMOCION

Todos los trabajadores que lo soliciten se le reconocerá el derecho a la promoción interna. Las condiciones de promoción interna serán las siguientes:

Para optar a una categoría superior:

1. Haber pertenecido a la categoría durante 8 años.
2. La solicitud por escrito del interesado.
3. En el caso de no existir vacante del puesto solicitado se reconocerá la categoría y el sueldo correspondiente a la misma.

El sistema de promoción será mediante concurso-oposición, pudiendo tomar parte los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio, con relación jurídico-laboral de carácter indefinido.

1. Requisitos mínimos:

- a) No haber desempeñado puesto de trabajo, en el momento de hacerse pública la convocatoria, de igual perfil profesional, ni ostentar igual categoría profesional y especialidad.
- b) Para los puestos de trabajo correspondientes al grupo profesional de Técnicos Titulados, deben poseer la titulación académica necesaria.

2. Fase de concurso:

No tendrá carácter eliminatorio, valorándose los méritos conforme a siguiente baremo:

Experiencia externa a esta Empresa en categoría profesional y especialidad correspondiente al puesto al que se opta: 0,25 puntos por año completo o la fracción resultante por mes trabajado, máximo dos puntos.

Experiencia interna en esta Empresa en puesto de trabajo igual o afín al que se opta: 0,60 puntos por año completo o la fracción resultante por mes trabajado, máximo dos puntos.

Para puestos de trabajo del grupo profesional de mandos intermedios se valorará la experiencia en puesto de trabajo de igual especialidad e inferior categoría profesional: 0,25 puntos por año completo o la fracción resultante por mes trabajado, máximo dos puntos.

Formación específica relacionada con el puesto de trabajo convocado, máximo 2 puntos:

Duración del curso («D»)	Puntuación
15 horas < D < 50 horas	0,25
50 horas < D < 100 horas	0,50
D > 100 horas	1,00

3. Fase de oposición.—Tendrá carácter eliminatorio y constará de las siguientes pruebas:

a) Reconocimiento médico: El servicio médico indicará la aptitud de los aspirantes tras examinar su historial clínico y realizar las pruebas adicionales necesarias en aquellos que por sus características peculiares lo requieran. En aquellos casos no aptos, el trabajador podrá aportar en un plazo no superior a quince días informe ajeno al emitido por el servicio médico de la empresa. Dicho informe será considerado por la Comisión Paritaria, la cual podrá emitir su propio informe, adoptando la decisión final el Servicio Médico.

b) Pruebas teóricas: Permitirán evaluar los conocimientos teóricos generales relacionados con el puesto. Estas pruebas serán obligatorias para todos los aspirantes.

c) Pruebas prácticas: Permitirán evaluar la aplicación de los conocimientos, así como la habilidad o destreza en el ejercicio profesional, y serán obligatorias para todos los aspirantes.

TITULO VI. FORMACION

La dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, promoverán la formación del personal fijo de plantilla, entendiendo la misma como el medio indispensable para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos en la empresa. Para ello, se realizará anualmente el pertinente estudio, con el objeto de determinar las necesidades existentes y elaborar el correspondiente plan de formación.

ARTICULO 27.—MODALIDADES FORMATIVAS

Se programarán cursos dirigidos a proporcionar al personal conocimiento y habilidades adecuadas en relación con:

1. Formación para el adecuado desempeño del puesto de trabajo:
 - Sobre nuevos métodos de trabajo o perfeccionamiento de los actuales y aplicación de técnicas específicas.
 - Para la adaptación a un nuevo puesto en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
 - Para la adaptación del personal de nuevo ingreso.
2. Formación para la promoción profesional:
 - Sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a favorecer el ascenso a categorías profesionales y puestos de trabajo de nivel superior.
3. Formación para la integración en el proyecto de empresa.

ARTICULO 28.—FINANCIACION DE LA FORMACION

Ante propuestas concretas se estudiará el presupuesto correspondiente a fin de atenderlas económicamente.

TITULO VII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTICULO 29.—PRINCIPIOS GENERALES

Todo el personal afectado por el presente Convenio cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de seguridad y salud laboral contemple la normativa general vigente en cada momento, así como la específica emanada de la dirección directamente o a través de sus servicios técnicos especializados, fundamentalmente en el campo preventivo. Todos los trabajadores serán objeto de reconocimiento médico.

ARTICULO 30.—ACTUACIONES PARA SEGURIDAD Y SALUD

Los trabajadores serán informados de cualquier actuación que, en materia de salud laboral realicen los distintos servicios. Sobre riesgos o enfermedades profesionales derivados de métodos de trabajo, empleo de equipos técnicos e instalaciones. La empresa deberá recabar asesoramiento de entidades, organismos oficiales o sindicales, especializados en las materias de su competencia. Investigar accidentes en el trabajo y siempre los calificados, como mínimo, de graves. Difundir las técnicas más adecuadas en todos los centros de trabajo en material de seguridad e higiene. Los trabajadores por medio de sus representantes participarán en la elección de las prendas de seguridad utilizadas en los distintos puestos de trabajo.

ARTICULO 31.—ENFERMEDAD Y ACCIDENTES

En caso de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad o acci-

dente, la Empresa abonará al trabajador afectado el 100% de sus retribuciones habituales.

Se entiende como habituales: Salario base, antigüedad y participación en beneficios.

En el supuesto de que se suscitaran dudas sobre un posible abuso en la situación de incapacidad temporal, por parte de algún trabajador, la Empresa, previo comunicado a la representación de los trabajadores legalmente constituida en la misma podrá abonar al trabajador afectado lo estipulado en la legislación vigente.

ARTICULO 32.—SEGURO DE ACCIDENTES

La empresa abonará una indemnización extraordinaria de 4.375.000 pesetas a los herederos legales del trabajador que fallezca por accidente de trabajo así como si queda en incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo y 2.625.000 pesetas a los trabajadores que por enfermedad común tengan que jubilarse y el tribunal medico le conceda la invalidez permanente. La empresa podrá concertar un seguro que cubra estas contingencias.

TITULO VIII. RETRIBUCIONES ECONOMICAS

ARTICULO 33.—CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Todos aquellos conceptos retributivos y sociales, que la parte empresarial haya ofrecido individualmente a cada trabajador como contraprestación de un servicio y distinto de los que se recogen en este Convenio, se mantendrán como condiciones más beneficiosas, no pudiendo desaparecer en sucesivas negociaciones, ni sus importes ir a menos, siempre que el servicio acordado siga prestandose.

ARTICULO 34.—RETRIBUCIONES

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio están constituidas por el salario base de su categoría profesional y los complementos correspondientes.

La estructura retributiva del Convenio queda configurada por los siguientes conceptos económicos.

SALARIALES

Salario Base
 Antigüedad consolidada
 Nocturnidad
 Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad
 Gratificaciones Extraordinarias
 Participación en Beneficios

Guardias por servicios especiales

EXTRASALARIALES

Plus de Quebranto de Moneda
Premio por Jubilación Anticipada
Dietas y Kilometrajes
Ayuda Escolar.

34.1.—SALARIO BASE

Los salarios del presente Convenio serán los que se establezcan en la tabla salarial que se une al mismo como Anexo I.

34.2.—ANTIGÜEDAD

Con el fin de premiar la continuidad temporal de los trabajadores al servicio de AGUAS DE MERIDA, S.L., se establece un premio de antigüedad que se regirá por los siguientes principios generales:

1. Sobre los salarios bases vigentes de cada trabajador, los respectivos trabajadores percibirán en concepto de aumentos periódicos por antigüedad, el 2% del Salario Base en dichas categorías en cada uno de los 10 primeros años que permanezca en la empresa concesionaria del servicio y un 1% en los siguientes hasta los sesenta y cinco años de edad.
2. El derecho a la percepción de estos aumentos por años de servicio se contará desde el día de ingreso en la Empresa, con independencia del periodo de prueba, baja por incapacidad laboral transitoria o accidente de trabajo, o bien por licencias o excedencias que no tengan carácter voluntario.
3. Se sustituye a estos efectos la antigüedad en la categoría profesional, por la antigüedad de ingreso en la Empresa. Esto no obstante, al producirse el ascenso quedará fijado el importe del premio o los premios de antigüedad alcanzados, girando el nuevo aumento sobre el salario base de la categoría de ascenso al vencimiento de anualidad correspondiente.
4. El premio se percibirá hasta que el trabajador cumpla los sesenta y cinco años de edad, en cuyo momento quedará congelado, sin que se devengue más porcentaje.
5. La fecha de partida de los premios será el 1.º de enero o la del 1.º de julio respectivamente, según que el ingreso en la empresa se haya producido en el 1.º o 2.º semestre del año.
6. El premio de antigüedad se percibirá en cada una de las pagas mensuales y en las gratificaciones extraordinarias.

34.3.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El personal afectado por este Convenio percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a

una mensualidad del salario base y antigüedad. Las fechas de abono de las mismas serán: el 31 de marzo, el 30 de junio, el 30 de septiembre y el 15 de diciembre.

34.4.—PARTICIPACION EN BENEFICIOS

Consistirá en un 15% del Salario Base más la antigüedad. Se percibirá en las doce pagas mensuales ordinarias anuales.

34.5.—TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD

Los trabajadores que realicen cometidos en los que se den algunas de las citadas circunstancias, percibirán 115 ptas. por cada hora de trabajo efectivo.

34.6.—NOCTURNIDAD

Los trabajadores que realicen trabajos por turnos en la jornada designada como nocturna, percibirán una bonificación del 20 por ciento del salario base diario por noche efectivamente realizada, abonándose la cuantía de las mismas en el mes siguiente al de su realización.

34.7.—HORAS EXTRAORDINARIAS

El valor de las horas extraordinarias se fija en salario base más el correspondiente porcentaje que se refleja en la tabla adjunta, si bien, podrá pactarse entre empresa y trabajador la compensación de las mismas en tiempo de descanso.

	DIURNAS	NOCTURNAS
Laborables	75%	100%
Domingos y Festivos	140%	140%

34.8.—DIETAS Y KILOMETRAJE

El trabajador que por necesidades de la Empresa se desplace fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, le será abonado las siguientes cantidades:

Media dieta: 3.000 Ptas.

Cuando el trabajador pernocte por necesidades de la Empresa fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, los gastos originados serán por cuenta de la misma. La empresa vendrá obligada a anticipar al trabajador la cantidad suficiente para dichos gastos, debiendo el trabajador justificarlos cuando finalice esta situación.

En los casos en que por necesidades del servicio el trabajador utilice su vehículo particular, percibirá por este concepto la cantidad de 35 Ptas./Km. Por motivos de fuerza mayor, con referencia al artículo de horas extraordinarias, el trabajador deba continuar su jornada, la empresa deberá facilitarle alimentos o abonarle el importe estipulado como dietas.

34.9.—PLUS QUEBRANTO DE MONEDA Se fija en 5.500 ptas. mensuales la cantidad mínima a percibir en concepto de quebranto de moneda, por el personal clasificado como cobrador, lector-cobrador o toda aquella persona que de una manera continuada maneje fondos en efectivo de la empresa.

34.10.—PREMIO POR JUBILACION ANTICIPADA

Todos los trabajadores podrán jubilarse a los sesenta y cuatro años de edad, conforme a lo dispuesto en el R.D.L. 1.994/85 de 17 de julio.

Durante la vigencia de este Convenio se establece una indemnización por jubilación voluntaria y de mutuo acuerdo entre las partes, cuya cuantía irá en función de la siguiente escala:

- A los 60 años de edad, dieciocho mensualidades.
- A los 61 años de edad, quince mensualidades.
- A los 62 años de edad, doce mensualidades.
- A los 63 años de edad, ocho mensualidades.
- A los 64 años de edad, seis mensualidades.

TITULO IX. REGIMEN ASISTENCIAL

ARTICULO 35.—REGIMEN ASISTENCIAL

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social y otro tipo de temas sociales para los trabajadores que prestan sus servicios en esta Empresa.

ARTICULO 36.—AYUDA ESCOLAR

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a las siguientes ayudas económicas.

Las cuantías de esta ayuda se establecen en:

- 10.000 Ptas. anuales para escolarización de hijos menores de 4 años.
- 20.000 Ptas. anuales para estudios de Educación Primaria.
- 40.000 Ptas. anuales para estudios de BUP, F.P., COU y ESO.
- 120.000 Ptas. anuales para estudios universitarios.

ARTICULO 37.—ANTICIPOS REINTEGRABLES

Podrán beneficiarse de estos anticipos los trabajadores fijos de la Empresa.

No podrá concederse un nuevo anticipo reintegrable, mientras no tenga liquidado alguno concedido con anterioridad y no hayan transcurrido al menos seis meses entre la cancelación y la nueva solicitud.

La cuantía máxima por este concepto será de 500.000 ptas. de carácter ordinario y de carácter extraordinario se podrá sumar hasta la cantidad de 1.000.000 de ptas.

El número de mensualidades para poder devolver el importe concedido será de 12 meses en el carácter ordinario y 24 meses en el extraordinario, a partir de los dos meses siguientes a su recepción por el trabajador, descontándose en cada nómina mensualmente. El trabajador en cualquier momento puede devolver, si le parece oportuno, la cantidad restante para liquidarlo con antelación.

Los anticipos reintegrables podrán concederse justificando su petición por algunas de las siguientes causas:

1. De carácter extraordinario: Tendrán esta consideración las solicitudes basadas en gastos tales como los derivados de la enfermedad grave del trabajador, cónyuge o familiar en primer grado de consanguinidad, de accidente o siniestro de especial gravedad, del fallecimiento de los parientes citados y de otros supuestos análogos.

2. De carácter ordinario:

a) Preferentes: Serán considerados como tales aquéllos que se justifiquen en algunas de las causas siguientes:

- Gastos de enfermedad e intervenciones quirúrgicas no consideradas de carácter extraordinario.
- Adquisición de primera vivienda, cuando la misma sea la destinada al domicilio habitual del peticionario.
- Instalación de la vivienda habitual del empleado durante el ejercicio en el que se solicita pudiéndose considerar, como tales, los supuestos de fianza y otros gastos derivados del contrato de arrendamiento, cuando éste sea el régimen de uso de la vivienda, y los gastos de traslado de domicilio, así como otros de análoga naturaleza.
- Realización de estudios cualificados para la promoción del personal, su cónyuge o sus hijos.
- Rehabilitación, reformas o reparaciones en la vivienda habituales tendentes a mantener sus condiciones de seguridad, salubridad y habitabilidad.
- Por razón de matrimonio del peticionario o de sus hijos o hijas.

b) No preferentes: Se considerarán gastos no preferentes aquéllos que no funden en alguna de las causas citadas en los párrafos anteriores.

Solicitudes: La petición se formulará durante el mes de enero de cada año, excepto si es de carácter extraordinario, que podrán solicitarse durante todo el año, siempre en los dos meses posteriores como máximo al hecho que los justifique.

ARTICULO 38.—PRENDAS DE TRABAJO

Se facilitarán a los trabajadores (personal obrero), las siguientes prendas de trabajo al año:

Dos monos o dos chaquetillas y pantalones de invierno.

Dos camisas y pantalones de verano.

Traje de agua, botas de goma, botas con protección, guantes adecuados para cada uso según su estado de uso y deterioro, cuando fuese necesario.

Traje de agua al lector-cobrador, así como calzado de calle, cuando fuese necesario.

Las fechas de entrega de las prendas serán en los meses de abril y octubre.

Cuantos útiles necesiten para desempeñar sus tareas con las máximas garantías de seguridad.

* Los trabajadores estarán obligados a cuidar el vestuario y utillaje entregado siendo de su responsabilidad el deterioro no devenido del uso normal.

TITULO X. DERECHOS DE REPRESENTACION**ARTICULO 39.—COMPETENCIAS DE LA REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES (R.L.T.)**

La representación legal de los trabajadores tendrá las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, las contempladas en el presente Convenio y cuantas otras se regulen en las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 40.—DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y la Ley Orgánica de Representación en las Administraciones Públicas.

Los gastos originados como consecuencia de la asistencia a las reuniones de negociación de Convenio, tales como desplazamiento y dietas, serán por cuenta de la Empresa.

ARTICULO 41.—COLABORACION ENTRE EMPRESA Y R.L.T.

Considerando como un bien prioritario y deseable el mantenimiento del mejor clima en las relaciones trabajador-empresa, y que el diálogo preciso a tal fin debe tener efectos entre los órganos re-

presentativos de ambas partes en la relación laboral, o sea, Dirección y Delegados de personal, tales partes con reconocimiento expreso de su respectiva condición y personalidad, manifiestan su firme intención de solucionar a través de la negociación cuantas cuestiones y diferencias puedan plantearse. Todo ello, bajo el más estricto cumplimiento de la legislación vigente.

Asimismo, la Dirección de la Empresa, se compromete a notificar con carácter previo y por escrito razonado a los representantes legales de los trabajadores, la imposición de cualquier tipo de sanción por faltas laborales cometidas por el personal de la Empresa.

ARTICULO 42.—SEGURO CONTRA ROBOS Y CAUSAS AJENAS

El trabajador afectado por el presente artículo quedará eximido de toda responsabilidad del robo y causa ajena, quedando éstas cubiertas por un seguro que a tal efecto tiene la empresa.

ARTICULO 43.—PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

Si el trabajador disminuye su capacidad bien por la edad, enfermedad u otras circunstancias, dicha disminución deberá de ser comprobada mediante un informe de servicio médico y un jurado de empresa. La dirección procurará acoplarlo a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan posibilidades para ello señalándole un nuevo puesto de trabajo, pero manteniendo la retribución que venía percibiendo.

ARTICULO 44.—SERVICIOS POR CONTRATA

En la empresa que tenga establecido el servicio por contrata, al finalizar éste, el personal que esté prestando servicio en la misma, será absorbido, bien por los ayuntamientos respectivos o en su caso, por la empresa concesionaria de dicho servicio, respetándose en todo caso los derechos laborales y sindicales adquiridos por los trabajadores hasta esa fecha, tales como salarios, antigüedad, puesto de trabajo, categoría profesional, complementos, pluses, pactos de empresa, condiciones personales, etc.

DISPOSICION ADICIONAL:

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ordenanza Laboral del Sector y demás disposiciones legales vigentes.

TABLA SALARIAL 1999

<u>CATEGORÍA</u>	<u>SALARIO BASE</u>
GERENTE / DIRECTOR GERENTE / JEFE DE SERVICIO	313.930
TITULADO / JEFE DE ÁREA	151.822
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	156.977
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	145.601
OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	139.462
ENCARGADO GENERAL	150.477
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	127.546
ENCARGADO DE LECTORES	139.462
LECTOR – COBRADOR	127.546
COBRADOR	127.546
LECTOR	127.546
GRABADOR OPERADOR DE ORDENADOR	121.495
CAPATAZ	127.546
OFICIALES DE 1ª FONTANERIA	124.656
OFICIALES DE 2ª FONTANERIA	122.487
OFICIALES DE 3ª FONTANERIA-AYUDANTE	121.495
PEON VIGILANTE	119.688
LIMPIADORA (2 HORAS)	41.891

TABLA SALARIAL 2000

<u>CATEGORÍA</u>	<u>SALARIO BASE</u>
GERENTE / DIRECTOR GERENTE / JEFE DE SERVICIO	323.348
TITULADO / JEFE DE ÁREA	156.376
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	161.686
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	149.969
OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	143.645
ENCARGADO GENERAL	154.991
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	131.372
ENCARGADO DE LECTORES	143.645
LECTOR – COBRADOR	131.372
COBRADOR	131.372
LECTOR	131.372
GRABADOR OPERADOR DE ORDENADOR	125.139
CAPATAZ	131.372
OFICIALES DE 1ª FONTANERIA	128.395
OFICIALES DE 2ª FONTANERIA	126.161
OFICIALES DE 3ª FONTANERIA-AYUDANTE	125.139
PEON VIGILANTE	123.278
LIMPIADORA (2 HORAS)	43.177