

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 1 de agosto de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “AQUALIA Gestión Integral del Agua, S.A.”. Asiento 31/2006.

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. (Badajoz)”, con código informático 0600982, suscrito el 14/07/2006 por la Dirección de la Sociedad, de una parte, y por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); 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. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer la publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, 1 de agosto de 2006.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

III CONVENIO COLECTIVO DE AQUALIA S.A. BADAJOZ PARA EL PERIODO 2005-2008

PREÁMBULO

En Badajoz a 14 de julio de 2006, reunida la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de la empresa Aqualia, S.A., en Badajoz, compuesta, según la relación de miembros que se incorpora a continuación, por la representación de la Dirección y del Comité de Empresa, previo reconocimiento mutuo de su legitimación, acuerdan por unanimidad suscribir el siguiente Convenio Colectivo de Empresa.

Representación de la Dirección de Aqualia S.A.

- D. Jesús Rodríguez Sevilla.
- D.ª Adriana Moreno Roldán.
- Asesor: D. Ignacio Pinilla Albarrán.

Miembros del Comité de Empresa.

- D. José Rico Acevedo.
- D. Juan José Benítez Becerra.
- D. Ángel Maldonado Pardo.
- D. Julio Gómez del Amo.
- D. Manuel Soriano Rosas.

ÍNDICE

TÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

- Artículo 1. Ámbito Territorial
- Artículo 2. Ámbito Personal
- Artículo 3. Ámbito Temporal y Denuncia del Convenio
- Artículo 4. Absorción y Compensación
- Artículo 5. Vinculación a la Totalidad
- Artículo 6. Comisión Paritaria
- Artículo 7. Subrogación

TÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO

- Artículo 8. Organización del Trabajo
- Artículo 9. Jornada Laboral
- Artículo 10. Calendario Laboral y Horarios
- Artículo 11. Vacaciones
- Artículo 12. Horas Extraordinarias
- Artículo 13. Trabajos Nocturnos
- Artículo 14. Servicio de Retén o Guardia
- Artículo 15. Servicios de Corretornos
- Artículo 16. Permisos Retribuidos

TÍTULO III. MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- Artículo 17. Movilidad Funcional
- Artículo 18. Permutas
- Artículo 19. Movilidad Geográfica

TÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Artículo 20. Clasificación según Tipo de Contratación

20.1. Personal Eventual

20.2. Personal Interino

20.3. Personal Fijo

Artículo 21. Clasificación de los Grupos Profesionales según la Función a Desarrollar

21.1.A. Grupo de Personal Técnico y Mandos

21.2.B. Grupo de Personal Administrativo

21.3.C. Grupo de Personal de Laboratorio

21.4.D. Grupo de Personal de Oficinos

21.5.E. Grupo de Personal Subalterno

Artículo 22. Definición de los Grupos Profesionales según Factores Determinantes

22.1. Conocimientos

22.2. Formación

22.3. Experiencia

22.4. Iniciativa y/o autonomía

22.5. Complejidad

22.5.1. Dificultad en el trabajo

22.5.2. Esfuerzos físicos

22.6. Mando

Artículo 23. Categorías Profesionales de los Distintos Grupos

23.1.A. Grupo de Personal Técnico y Mandos

23.1.a.1. Titulado de Grado Superior

23.1.a.2. Titulado de Grado Medio

23.1.a.3. Jefe de Servicio

23.1.a.4. Encargado

23.1.a.5. Ayudante de Obra

23.1.a.6. Trabajadores Designados en Prev. de Riesgos Laborales

23.2.B. Grupo de Personal Administrativo

23.2.b.1. Oficial 1.^a Administrativo

23.2.b.2. Oficial 2.^a Administrativo

23.2.b.3. Auxiliar Administrativo

23.2.b.4. Inspector

23.2.b.5. Lector-Cobrador

23.3.C. Grupo de Personal de Laboratorio

23.3.c.1. Analista de Laboratorio

23.3.c.2. Auxiliar de Laboratorio

23.4.D. Grupo de Personal de Oficinos

23.4.d.1. Capataz

23.4.d.2. Subcapataz

23.4.d.3. Oficial 1.^a (Electromecánica, Fontanería y Planta)

23.4.d.4. Almacenero

23.4.d.5. Oficial 2.^a (Electromecánica, Fontanería y Planta)

23.4.d.6. Oficial 3.^a

23.5.E. Grupo de Personal Subalterno

23.5.e.1. Limpiador/a

23.5.e.2. Peón

Artículo 24. Definición de las Categorías Profesionales

24.a.1. Titulado de Grado Superior

24.a.2. Titulado de Grado Medio

24.a.3. Jefe de Servicio

24.a.4. Encargado

24.a.5. Ayudante de Obra

24.a.6. Trabajadores Designados en Prev. de Riesgos Laborales

24.b.1. Oficial 1.^a Administrativo

24.b.2. Oficial 2.^a Administrativo

24.b.3. Auxiliar Administrativo

24.b.4. Inspector

24.b.5. Lector-Cobrador

24.c.1. Analista de Laboratorio

24.c.2. Auxiliar de Laboratorio

24.d.1. Capataz

24.d.2. Subcapataz

24.d.3. Oficial 1.^a (Electromecánica, Fontanería y Planta)

24.d.4. Almacenero

24.d.5. Oficial 2.^a (Electromecánica, Fontanería y Planta)

24.d.6. Oficial 3.^a

24.e.1. Limpiador/a

24.e.2. Peón

Artículo 25. Definición de las Funciones de los Grupos Profesionales

25.1. A. Grupo Profesional de Personal Técnico y Mandos

25.2.B. Grupo Profesional de Personal Administrativo

25.3.C. Grupo Profesional de Personal de Laboratorio

25.4.D. Grupo Profesional de Personal de Oficinos

25.5.E. Grupo Profesional de Personal Subalterno

TÍTULO V. INGRESOS, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Artículo 26. Ingresos

Artículo 27. Promoción

Artículo 28. Formación

TÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 29. Incrementos Salariales

Artículo 30. Estructuras Retributivas

30.1. Conceptos Salariales

30.2. Conceptos Extrasalariales

Artículo 31. Salario Base

Artículo 32. Antigüedad Consolidada

Artículo 33. Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad

Artículo 34. Pagas Extraordinarias

34.a) Ingreso y cese durante cualquiera de los trimestres

34.b) Prestación de servicios a tiempo parcial

Artículo 35. Participación en Beneficios

Artículo 36. Quebranto de Moneda

Artículo 37. Premio de Permanencia

Artículo 38. Servicios Especiales (Plus de sábados, domingos y festivos).

Artículo 39. Jubilación

39.1. Jubilación Voluntaria a los 64 años

39.2. Premio por Jubilación Anticipada

Artículo 40. Dietas y Kilometraje

Artículo 41. Plus de Conducción

TÍTULO VII. RÉGIMEN ASISTENCIAL Y SALUD LABORAL

Artículo 42. Régimen Asistencial

Artículo 43. Enfermedades y Accidentes

Artículo 44. Seguro de Accidente

Artículo 45. Ayuda Escolar

Artículo 46. Prendas de Trabajo

46.1.B. Personal Administrativo

46.2.C. Personal de Laboratorio

46.2.1.c. Anual

46.3.D. Personal de Oficio

46.3.1.d. Anual

46.3.2.d. Bianual

46.4.E. Personal Subalterno

46.4.1.e. Anual

46.4.1.e.1. Limpiador/a

46.4.1.e.2. Peón

46.4.2.e. Bianual

Artículo 47. Suministro de Agua al Personal

Artículo 48. Seguridad e Higiene en el Trabajo

TÍTULO VIII. REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 49. Competencias del Comité de Empresa

Artículo 50. Derechos y Garantías

50.a) Locales y tableros

50.b) Horas sindicales

50.c) Horas Delegados de Prevención

Artículo 51. Secciones Sindicales

TÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 52. Régimen de Faltas

52.1. Faltas Leves

52.2. Faltas Graves

52.3. Faltas Muy Graves

Artículo 53. Régimen de Sanciones

53.1. Por faltas Leves

53.2. Por faltas Graves

53.3. Por faltas Muy Graves

Artículo 54. Prescripciones

DISPOSICIONES:

DEROGATORIA

ADICIONAL

ANEXO I. Tabla Salarial.

TÍTULO I CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo regula las actividades laborales, en el sector integral del agua, que la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. (en lo sucesivo Aqualia, S.A.) desarrolla en sus centros de trabajo de la ciudad de Badajoz y aquellos pueblos afectos a la concesión administrativa suscrita con el Excmo. Ayuntamiento de Badajoz. Así como en la explotación del anillo exterior de 42,6 Km de recorrido que conduce el agua potabilizada desde la Planta de Santa Engracia hasta las poblaciones de Valdeboña, Gévora, Sagrajas, Novelda, Alcazaba, Pueblonuevo del Guadiana, Guadiana del Caudillo, Valdelacalzada, Talavera la Real, Balboa y Villafranco del Guadiana, denominado según el R.D.L. 9/1998, de 28 de agosto, como "Mejora del Abastecimiento de Aguas a Badajoz y pueblos de su entorno".

Artículo 2. Ámbito Personal.

Lo dispuesto en el presente Convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de Aqualia, S.A. que prestan y presten sus servicios mediante una relación de carácter laboral.

Quedan expresamente excluidos de este convenio aquellos trabajadores subrogados del Excmo. Ayuntamiento de Badajoz y cuya relación laboral se regula por el Acuerdo firmado entre este Ayuntamiento y sus trabajadores.

Artículo 3. Ámbito Temporal y denuncia del Convenio.

La vigencia del presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años, que quedará comprendida entre los días uno de enero del dos mil cinco y treinta y uno de diciembre del año dos mil ocho, con la excepción de los puntos en que expresamente se convenga otra cosa.

Cualquiera de las partes negociadoras podrá denunciar por escrito el presente Convenio, con una antelación mínima de dos meses antes de su finalización, quedando en tal caso prorrogado el Convenio íntegro, excepto lo pactado sobre incrementos salariales, hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

De no existir denuncia del Convenio Colectivo se prorrogará tácitamente el contenido del mismo por periodos anuales con la excepción antes expresada.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Las cantidades económicas establecidas en el presente Convenio Colectivo son mínimas, de tal manera que las mejoras económicas ya establecidas y consolidadas se respetarán. La aplicación de futuras disposiciones legales deberá valorarse en su conjunto y en su cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este convenio, en tanto éstas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquéllas, mejorándose en este caso las condiciones tan solo en cuanto al exceso.

Se garantiza a todos los trabajadores los incrementos salariales aquí pactados.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo único e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual, no pudiéndose aplicar parcialmente.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de seis miembros, tres de los cuales serán de la representación de la Dirección de la Empresa y los otros tres del Comité de Empresa, como órgano de vigilancia e interpretación de la aplicación de este Convenio. Para su constitución las partes acuerdan reunirse dentro de los treinta días siguientes a la publicación oficial del mismo. Se acuerda

además que ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañadas por un asesor.

Dicha Comisión tendrá que actuar con carácter previo al planteamiento de reclamaciones ante las jurisdicciones legales que le correspondan. Tras tramitarse cualquier reclamación y dentro del plazo de los quince días naturales siguientes a partir de la fecha que se le dé traslado de la misma, esta comisión emitirá resolución sobre las materias tratadas.

Su domicilio será el que disponga en cada momento la Empresa durante la vigencia del presente convenio en la localidad de Badajoz, siendo en la actualidad en la C/ Donoso Cortés n.º 6.

Artículo 7. Subrogación.

Con el fin de regular la estabilidad de los trabajadores en el sector, cuando la Empresa pierda la adjudicación de un contrato de cualquier prestación de servicios, la entrante estará obligada a continuar en el personal de la saliente, respetando todos los derechos laborales que vinieran disfrutando.

Se considerará personal de la Empresa saliente adscritos a dichos servicios, todos los Trabajadores que lleven al menos seis meses de antigüedad en el Centro de Trabajo, independientemente del tipo de contrato que tenga suscrito.

No habrá subrogación en el personal directivo del servicio concreto de que se trate, pues dicho personal corresponde a los servicios generales de cada Empresa.

La Empresa cesante en el servicio deberá preavisar por escrito, con una antelación mínima de quince días a la fecha que deba abandonar el mismo, al personal afectado y a la nueva Empresa o Entidad Pública, a la que deberá entregar, acompañado al citado escrito, los documentos siguientes:

7.1. Certificado del Organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

7.2. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

7.3. Fotocopia de los TC 2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses.

7.4. 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.

7.5. 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 las mismas. Así como los que se encuentren en excedencia, o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el Centro o Centros objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo.

7.6. 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 pendiente cantidad alguna.

7.7. La Empresa saliente abonará a la entrante la parte de vacaciones no disfrutadas que le correspondía a cada trabajador, incluida la parte correspondiente a la cotización de Seguridad Social, hasta la fecha de dejar el servicio, en orden a que los trabajadores cedidos puedan disfrutar de la totalidad del periodo vacacional que le corresponda, computándose a estos efectos el periodo devengado en la empresa saliente y no disfrutado y el periodo que reste por devengarse por el tiempo de permanencia en la nueva.

7.8. La Empresa o Entidad Pública entrante respetará el calendario de vacaciones fijado por la saliente, cuando falte menos de dos meses para el periodo vacacional.

TÍTULO II CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, respetando los acuerdos incluidos en el presente Convenio Colectivo, y teniendo siempre como objetivo el alcanzar el nivel óptimo de productividad y de mejor prestación del servicio público encomendado.

Para ello, es necesaria la mutua colaboración de Dirección y Trabajadores, y aún siendo facultad de la Dirección el adoptar cuantos sistemas de trabajo y modernización que juzgue precisos con el fin de conseguir el objetivo mencionado, no obstante, informará a los representantes de los trabajadores para que éstos puedan hacer las sugerencias que estimen oportunas sobre la marcha del trabajo.

Artículo 9. Jornada laboral.

La jornada semanal máxima será de 40 horas de trabajo efectivo. La jornada máxima anual será la siguiente:

- Año 2005: 1.698 horas.
- Año 2006: 1.698 horas.
- Año 2007: 1.698 horas.
- Año 2008: 1.698 horas.

Artículo 10. Calendario laboral y horarios.

El calendario de los días laborales anuales y los horarios de trabajo se establecerán por acuerdo entre la representación de la Dirección de la Empresa y la de los Trabajadores, tomándose en todo caso como base lo dispuesto en el anterior artículo 9, pudiendo establecerse el descanso semanal obligatorio en cómputo de hasta catorce días.

Desde el día quince de abril hasta el quince de octubre, ambos inclusive, la jornada de trabajo partida se desarrollará de forma continuada o intensiva.

Se fija durante todo el año la jornada intensiva o continuada para todos aquellos Trabajadores que presten sus servicios en los departamentos de saneamiento y albañilería.

Para los demás Trabajadores la Dirección de la Empresa fijará la jornada de trabajo en función de las características y necesidades intrínsecas del propio servicio (jornada continuada, partida o a turnos), tal y como ya está establecida en la actualidad. Cada trabajador perteneciente a ese servicio concreto conocerá mediante planilla qué tipo de jornada y turno deberá realizar.

Se establecerá de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores un horario de feria por la festividad de San Juan de la localidad de Badajoz, para los trabajadores que presten sus servicios en las oficinas sitas en la calle Donoso Cortés de Badajoz, así como para aquellos de otros departamentos que realicen trabajos meramente administrativos o de oficina.

En el supuesto de que por necesidades del servicio se modificara el tipo de jornada o turno fijado a los trabajadores, la Dirección de la empresa deberá informar de ello y acordarlo con sus representantes. De no llegarse a un acuerdo, las partes podrán actuar conforme dispone a tal efecto el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

No obstante lo anterior, para producirse dichas modificaciones la Empresa deberá haber agotado la posibilidad de utilizar a los trabajadores adscritos al Régimen de Corretornos.

Se establecen veinte minutos de descanso durante la jornada laboral, considerándose este tiempo como si fuera de trabajo efectivo para el cómputo de la misma.

El calendario laboral anual de los Centros de Trabajo, se elaborará con la participación de los representantes de los trabajadores, según lo expresado, será expuesto en el tablón de anuncios de cada Centro de Trabajo durante el mes de enero de cada año, previamente firmado por la representación de la empresa y la de los trabajadores.

Artículo 11. Vacaciones.

Se establece un periodo de treinta y un días naturales de vacaciones anuales, comprendidas entre los meses siguientes: junio, julio, agosto y septiembre, siendo retribuidas las vacaciones por los conceptos de jornada ordinaria.

El calendario de vacaciones se determinará de acuerdo entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores, antes de la finalización del año anterior, teniendo en cuenta que cada trabajador debe conocer el inicio de las mismas con una antelación mínima de dos meses.

El trabajador que voluntariamente desee disfrutar total o parcialmente sus vacaciones en otras fechas distintas de las establecidas, deberá solicitarlo a la Empresa mediante documento tipo para que, una vez vista, ésta decida su conformidad o no.

Cualquier cambio en las vacaciones ya establecidas deberá ser realizado mediante documento-tipo dirigido a la Dirección y siempre a través del Comité de Empresa, para que la Empresa la tramite y dé resolución, comunicándole de forma expresa al trabajador dicha decisión, como máximo dos meses antes de la pretensión del disfrute vacacional en la nueva fecha.

El disfrute de las vacaciones en cada centro de trabajo garantizará la continuidad del servicio, de manera que en un mismo periodo no podrán coincidir empleados de igual grupo profesional o categoría, de modo que tan solo el 33% de la plantilla con la misma categoría, grupo profesional y centro de trabajo puedan disfrutar simultáneamente idéntico periodo vacacional.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

Ambas partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

No obstante, cuando exista una necesidad continuada de efectuar horas extraordinarias habituales, que no responden realmente a situaciones inciertas o extraordinarias, la empresa estudiará la posibilidad de contratar personal cualificado para evitar la realización de estas horas extraordinarias de forma periódica.

Sin embargo, dado el carácter de servicio público esencial de la actividad principal de esta empresa, los trabajadores se obligan a

prolongar o modificar su jornada de trabajo hasta reparar las averías que puedan producirse o hasta concluir aquellos trabajos encomendados que no sean susceptibles de interrupción. En estos supuestos, la Empresa remunerará este exceso de jornada como horas extraordinarias de la forma que se indica a continuación.

Las horas extraordinarias se compensarán, dentro de los dos meses siguientes, abonando por cada hora extraordinaria realizada el importe determinado para cada categoría en la tabla salarial que se adjunta como Anexo I, que en todo caso corresponde a un incremento del 100% sobre el valor de la hora ordinaria. No obstante y por mutuo acuerdo, en sustitución de lo anterior, se compensará por tiempo de descanso en una proporción de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria completa realizada.

La realización de las horas extraordinarias serán repartidas, en la medida de lo posible, de forma rotativa entre los trabajadores.

La representación de los trabajadores recibirá, con carácter mensual, relación nominal de las horas extraordinarias realizadas.

Artículo 13. Trabajos nocturnos.

A los efectos del cómputo de trabajo nocturno, se entenderá por éste el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas.

La totalidad de los turnos de noche a cubrir mensualmente, serán repartidos equitativamente entre los trabajadores a turno de cada centro.

Para la retribución de trabajos nocturnos, se calculará el importe de este Plus de Nocturnidad en base a un 25% del Salario Base del trabajador y al número de horas realizadas dentro del periodo de nocturnidad, de modo que:

— Si realizan hasta tres horas en dicho periodo, se calculará por las horas o fracción efectivamente realizadas.

— Si exceden de tres horas en dicho periodo, se calculará por toda la jornada.

En cualquier caso, se procurará que en la asignación de los turnos de trabajo, ningún trabajador permanezca más de dos semanas ininterrumpidas realizando el turno de noche, salvo adscripción voluntaria del trabajador al mismo.

Artículo 14. Servicio de retén o guardia.

Se considera que un trabajador se encuentra en situación de retén o guardia, cuando por necesidades del servicio y una vez concluida su jornada laboral, deba permanecer localizado a través de los medios técnicos que la empresa le facilite, con el fin de

poder ser llamado para acudir a reparar una avería o urgencia que se produzca en el servicio. A tal efecto, en cada centro de trabajo se publicará mediante planilla, con una antelación de 1 mes a su fijación, los trabajadores que quedarán asignados a este servicio.

Los Servicios de Retén o guardia, que se realizarán por los días que se establecen a continuación, se compensarán mediante el abono de las siguientes cantidades:

DÍAS	COMPENSACIÓN
Domingos y días festivos	27,47 €
Sábados	13,73 €
De lunes a viernes	6,87 €

El abono de estas cantidades compensará este Servicio, con independencia de las horas extraordinarias que efectivamente se realice y posteriormente liquide.

Artículo 15. Servicio de Corretornos.

Se considera que un trabajador se encuentra adscrito al Servicio de Corretornos, cuando, a pesar de tener asignada una determinada jornada laboral en un centro de trabajo, puntualmente sea requerido por la empresa para sustituir a otro compañero o apoyar los trabajos a realizar en cualquiera de los otros centros que componen el Servicio, aún cuando dicha adscripción suponga un cambio de turno y/o jornada de trabajo. Los trabajadores adscritos a este servicio tendrán categoría profesional de oficial.

A los trabajadores que realicen estos servicios se les fijará y abonará un plus de 170 euros mensuales, quedando incluido o absorbido en este concepto salarial el plus de conducción, percibiendo además los abonos de los conceptos salariales propios del día que se realice.

Los trabajadores adscritos a este servicio percibirán este complemento, en la cuantía antes referida, a partir del mes de la firma del presente Convenio, actualizándose la misma para los años 2007 y 2008 en el porcentaje fijado para esos años en el artículo 29 de este Convenio.

En ningún caso se considerarán acreedores de este complemento aquellos trabajadores que, dentro de su jornada y centro de trabajo, puedan ser requeridos para la realización de tareas de apoyo o sustitución a otros trabajadores del mismo centro de trabajo.

Este complemento no tendrá carácter consolidable y dejará de percibirse en el momento en que al trabajador la Empresa le

comunique por escrito que deja de estar adscrito a este Servicio de Corretornos.

Artículo 16. Permisos retribuidos.

Con carácter general, el personal podrá disfrutar de los permisos retribuidos que a continuación se detallan, previa justificación correspondiente y valoración por la empresa de las necesidades del servicio, en los supuestos que expresamente así se cite.

16.a) 15 días naturales en caso de matrimonio civil o eclesiástico.

16.b) 5 días naturales en caso de muerte del cónyuge o persona con quien conviva, padres o hijos.

16.c) 2 días naturales en caso de muerte de abuelos, nietos o hermanos, de padres, hijos o hermanos políticos.

16.d) 3 días naturales en caso de hospitalización superior a una día por enfermedad o accidente del cónyuge o persona con quien conviva, padres o hijos, que será de 2 días en caso de hermanos.

16.e) 3 días naturales en caso de nacimiento de hijo. Serán 5 días naturales si como consecuencia del parto se produjese una situación anómala que pusiese en peligro la integridad física de la madre o del hijo.

16.f) 1 día natural en caso de matrimonio civil o eclesiástico de hijos, padres o hermanos.

16.g) 6 días por asuntos particulares, que podrán ser disfrutados unidos o por separado, teniendo en cuenta en ambos casos las propias necesidades del trabajador, avisando al Jefe de Servicio con al menos siete días de antelación, salvo casos de fuerza mayor debidamente valorada. Dichos días no podrán ser acumulados a las vacaciones anuales, siendo los mismos computables como jornada efectiva de trabajo. El Jefe de Servicio comunicará al trabajador y al Comité de Empresa si existen justificadas necesidades del servicio que imposibiliten el disfrute de este permiso.

16.h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán los derechos que marque la legislación vigente en cada momento.

16.i) Por adopción de un menor, se tendrá derecho a un permiso que será el fijado por la legislación vigente en cada momento.

16.j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a lo estipulado por la legislación vigente en cada momento.

Los días mencionados en los supuestos b), d), e) y f) se incrementarán en tres días más, que será de un día en el supuesto c), si el motivo que justifica el permiso se produjera fuera de la localidad de residencia habitual del trabajador, con una distancia igual o superior a doscientos kilómetros.

Las peticiones de estos permisos deberán ser solicitadas a la Dirección mediante documento-tipo y ésta enviará una copia al Comité de Empresa. Dicho documento será diseñado y/o confeccionado en el futuro por la Comisión Paritaria y puesto a disposición de los Trabajadores.

TÍTULO III

MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 17. Movilidad funcional.

Cualquier trabajador podrá desempeñar funciones de inferior o superior categoría, con las únicas limitaciones derivadas de la pertenencia a un grupo profesional, debiendo existir razones técnicas u organizativas que así lo justifiquen. En este caso, se realizará siempre la correspondiente comunicación oficial por parte de la empresa a los representantes legales de los trabajadores y por el tiempo indispensable para la atención de estas razones.

En los supuestos de trabajos de superior categoría, el trabajador percibirá la retribución de esta categoría, que no podrá desarrollar por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años. En el supuesto de que la realización de estas funciones superiores excediera de los plazos o periodos antes expuestos, el trabajador tendrá derecho a que se le consolide el salario y demás conceptos retributivos de esta categoría superior.

En los supuestos de trabajos de inferior categoría, se le respetarán al trabajador los salarios y demás conceptos retributivos de la categoría de origen, teniendo en cuenta que el nuevo destino no producirá menoscabo de la dignidad del trabajador ni perjuicio de su formación y promoción, y que no podrán exceder de un periodo de noventa días al año, mientras todos los trabajadores de su misma categoría profesional no hayan rotado en la realización de dichos trabajos. No se computarán a estos efectos en ningún caso, los supuestos de avería o fuerza mayor.

Cuando la movilidad funcional a un puesto de inferior categoría se produjera como consecuencia de una solicitud voluntaria del propio trabajador, o como consecuencia de alguna incapacidad física o psíquica sobrevenida, se le asignará la retribución correspondiente a la nueva categoría y funciones que desempeñe.

Artículo 18. Permutas.

Los trabajadores de distintos centros de trabajo, pero incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo y con categorías incluidas en el mismo grupo profesional, podrán, mediante documento tipo, solicitar de mutuo acuerdo la permuta de sus respectivos puestos de trabajo.

La dirección de la empresa resolverá esta solicitud a la vista de las necesidades del servicio y demás circunstancias, una vez oído el Comité de Empresa y sin que, en caso afirmativo, conlleve el derecho a indemnización alguna.

Artículo 19. Movilidad geográfica.

Queda suprimida la posibilidad de que los trabajadores sean trasladados de su puesto de trabajo que exija cambio de residencia, tal y como está definido en el art. 40.1.º del Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos, no se entenderá traslado de puesto de trabajo con cambio de residencia todo aquél que se realice dentro de un radio de hasta cincuenta kilómetros, medidos desde el límite del casco urbano de la ciudad de Badajoz.

TÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 20. Clasificación según tipo de contratación.

El personal afectado por el presente convenio estará clasificado en eventual, interino y fijo.

A efectos de clasificación, las definiciones serán las siguientes:

20.1. PERSONAL EVENTUAL. Es el contratado para realizar trabajos de duración limitada o determinada. Se considerarán trabajos de esta condición:

20.1.1 Los suscritos para la realización de una obra o servicio determinado.

20.1.2 Los suscritos para atender a circunstancias de producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

20.1.3 Los de carácter formativos.

20.2. PERSONAL INTERINO. Es el contratado específicamente para sustituir a determinado trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo.

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

Una vez reincorporado el trabajador sustituido finaliza el contrato de interinidad; no obstante, si continuase prestando sus servicios durante diez días el sustituto interino, pasará a ser fijo en la Empresa, con la categoría profesional que venía desempeñando.

En lo no previsto en los dos apartados anteriores se aplicará lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y normativa que lo desarrolle o sustituya.

20.3. PERSONAL FIJO. Será considerado trabajador fijo todo aquél cuya contratación haya sido realizada con carácter inequívocamente indefinido.

Artículo 21. Clasificación de los grupos profesionales según la función a desarrollar.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican a continuación, serán clasificados en grupos profesionales.

En este apartado se definen los grupos profesionales que agrupan las diferentes tareas y funciones. Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- 21.1. Grupo A Personal Técnico y Mandos
- 21.2. Grupo B Personal Administrativo
- 21.3. Grupo C Personal Laboratorio
- 21.4. Grupo D Personal de Oficio
- 21.5. Grupo E Personal Subalterno

Artículo 22. Definición de los grupos profesionales según factores determinantes.

La definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional es la siguiente:

22.1. Conocimientos: factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquirida, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

22.2. Formación: se considera el nivel inicial mínimo de conocimiento teórico que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo, después de un periodo de formación práctica.

22.3. Experiencia: este factor determina el periodo de tiempo requerido por una persona de capacidad media en posesión de la formación especificada anteriormente, para poder alcanzar la

habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

22.4. Iniciativa y/o autonomía: es el factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas, como la de improvisar soluciones a los mismos.

22.5. Complejidad: este factor se puede considerar desde dos puntos de vista:

22.5.1. Dificultad en el trabajo: se contemplará la complejidad en la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

22.5.2. Esfuerzos físicos: determina la intensidad y continuidad de este tipo de esfuerzos y la fatiga ocasionada por los mismos. Se tendrá en cuenta el grado de intermitencia en los esfuerzos.

22.6. Mando: es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, y en las que se requieren conocimientos específicos para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Artículo 23. Categorías profesionales de los distintos grupos.

Los Grupos señalados en el artículo anterior están formados por las Categorías Profesionales que se detallan y definen a continuación:

23.1.A Grupo de Personal Técnico y Mandos:

23.1.a.1. Titulado de Grado Superior

23.1.a.2. Titulado de Grado Medio

23.1.a.3. Jefe de Servicio

23.1.a.4. Encargado

23.1.a.5. Ayudante de Obra

23.1.a.6. Trabajadores designados en prevención de Riesgos Laborales.

23.2.B. Grupo de Personal Administrativo:

23.2.b.1. Oficial Administrativo de 1.^a

23.2.b.2. Oficial Administrativo de 2.^a

23.2.b.3. Auxiliar Administrativo

23.2.b.4. Inspector

23.2.b.5. Lector-Cobrador

23.3.C. Grupo de Personal de Laboratorio

23.3.c.1. Analista de Laboratorio

23.3.c.2. Auxiliar de Laboratorio

23.4.D. Grupo de Personal de Oficios

23.4.d.1. Capataz

23.4.d.2. Subcapataz

23.4.d.3. Oficial 1.^a (Electromecánica, Fontanería y Planta)

23.4.d.4. Almacenero

23.4.d.5. Oficial 2.^a (Electromecánica, Fontanería y Planta)23.4.d.6. Oficial 3.^a**23.5.E. Grupo de Personal Subalterno**

23.5.e.1. Limpiador/a

23.5.e.2. Peón

Artículo 24. Definición de las categorías profesionales:

24.a.1. TITULADO DE GRADO SUPERIOR: Son los contratados para las misiones correspondientes a su nivel de titulación, que pueden tener bajo su mando a subordinados, incluso de igual grado.

24.a.2. TITULADO DE GRADO MEDIO: Son los contratados para las misiones correspondientes al nivel de su titulación, que pueden tener bajo su mando a otros subordinados incluso, de igual grado.

24.a.3. JEFE DE SERVICIO: Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores, con los conocimientos técnicos necesarios, cuyas funciones consisten en dirigir y supervisar a un determinado personal subordinado de igual o inferior categoría que le sea asignado, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, debiendo tener conocimiento de todas las labores que se efectúan, siendo responsable de la disciplina y seguridad de los mismos, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

24.a.4. ENCARGADO: Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores con dotes de mando que a las órdenes de un Jefe de Servicio realizan funciones consistentes en dirigir, supervisar y coordinar a los subordinados que le sean asignados, siendo responsables de la correcta ejecución de los trabajos que encomiende a los mismos, sin perjuicio de su participación personal en ellos.

24.a.5. AYUDANTE DE OBRA: Es el trabajador que bajo la supervisión de un superior y con los suficientes conocimientos técnicos y prácticos realiza los trabajos propios de su oficio, incluyendo operaciones preliminares, complementarias y auxiliares, entre otras, las siguientes: Medición de obra ejecutada, resolución de las incidencias que surjan en la ejecución de misma, organización de los equipos de obra distribuyendo el trabajo y la supervisión de ejecución y resultado, apoyo en el seguimiento del presupuesto de la obra, manejo de los medios técnicos necesarios para el levantamiento de planos, mediciones y detalles técnicos de ejecución,

conocimiento y aplicación de las medidas de seguridad en el trabajo, comunicar a su superior cualquier anomalía observada y que no pueda resolver, etc.

24.a.6. TRABAJADOR DESIGNADO en Prevención de Riesgos Laborales: Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores designados por la Dirección de la empresa que, bajo las órdenes y supervisión de un técnico en prevención, ejecutan actividades preventivas de riesgos laborales así como cuantas funciones le otorgue la Ley.

24.b.1. OFICIAL 1.^a ADMINISTRATIVO: Son los que a las órdenes inmediatas de un superior, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. A modo de orientación, realizan trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos propios de oficina.

24.b.2. OFICIAL 2.^a ADMINISTRATIVO: Son los empleados que, con perfecto conocimiento del trabajo de categoría inferior y a las órdenes de un superior, desarrollan trabajos de mediana responsabilidad o que requieren menor iniciativa, correspondiente al Negociado o Sección a la que pertenezcan, tales como confección de nóminas, control y liquidación de efectos al cobro, operaciones fáciles de contabilidad, transcripción en los libros, organización de archivos o ficheros y demás trabajos auxiliares.

24.b.3. AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Son los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como mecanógrafos en general, trabajos auxiliares, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, costes y preparación de recibos y cargos.

24.b.4. INSPECTOR: Son los trabajadores que realizan las inspecciones técnicas a las instalaciones de los abonados, para comprobación del cumplimiento de las normativa y requisitos impuestos por la Empresa, con el fin de regularizar el correspondiente contrato de alta y supervisión ordinaria o extraordinaria de los ya existentes.

24.b.5. LECTOR - COBRADOR: Son los trabajadores que realizan, conjuntamente, las funciones del lector y esporádicamente del cobrador. Como lector, anotan el consumo señalado por los contadores de los abonados en los registros de la Empresa, realizando

el conjunto de operaciones necesarias para proceder a la posterior facturación de suministros, debiendo dar cuenta a sus superiores de las anomalías que observen con motivo de estas actuaciones. Como cobrador, y en los supuestos que esporádicamente se puedan producir, cobran en el domicilio de los abonados los recibos, realizando después la liquidación del cargo de acuerdo con las indicaciones que reciba de sus superiores.

24.c.1. ANALISTA DE LABORATORIO: Son los titulados de la especialidad que, pudiendo tener a su cargo a otros trabajadores, ejecutan tareas de laboratorio tales como, preparar reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo, esterilizan materiales, registran resultados, identifican parámetros, interpretan los resultados obtenidos, etc, pudiendo incluso recoger o ayudar en la recogida de muestras, datos y valores relativos al tratamiento integral del agua y de las instalaciones para ello.

24.c.2. AUXILIAR DE LABORATORIO: Integran esta categoría aquellos operarios que, bajo las órdenes de un superior jerárquico, realizan los trabajos de carácter elemental que se le encomienden en relación a este servicio, incluso la limpieza y orden de material, esterilización del mismo, mantenimiento básico del laboratorio, recogida o ayuda en la recogida de muestras, etc.

24.d.1. CAPATAZ: Son aquellos trabajadores de experiencia constatada por la empresa, que interpretando las órdenes recibidas de sus superiores cuidan de su cumplimiento y, con el mando necesario, dirigen personalmente los trabajos del personal de oficio o personal subalterno, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo, sin perjuicio de su participación en los mismos.

24.d.2. SUBCAPATAZ: Son aquellos trabajadores que interpretando las órdenes recibidas de sus superiores las cumplen y/o cuidan de su cumplimiento, sustituyendo al capataz en caso de ausencia de éste, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

24.d.3. OFICIAL DE 1.ª: (Electromecánica, Fontanería y Planta): Son los que poseyendo un oficio determinado lo practican y aplican con tal grado de perfección, que no solo le permiten llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de la red de distribución. El control y ejecución de los procesos que integran el tratamiento y la depuración, serán realizados actuando bajo la dirección y posterior supervisión de los resultados analizados por un superior.

24.d.4. ALMACENERO: Son los trabajadores que llevan el control y administración del almacén, debiendo realizar para ello cuantas

actuaciones sean necesarias, tales como colocación, clasificación, entrega, recogida, limpieza, conservación, etc., del material y/o repuestos contenidos en el mismo.

24.d.5. OFICIAL DE 2.ª: (Electromecánica, Fontanería y Planta): Integran esta categoría aquellos operarios que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específicas en los talleres, en las instalaciones de producción o en la red de distribución. Este personal podrá estar actuando a las órdenes de personal de superior categoría o tener a su cargo personal de categoría inferior cuando el cometido asignado no sea de mayor responsabilidad. El control y ejecución de los procesos que integran el tratamiento y la depuración, serán realizadas actuando bajo la dirección y posterior supervisión de los resultados analizados por un superior.

24.d.6. OFICIAL DE 3.ª: Se consideran como tales los trabajadores que con los conocimientos elementales de los procedimientos o procesos que integran determinados oficios y aprovechando sus cualidades personales innatas, ejecutan las tareas encomendadas bajo la supervisión y posterior visto bueno de un jefe u oficial de superior categoría profesional, que le transmite sus conocimientos y perfecciona sus actitudes.

24.e.1. LIMPIADOR/A: Es el personal que tiene por misión la limpieza de las distintas dependencias de la Empresa.

24.e.2. PEÓN: Son los obreros mayores de 18 años que para el desempeño de sus funciones, aportan su esfuerzo físico y no precisan práctica previa ni conocimientos de especialidad alguna.

Artículo 25. Definición de las funciones de los grupos profesionales.

25.1.A. GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL TÉCNICO Y MANDOS.

Se incluyen en este grupo profesional a aquellas categorías cuyas funciones requieran un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades, que se ejercerán sobre uno o varios sectores y/o centro de trabajo de la empresa.

En cuanto a la valoración específica de algún factor, la formación común a este grupo, será equiparable a los niveles académicos de Titulación Superior o Media, contemplados en los estudios específicos necesarios para desarrollar su función. Esta formación académica en algún caso, puede ser sustituida por una formación práctica dilatada y ampliamente contrastada por la empresa.

En este Grupo se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- Planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- Ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- El desarrollo de tareas de gestión y responsabilidad por los resultados.
- Tareas de análisis físicos, químicos, biológicos, etc., implicando además el cuidado de los instrumentos, preparación de reactivos, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de información, etc.
- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo, al frente de un conjunto de trabajadores a su cargo, con la consiguiente función de dirigir y supervisar las tareas encomendadas.
- Tareas de vigilancia y aplicación de medidas de seguridad.
- Tareas que impliquen la confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

25.2.B. GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL ADMINISTRATIVO.

Lo integran categorías profesionales que desarrollan funciones consistentes en realizar, integrar, coordinar y/o supervisar las tareas administrativas con o sin personal a su mando.

Un factor común a las categorías de este grupo es el referido a los conocimientos profesionales de todo tipo de labores administrativas, con una formación académica de B.U.P., E.S.O., o de Formación Profesional en su rama administrativa, o bien con una experiencia asimilable debidamente contrastable por la Empresa.

En este grupo se desarrollan todas aquellas actividades, bajo la supervisión de sus superiores, que por analogía son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones administrativas en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia y control de procesos o servicios de asesoramiento.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar tareas de producción, mantenimiento, servicios y administración.
- Gestión de la programación, elaboración, control y supervisión de horarios y grupos de trabajo.
- Las tareas de elaboración y control de la contabilidad, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos.

- Tareas relacionadas con la administración de personal y cálculos salariales.
- Lectura de contadores, facturación y cobro de recibos, así como la grabación y operación en ordenadores de todas estas actuaciones.
- Trabajos de reprografía, recepcionista, correo, etc.

25.3.C. GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL DE LABORATORIO.

Lo integran categorías profesionales que desarrollan funciones consistentes en realizar, integrar, coordinar y/o supervisar las tareas de laboratorio y las administrativas propias de este grupo.

Un factor común a las categorías de este grupo es el referido a los conocimientos profesionales de todo tipo de labores propias de laboratorio, con las titulaciones académicas correspondientes al puesto que ocupan, o con una experiencia asimilable debidamente contrastable por la empresa.

En este grupo se desarrollan todas aquellas actividades que por analogía son asimilables, entre otras, a las siguientes:

- Recepción de muestras y ayuda en su recogida.
- Recogida de datos de instalaciones para el tratamiento integral del agua.
- Puesta a punto de equipos para realizar análisis.
- Identificación de parámetros de las muestras recibidas.
- Registro de los resultados obtenidos en los análisis.
- Control periódico y rutinario de los procedimientos de los análisis.
- Interpretación de los resultados obtenidos.
- Labores elementales en el laboratorio.
- Organización del laboratorio.

25.4.D. GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL DE OFICIOS.

Las categorías profesionales incluidas en este grupo, engloban a aquellos trabajadores que poseen bien una formación académica adecuada con las funciones que desarrolla, o bien los conocimientos y prácticas de las artes y oficios clásicos o de los propios de la industria.

Como factor común a este grupo prevalecen los conocimientos profesionales y experiencia continuada en este tipo de actividades, así como la posible autonomía y mando sobre subordinados en situaciones extraordinarias de averías.

Dentro de las categorías de este grupo profesional se desarrollan todas aquellas actividades que son equiparables a las siguientes:

- Tareas de fontanería, mecánica, electricidad, electrónica, jardinería, pintura, albañilería, carpintería, conductores, etc., y en general tareas relacionadas con los procesos del ciclo integral del agua. Con capacidad suficiente para desarrollar las tareas normales de su oficio.
- Actividades de tipo manual relacionadas con su oficio y puesto de trabajo.
- Tareas de apoyo y asistencia en este tipo de actividades, a otras categorías de este grupo jerárquicamente superiores.
- Trabajos de verificación, control, despiece y manejo de utensilios y herramientas propias de su oficio.
- Recogida o ayuda en la recogida de muestras de agua y/o fangos en las instalaciones del proceso integral del agua.

25.5.E. GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL SUBALTERNO

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o un alto grado de atención, no siendo precisa una formación específica o unos conocimientos profesionales relevantes.

Desarrollan funciones y tareas asimilables a las siguientes:

- Operaciones elementales que no requieren adiestramiento y/o conocimientos específicos.
- Labores de limpieza y recogida de basuras producidas en los centros de trabajo.
- Actividades de carga y descarga de cualquier tipo de material.
- Tareas consistentes en recados, encargos, transporte manual y llevar o recoger correspondencia, etc.

TÍTULO V

INGRESOS, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DE TRABAJADORES

Artículo 26. Ingresos.

Los ingresos de personal se harán de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

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

- Personal Técnico, Mandos y laboratorio: 6 meses.
- Personal Administrativo: 2 meses.
- Personal de Oficios y Subalterno: 15 días.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto por el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Promoción.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tienen derecho a la promoción interna. Para ello, Aqualia, S.A. confeccionará su organigrama de funcionamiento con expresión de la plantilla necesaria y detallando las distintas categorías profesionales previstas para la realización de los servicios a desarrollar.

Cualquier vacante que se produzca será comunicada al Comité de Empresa, siendo cubierta de la forma que la empresa estime conveniente, ya sea contratando nuevo personal o mediante promoción interna. Si la Dirección considerara cubrir la vacante con personal interno, realizará las pruebas selectivas que estime más oportunas para cubrir dicho puesto de trabajo con el referido personal. En caso de igualdad entre dos o más participantes en dicha prueba, primará el de mayor antigüedad en la empresa.

En todo proceso de promoción participará puntualmente el Comité de Empresa, siendo esta participación la establecida en las disposiciones legales vigentes al momento de su realización.

Artículo 28. Formación.

Aqualia, S.A., promoverá la formación de su personal mediante la realización del correspondiente estudio de necesidades y obligatoriamente cuando la Dirección adopte nuevos sistemas de trabajo y/o modernización de los existentes. Así mismo, elaborará el Plan de Formación, contando en todo momento con la colaboración del Comité de Empresa.

Para financiar los cursos que se vayan a impartir como consecuencia del Plan de Formación, las partes firmantes se comprometen a realizar las gestiones necesarias ante la Administración, encaminadas a conseguir las subvenciones o ayudas a las que pueda optar la empresa a estos efectos.

TÍTULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 29. Incrementos salariales.

Se establece que los conceptos salariales para el año 2005 se incrementan en un 5,7%, siendo ya recogida esta subida en la tabla salarial que se une como Anexo I, así como en la definición cada uno de

estos conceptos, abonándose ese incremento con efectos del 1 de enero del 2005. Para el resto de años que comprende el presente convenio se incrementarán sucesivamente de la siguiente forma:

Año 2006: Índice de Precios al Consumo real más un 0,5%.

Año 2007: Índice de Precios al Consumo real más un 0,5%.

Año 2008: Índice de Precios al Consumo real más un 0,5%.

Artículo 30. Estructura retributiva.

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio Colectivo están constituidas por el Salario Base de su categoría profesional y los complementos correspondientes, de forma que la estructura retributiva del presente convenio quedará configurada de la siguiente forma:

30.1. CONCEPTOS SALARIALES

- Salario Base
- Antigüedad Consolidada
- Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad
- Plus de Nocturnidad
- Pagas Extraordinarias
- Participación en Beneficios
- Servicios de Retén o Guardia
- Servicio de Corretornos
- Servicios Especiales (Plus sábados, domingos y festivos)
- Premio de Permanencia
- Premio de Jubilación Anticipada
- Plus de Conducción

30.2. CONCEPTOS EXTRASALARIALES:

- Plus de Quebranto de Moneda
- Dietas y Kilometraje
- Ayuda Escolar

Artículo 31. Salario base.

Las cantidades a percibir por este concepto serán las que se establecen en la Tabla Salarial que se adjunta a este Convenio Colectivo como Anexo I.

Artículo 32. Antigüedad consolidada.

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 1996 tuvieran consolidada cualquier cantidad en concepto de antigüedad, mantendrán a título personal dicha cantidad en un concepto que se denominará Antigüedad Consolidada, desapareciendo a todos los efectos el concepto de Antigüedad tal y como lo definía la Ordenanza Laboral.

La cantidad a abonar por este concepto registrará los mismos incrementos salariales que los determinados para el resto de conceptos.

Artículo 33. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Los trabajadores que realicen cometidos en los que se den algunas de las citadas circunstancias, percibirán una bonificación del 25% sobre su salario Base.

Artículo 34. Pagas extraordinarias.

El Personal comprendido en este convenio percibirá anualmente cuatro pagas extraordinarias, que serán abonadas respectivamente el quince de marzo, el quince de junio, el quince de septiembre y el quince de diciembre, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de Salario Base más Antigüedad Consolidada.

Las referidas pagas extraordinarias, para el personal que en razón de su permanencia no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, se calculará según las normas siguientes:

34.a. El personal que ingrese o cese durante cualquiera de los cuatro trimestres del año, percibirá las Pagas Extraordinarias calculadas en proporción al tiempo trabajado en dicho trimestre.

34.b. Los trabajadores que presten servicio a tiempo parcial percibirán las Pagas Extraordinarias en la misma proporción que el número de horas contratadas.

Artículo 35. Participación en beneficios.

Consistirá en un 15% de la suma del Salario Base mensual más la Antigüedad Consolidada mensual. Se percibirá exclusivamente en las 12 mensualidades ordinarias anuales.

Artículo 36. Quebranto de moneda.

Se fija en 34,34 € mensuales la cantidad a percibir en concepto de Quebranto de Moneda. Este importe se abonará únicamente al personal que maneje fondos de la Empresa de una manera continuada.

Artículo 37. Premio de permanencia.

El trabajador que cumpla diez años de permanencia en la Empresa, percibirá la cantidad equivalente a una mensualidad de Salario Base de su Categoría Profesional. Que será abonada dentro de ese año de la forma que la Empresa estime conveniente.

Artículo 38. Servicios especiales (Plus de sábados, domingos y festivos).

Todos los trabajadores que están y estén integrados en el régimen de trabajos a turnos y que deben prestar sus servicios, por indicación de la Dirección de la Empresa, en sábado, domingo o festivos,

además del resto de retribuciones ordinarias, percibirán las cantidades que a continuación se expresan por cada jornada completa efectivamente trabajada, durante la vigencia del presente Convenio:

- Por cada sábado trabajado: 25,41 €.
- Por cada domingo o festivo trabajado: 34,94 €.

Artículo 39. Jubilación

39.1. Jubilación Voluntaria a los 64 años.

Todos los trabajadores de la empresa podrán jubilarse a los sesenta y cuatro años de edad, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985. A este respecto, siempre que el trabajador solicite la jubilación a los 64 años estará obligada la Empresa a contratar a otra persona en las condiciones establecidas en la normativa anteriormente mencionada.

39.2. Premio por Jubilación Anticipada.

Durante la vigencia de este convenio se establece un premio por Jubilación Anticipada y de mutuo acuerdo entre ambas partes, cuya cuantía irá en función de la siguiente escala:

- Por Jubilación Anticipada a los 60 años, diecisiete mensualidades.
- Por Jubilación Anticipada a los 61 años, catorce mensualidades.
- Por Jubilación Anticipada a los 62 años, once mensualidades.
- Por Jubilación Anticipada a los 63 años, seis mensualidades.

Artículo 40. Dietas y kilometraje.

Cuando el trabajador pernocte por necesidades de la empresa fuera de la localidad donde radique su Centro de Trabajo, los gastos originados serán aprobados por ésta y por cuenta de la misma, debiendo justificarse estos.

En este caso, en que el trabajador utilice su vehículo particular, voluntariamente y de conformidad con la empresa para realizar desplazamientos, ésta vendrá obligada a abonarle por el concepto de kilometraje la cantidad de 0,22 euros/Km.

Artículo 41. Plus de conducción.

Todos aquellos trabajadores que posean el preceptivo carnet de conducción de vehículos y que por necesidades del servicio sean requeridos para ello por la Empresa, deberán utilizar éstos, percibiendo en ese caso las cantidades económicas, de carácter no consolidable, que a continuación se detallan:

- Por la conducción de coches, furgonetas o similares, motocicletas y vehículos especiales la cantidad mensual de 45,64 €.
- Por la conducción de camiones, la cantidad mensual de 60,48 €.

En el supuesto que al trabajador, durante de su Jornada Laboral, se le sancione administrativamente con retirada del Permiso de Conducir derivada de defectos del vehículo de la empresa que no pueda o deba apreciar, la empresa participará económicamente en el coste de realización de un solo curso para la obtención del nuevo carnet de conducir, todo ello en proporción a los puntos quitados al conductor como consecuencia de esta infracción y sanción.

TÍTULO VII

RÉGIMEN ASISTENCIAL Y SALUD LABORAL

Artículo 42. Régimen asistencial.

El Régimen Asistencial que se pacta en este 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 la empresa.

Artículo 43. Enfermedades y accidentes.

En caso de incapacidad temporal, derivada de enfermedad o accidente, la empresa abonará al trabajador afecto la diferencia hasta completar el 100% de sus retribuciones habituales.

Artículo 44. Seguro de accidentes.

La empresa abonará una indemnización extraordinaria de 30.000 euros a aquellos trabajadores que como consecuencia de accidente de trabajo queden en situación de Invalidez Permanente Absoluta. Igualmente, se abonará esta misma indemnización extraordinaria en los casos de fallecimiento del trabajador, siendo percibido este importe por sus herederos legales, debiendo acreditarse dicha condición mediante la documentación oportuna.

Artículo 45. Ayuda escolar.

Todos los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho a una ayuda económica por cada hijo que esté estudiando y como máximo hasta los 18 años de edad.

Esta Ayuda Escolar consistirá en 42 € al año por cada hijo, pagaderas en el mes de octubre previa justificación.

Artículo 46. Prendas de trabajo.

La empresa está obligada a facilitar a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo.

46.1.B. Personal Administrativo.

Las categorías profesionales de Inspector y Lector Cobrador tendrán derecho a que se le entreguen al año dos pares de zapatos adecuados y un traje de agua y, bianualmente, un anorak.

46.1.C. Personal de Laboratorio.

46.1.1.c. Anual.

- Dos batas por entrega para trabajo en laboratorio.
- Dos pares de calzado adecuado para el trabajo en laboratorio.

46.2.D. Personal de Oficios.

46.2.1.d. Anual.

- Dos monos o trajes (chaquetilla o jersey, camisa y pantalón de invierno).
- Dos pantalones y camisas de verano.
- Botas o zapato de seguridad.
- Traje de agua cuando lo necesite.

Al personal de Saneamiento y E.D.A.R. se le facilitará un equipo más por entrega.

46.2.2.d. BIANUAL.

- Anorak.

46.3.E. Personal Subalterno.

46.3.1.e. Anual.

46.3.1.e.1. Limpiador/a:

- Dos batas por entrega, para trabajos de limpieza.
- Dos pares de calzado adecuado para trabajos de limpieza.

46.3.1.e.2. Peón:

- Dos monos o trajes (chaquetilla o jersey, camisa y pantalón de invierno).
- Dos pantalones y camisas de verano.
- Botas o zapato de seguridad.
- Traje de agua cuando lo necesite.

Al personal de saneamiento y E.D.A.R se le facilitará un equipo más por entrega.

46.3.2.e. BIANUAL.

- Anorak.

Del mismo modo, la empresa facilitará otras prendas de trabajo adecuadas para el cumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales, adaptadas a las peculiaridades de cada trabajo a realizar. Las fechas de entrega de las prendas serán en los meses de abril y octubre. El trabajador será responsable del deterioro anormal y pérdida de las prendas que le son entregadas por la Empresa.

Artículo 47. Suministro de agua al personal.

Los Trabajadores de la Empresa que hayan superado el periodo de prueba, disfrutarán en el domicilio que ocupan habitualmente de la exención del pago de recibo, excepto impuestos y tasas que serán a cargo del trabajador, siempre que la Empresa tenga la concesión de la gestión del agua en ésta población.

El límite del consumo exento del pago referido se fija en quince metros cúbicos al mes, el exceso de dicha cantidad será abonada por el trabajador.

Artículo 48. Seguridad e higiene en el trabajo.

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollen.

TÍTULO VIII REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 49. Competencias del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, las contempladas en el presente Convenio Colectivo y cuantas otras se regulan en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 50. Derechos y garantías.

50.a) Local y tabloneros: La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local debidamente acondicionado, material de oficina y demás medios necesarios para que puedan ejercer sus funciones de representación.

Igualmente dispondrá de tabloneros de anuncios de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación a los trabajadores en cada Centro de Trabajo.

50.b) Horas Sindicales: Los representantes legales de los trabajadores dispondrán para el ejercicio de sus funciones del crédito horario que establece el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Se excluyen de este cómputo las que se empleen en reuniones convocadas o actuaciones que se lleven a cabo a instancias de la Empresa. Igualmente se excluyen las horas empleadas en la negociación del Convenio Colectivo.

Para el uso de las Horas Sindicales será necesario que exista comunicación previa a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo en circunstancias excepcionales que podrá ser en 24 horas.

Los representantes legales de los trabajadores podrán acordar, en acta levantada al efecto, la acumulación de Horas Sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos, pudiendo quedar relevados, en todo o en parte, de su trabajo, sin perjuicio de su remuneración, siendo necesario comunicarlo, con una antelación de siete días naturales a la Dirección de la Empresa.

50.c) Horas Delegados de Prevención: Los delegados de prevención dispondrán además de un crédito de 20 horas mensuales.

Artículo 51. Secciones sindicales.

Los trabajadores afiliados a los sindicatos, podrán crear Secciones Sindicales de acuerdo con lo establecido en sus Estatutos y Resoluciones.

Las Secciones Sindicales constituidas, que tenga presencia en el Comité de Empresa estarán representadas a todos los efectos, por los Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados.

TÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 52. Régimen de faltas y sanciones.

Serán calificadas las acciones u omisiones probadas de la siguiente forma:

52.1. Faltas Leves.

Se considerarán Faltas Leves las siguientes:

52.1.1. Tres faltas de puntualidad en un mes en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos del horario de entrada.

52.1.2. No cursar en tiempo oportuno la baja médica o los partes de confirmación, cuando se falte al puesto de trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

52.1.3. El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si a consecuencia de dicho abandono se produjese perjuicio a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

52.1.4. Descuidos en la conservación del material.

52.1.5. Falta de aseo y limpieza personal.

52.1.6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, según las directrices o protocolos establecidos por la Empresa si los hubiera.

52.1.7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

52.1.8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

52.1.9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

52.2. Faltas Graves.

Se considerarán Faltas Graves las siguientes:

52.2.1. Más de tres faltas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo, en el periodo de un mes.

52.2.2. Ausencia sin causa justificada por dos días durante un periodo de un mes.

52.2.3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las obligaciones empresariales frente a la Administración Pública. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

52.2.4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

52.2.5. La simulación de enfermedad o accidente.

52.2.6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

52.2.7. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de cualquier medio.

52.2.8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del Servicio.

52.2.9. La imprudencia en acto de trabajo, tras recibir la pertinente formación en materia de Seguridad Laboral. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

52.2.10. Emplear herramientas de la Empresa para uso propio sin la debida autorización.

52.2.11. La embriaguez fuera del acto de Servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

52.2.12. La intoxicación por alcohol, drogas o estupefacientes en el desempeño de sus funciones.

52.2.13. La reincidencia en Faltas Leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado comunicación escrita.

52.2.14. La falta de respeto y consideración grave para con el público.

52.2.15. El incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo, que podrá ser clasificada como muy grave en atención a la reincidencia o importancia del riesgo laboral provocado.

52.3. Faltas muy graves.

Se considerarán Faltas Muy Graves las siguientes:

52.3.1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad de más de cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

52.3.2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto, robo o apropiación indebida, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

52.3.3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

52.3.4. La condena por delito cometidos fuera de la empresa.

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

52.3.6. La embriaguez y toxicomanía habitual, dentro de su jornada laboral.

52.3.7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar datos a terceros de la misma.

52.3.8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

52.3.9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia, tras recibir la pertinente formación en materia de Seguridad Laboral.

52.3.10. Ausencia sin causa justificada de tres o más días durante un periodo de un mes.

52.3.11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

52.3.12. El originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

52.3.13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

52.3.14. Realizar trabajos a particulares durante la jornada.

52.3.15. El acoso sexual, previa sentencia firme por parte de la Autoridad Judicial.

52.3.16. Contravenir el pacto de no concurrencia.

Artículo 53. Régimen de sanciones.

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

En cualquier caso, la empresa previamente dará cuenta a los representantes de los trabajadores de la propuesta de sanción que pretenda imponer al afectado, en orden a conocer la opinión de éstos.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes.

53.1. Por faltas LEVES: Por la primera falta que se cometa simple amonestación por escrito. Por la comisión de una segunda falta, suspensión de empleo y sueldo de un día.

53.2. Por faltas GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

53.3. Por faltas MUY GRAVES:

— 53.3.1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

— 52.3.2. El despido con rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 54. Preinscripción.

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, siempre a partir de la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición derogatoria.

Queda derogado el anterior Convenio Colectivo de la Empresa Aqualia, S.A, así como todos los acuerdos y disposiciones convencionales suscritos entre los Representantes de los Trabajadores y la Empresa que se opongan o contradigan a lo aquí pactado.

Disposición adicional.

En lo no regulado en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la Ordenanza Laboral del Sector y demás Disposiciones Legales Vigentes.

ANEXO I**1698 HORAS AÑO****IPC REAL 3,7%± 2,00% 5,70%**

2005 FINAL	S. B.	P. B°	BRUTO AÑO	H. EXTRA	JORN. NOCT.	HORA NOCT.
Titulado Grado Superior	1.062,93	159,44	18.920,15	22,28	8,86	1,11
Titulado Grado Medio	1.038,76	155,81	18.489,94	21,78	8,66	1,08
Jefe de Servicio	1.038,76	155,81	18.489,94	21,78	8,66	1,08
Encargado	1.020,00	153,00	18.156,00	21,38	8,50	1,06
Ayudante Obra	994,31	149,15	17.698,78	20,84	8,29	1,04
Trab. Designados prevencion	994,31	149,15	17.698,78	20,84	8,29	1,04
Oficial 1ª Administrativo	994,31	149,15	17.698,78	20,84	8,29	1,04
Oficial 2ª Administrativo	950,41	142,56	16.917,37	19,92	7,92	0,99
Auxiliar Administrativo	865,29	129,79	15.402,17	18,14	7,21	0,90
Inspector	871,00	130,65	15.503,80	18,26	7,26	0,91
Lector-Cobrador	865,29	129,79	15.402,17	18,14	7,21	0,90
Analista Laboratorio	994,31	149,15	17.698,78	20,84	8,29	1,04
Auxiliar Laboratorio	950,41	142,56	16.917,37	19,92	7,92	0,99
Capataz	865,29	129,79	15.402,17	18,14	7,21	0,90
Subcapataz	857,00	128,55	15.254,60	17,96	7,14	0,89
Oficial 1ª	844,63	126,69	15.034,39	17,70	7,04	0,88
Almacenero	836,87	125,53	14.896,29	17,55	6,97	0,87
Oficial 2ª	829,11	124,37	14.758,12	17,38	6,91	0,86
Oficial 3ª	822,05	123,31	14.632,47	17,24	6,85	0,86
Limpiadora	809,13	121,37	14.402,44	16,96	6,74	0,84
Peon	809,13	121,37	14.402,44	16,96	6,74	0,84