

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

1333 Resolución de 18 de enero de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de Convenio de Aguas de Lorca, S.A.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0001/2011; referencia, 201144110021; denominación, Aguas de Lorca, S.A.; código de convenio, 30002402012003; (código de convenio anterior 3002402); de ámbito, Empresa; suscrito con fecha 28/06/2011, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 18 de enero de 2012.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Vélez Álvarez.

Índice

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional

Artículo 2. Ámbito temporal

Artículo 3. Revisión salarial

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas

Capítulo II. Plantilla y niveles

Artículo 5. Grupos profesionales

Artículo 5.1. Niveles

Artículo 5.2. Puestos de trabajo

Artículo 6. Cambios de puesto de trabajo

Artículo 7. Organización del trabajo, promoción y contratación

Artículo 7.1. Organización del trabajo

Artículo 7.2. Cobertura de vacantes y ascensos

Artículo 7.3. Procedimiento para la promoción

Artículo 7.4. Trabajos de superior categoría

Artículo 7.5. Trabajos de inferior categoría

Artículo 7.6. Libre designación

Artículo 7.7. Contratación

Capítulo III. Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 8. Jornada laboral

Artículo 9. Exceso de jornada

Artículo 10. Vacaciones

Artículo 11. Licencias y permisos

Artículo 12. Excedencias y licencias no retribuidas

Artículo 13. Excedencias especiales

Capítulo IV. Condiciones económicas

Artículo 14. Retribuciones

Artículo 15. Complemento vinculación

Artículo 16. Antigüedad

Artículo 17. Complemento personal

Artículo 18. Participación en beneficios

Artículo 19. Pagas extraordinarias

Artículo 20. Exceso de jornada

Artículo 21. Desplazamientos y dietas

Artículo 22. Pluses

Artículo 22.1. Quebranto de moneda

Artículo 22.2. Festividad

Artículo 22.3. Nocturnidad

Artículo 22.4. Retenes

Artículo 22.5. Disponibilidad

Artículo 22.6. Jornada partida

Artículo 22.7. Plus puesto de trabajo

Artículo 22.8. Guardias

Artículo 22.9. Plus medioambiental

Capítulo V. Formación profesional y salud laboral

Artículo 23. Formación profesional

Artículo 24. Salud laboral y vestuario de trabajo

Artículo 24.1. Vestuario laboral

Artículo 24.2. Protección a la mujer embarazada

Capítulo VI. Complementos adicionales a trabajadores fijos

Artículo 25. Complementos por accidente laboral o enfermedad

Artículo 26. Seguro de vida

Artículo 27. Plan de pensiones

Artículo 28. Jubilación

Artículo 29. Ayuda escolar

Artículo 30. Anticipos

Artículo 31. Prótesis y minusvalías

Artículo 31.1. Ayudas para prótesis, gafas y similares

Artículo 31.2. Ayudas a minusvalías

Capítulo VII. Régimen disciplinario

Artículo 32. Régimen disciplinario

Capítulo VIII. Derechos sindicales

Artículo 33. Secciones sindicales

Artículo 34. Garantías sindicales

Artículo 35. Comisión paritaria

Disposiciones especiales

Primera: Segunda actividad

Segunda: Seguro de cobro

Tercera: Defensa jurídica

Cuarta: Uso genérico del lenguaje

Quinta: Vinculación a la totalidad

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1.- Ámbito funcional

El presente Convenio regirá entre la Empresa Municipal Aguas de Lorca, S.A. y el personal de su plantilla, tanto procedente del Excmo. Ayuntamiento de Lorca, Limusa y Aquagest, como de nuevo ingreso sea cual fuera la modalidad de su contratación y en lo no expresamente previsto en el mismo, regirá el Estatuto de los trabajadores, el convenio colectivo Estatal de las industrias de captación, elevación, conducción tratamiento, depuración y distribución de agua y la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 2.- Ámbito temporal

El presente convenio surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2011, y tendrá una duración de cuatro años a contar desde dicha fecha, es decir, se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2014.

La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Delegación de Trabajo, y siendo notificado al mismo tiempo a la otra. Dicha denuncia deberá ser formulada, como mínimo, con un mes de antelación a la terminación de este Convenio.

Artículo 3.- Revisión salarial

Para el año 2011 se establece una revisión salarial fija del 1,5% de todos los conceptos retributivos sobre los importes definitivos del año 2010.

Para los años 2012, 2013 y 2014 las tablas serán el resultado de aplicar el I.P.C. real del año anterior a todos los conceptos retributivos, considerando como límites de la revisión salarial anual los siguientes:

- Límite inferior 0% (aplicable para IPC = < 0%).
- Límite superior 3% (aplicable para IPC = > 3%).
- En el resto de los casos se aplicará el IPC del año anterior.

Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas

Los aumentos de las retribuciones contenidas en este Convenio, o que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo

podrán afectar a las condiciones pactadas cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo global, superen las aquí establecidas.

La mejora de las restantes condiciones del presente Convenio que legal, reglamentariamente o por acuerdo entre las partes se pudieran establecer, quedarán integradas en el mismo, si las aquí pactadas, individualmente consideradas, no fueran más beneficiosas.

Capítulo II. Plantilla y niveles

Artículo 5.- Grupos profesionales

Todo el personal de Aguas de Lorca, S.A. al que afecta este Convenio Colectivo, se clasificará de acuerdo con las funciones que primordialmente realiza, en dos grandes grupos:

- Personal Técnico y Administrativo.
- Personal Especialista y no cualificado.

La clasificación del personal es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas las profesiones y oficios enumerados, si no lo requieren las características y tareas desarrolladas por la Sociedad.

5.1.- Niveles

La plantilla se compondrá de diez niveles retributivos, que integrarán las categorías profesionales que para cada uno se reflejan:

- 1.** Personal de dirección: Director gerente y directores de área.
- 2.** Jefes de departamento y titulados grado superior: Jefe de departamento, Responsable de unidad y titulado de grado superior.
- 3.** Personal titulado medio: Técnicos de grado medio, diplomados y asimilados.
- 4.** Jefaturas oficios: Jefe administrativo, capataz y otras jefaturas de oficios.
- 5.** Subjefaturas de oficios: Subjefe administrativo, subcapataz y jefe de brigada, delineante y topógrafo.
- 6.** Oficiales de 1.ª: Oficial 1.ª administrativo, oficial 1.ª fontanero, oficial 1.ª EDAR, inspector-lector y auxiliar delineante-topógrafo.
- 7.** Oficiales de 2.ª: Oficial 2.ª administrativo, oficial 2.ª fontanero, oficial 2.ª edar y oficial 2.ª lector.
- 8.** Oficiales de 3.ª: Oficial 3.ª administrativo, oficial 3.ª fontanero, oficial 3.ª edar y oficial 3.ª lector.
- 9.** Especialistas y auxiliares administrativos: Peón especializado y auxiliar administrativo.
- 10.** Personal sin cualificar: Peones auxiliares, ordenanzas, vigilantes, personal de limpieza, telefonistas, etc.

5.2.- Niveles. Puestos de trabajo

Además del nivel retributivo, cada categoría profesional tendrá asignado un complemento por puesto de trabajo que desempeñe, cuyas cuantías se reflejan en la Tabla Salarial anexa al presente Convenio.

Artículo 6.- Cambio de puesto de trabajo

Si el cambio de puesto de trabajo es por necesidades de la Empresa, el trabajador no sufrirá merma alguna en la situación que pudiera tener consolidada, respetándose todos los derechos legales.

En el caso de que el cambio de puesto de trabajo sea a petición del trabajador, percibirá el salario del nuevo puesto de trabajo.

Artículo 7.- Organización del trabajo, promoción y contratación

7.1.- Organización del trabajo

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente

Con carácter previo a la aprobación del Presupuesto, se entregará al Comité de Empresa, la plantilla y modificaciones de la misma previstas para el siguiente ejercicio, al objeto de manifestar su criterio al respecto, lo cual no resultará vinculante.

7.2.- Cobertura de vacantes y ascensos

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Las plazas vacantes existentes en la empresa podrán proveerse a criterio de la misma o amortizarse si lo estimara necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirán mediante el sistema de libre designación. Tales tareas pueden ser englobadas en los niveles profesionales del 1 al 6.

Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no procede la libre designación, se establece un sistema de promoción que habrá de ajustarse a criterios objetivos de mérito y capacidad, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración profesional, haber desempeñado funciones de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

7.3.- Procedimiento para la promoción

Para la provisión de puestos de trabajo se establece la aptitud demostrada a través de una selección. Podrán optar todos los trabajadores de la plantilla, cualquiera que sea su categoría y especialidad, siempre que posean los requisitos específicos en la convocatoria, así como la titulación académica suficiente, siempre que ésta sea necesaria en función del puesto específico.

Para dicha selección, se conformará una Comisión Mixta que estará compuesta por el Director Gerente o persona en quien delegue como Presidente de la misma, un miembro del Área en la que se haya generado el puesto a cubrir, el Director Laboral o Jefe de Personal, y dos miembros del Comité de Empresa. Las decisiones del Tribunal se tomarán por mayoría simple de votos. Para la adjudicación definitiva del puesto de trabajo se establece un periodo de prueba de cinco meses, superado el cual consolidará la categoría y el puesto alcanzado.

7.4.- Trabajos de superior categoría

Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida por plazo que no exceda de seis 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.

Transcurrido dicho periodo, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en un plazo de quince días, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por, incapacidad laboral transitoria, maternidad, permiso y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

7.5.- Trabajos de inferior categoría

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración, que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de un mes al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor (no considerándose fuerza mayor los permisos y bajas de larga duración), de lo que se informará a los representantes de los trabajadores periódicamente.

7.6.- Libre designación

Los puestos de trabajo de los niveles 1 al 6 serán cubiertos mediante libre designación por la Dirección de la Empresa, oído el Comité de Empresa, entre los trabajadores de la plantilla, excepto aquellos puestos que por sus exigencias de

formación, responsabilidad y titulación, se consideren mas convenientes cubrir por libre contratación.

7.7.- Contratación

Para la contratación del personal cuya duración exceda de un año se establecerá la aptitud demostrada a través de un proceso de selección, para el que se exigirá la titulación académica suficiente, siempre que ésta sea necesaria en función del puesto a desempeñar.

La selección se llevará a cabo de forma interna por personal designado al efecto por el Departamento de Recursos humanos o bien por Empresas externa de selección a quien se le confíe, previa información al Comité del perfil de los puestos de trabajo a cubrir.

Capítulo III. Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 8.- Jornada laboral

- a) El cómputo de horas será como máximo de 1.650 horas anuales.
- b) Se establecerá anualmente el calendario laboral, en el que se contemplará como festivos los días 24 y 31 de diciembre, además del día del patrón.
- c) El horario se establece con carácter general en régimen de jornada continuada de 7:45 a 15:15 horas de lunes a viernes, ambos inclusive, lo que representa 37,5 horas semanales o 150 horas mensuales. Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre la jornada de trabajo se reducirá en una hora diaria, por lo que el horario será de 7:45 a 14:15 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive. Uno de estos cuatro meses será de vacaciones obligatoriamente.
- d) Se podrán establecer turnos en los Servicios que por sus especiales características lo requieran, en tal caso, dentro del primer mes de cada año se planificarán y consensuarán los mismos.
- e) Cada trabajador dispondrá de un periodo de descanso diario de 30 minutos, computable como de trabajo efectivo, y con carácter general se disfrutará entre las 9:30 horas y las 11:30 horas.
- f) Los trabajadores que tengan concertada la jornada partida o perciban el plus de puesto de trabajo, disfrutaran del horario de 7:45 a 15:15 horas durante los cuatro meses de verano, uno de los cuales será obligatoriamente de vacaciones y otro mes con la reducción de una hora por lo que la salida sería a las 14:15 horas.
- g) Se podrá conceder la jornada reducida de 30 horas semanales, con la correlativa reducción de haberes, y por motivos justificados, de conformidad con la legislación.

Artículo 9.- Exceso de jornada

Se mantiene el acuerdo de la total supresión de las horas extraordinarias sistemáticas. Dado el carácter de Servicio Público de primera necesidad de la actividad de la Empresa, si hubiera que realizar horas extraordinarias (reparación de siniestros, circunstancias de fuerza mayor, averías o daños que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables, cambios de turno, enfermedades y otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad), se compensarán con tiempo libre a quien lo solicite por escrito a razón del 175% o compensación económica según tablas, en concepto de servicios extraordinarios.

A tal fin, cada mes se computarán las horas extraordinarias realizadas, teniendo que ser informado el Comité, sobre las causas que han motivado la realización de las mismas. Tanto si se adopta el criterio de compensación económica como si se adopta el criterio de compensación en tiempo libre, lo será en el plazo más breve posible y como máximo en el plazo de dos meses de la fecha de su realización.

Artículo 10.- Vacaciones

El período de vacaciones anuales será con carácter general de 22 días laborables para todo el personal, debiendo estar comprendido entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Fuera de este periodo y cuando la Dirección así lo requiera, el disfrute de los periodos anteriores se incrementara en 8 días laborables.

La distribución de los turnos, atendiendo a las necesidades de cada Área, se programará por los Jefes de Servicio, con el visto bueno de Personal, antes del 31 de marzo de cada año.

Durante la Semana Santa y Navidad, se establecerán turnos de vacaciones, para que los trabajadores puedan disfrutar tres días laborales en Semana Santa y otros tantos en Navidad, salvo renuncia expresa del trabajador o necesidades del servicio, en cuyo caso podrá disfrutarlo en las fechas convenidas con la Dirección de la Empresa.

El trabajador podrá solicitar, con 30 días de antelación, el disfrute de sus vacaciones en cualquier otro mes no comprendido en el período antes mencionado. Si la decisión de la Empresa a este respecto fuese negativa se deberá comunicar al Comité.

Artículo 11.- Licencias y permisos

El trabajador, avisando con la antelación posible y aportando la correspondiente justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

b) Tres días naturales por nacimiento o enfermedad grave de hijos y hospitalización de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Si por este motivo, el trabajador necesita realizar un desplazamiento de más de 60 kilómetros, la licencia será de 5 días.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

d) Dos horas para la asistencia médica dependiente del Servicio Murciano de Salud, para sí mismo y que será debidamente justificado, cualquier exceso sobre las dos horas deberá ser expresamente justificado.

e) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.

f) Por el fallecimiento del cónyuge o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días, cuando el suceso se produzca en la misma localidad o en un radio menor de 60 kilómetros, y cuatro días cuando sea en distancia sensiblemente mayor.

g) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración de 16 semanas y en caso de parto múltiple según establezca en la normativa vigente. Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a la reducción de una hora de su trabajo, que

podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. El trabajador podrá optar por este derecho o por una reducción de la jornada normal en una hora, con la misma finalidad, al principio o final de la jornada, a su elección.

h) El tiempo mínimo necesario para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales durante los días de su celebración más el imprescindible para su desplazamiento si fuera necesario.

i) Se podrán conceder permisos retribuidos de hasta cinco días anuales por asuntos particulares, debiendo quedar en todo caso atendidas las necesidades del servicio, no siendo acumulables a periodos vacacionales.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.

k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de 8 años, o un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

l) Por el tiempo indispensable, mediante justificación, para asistencia a clases de preparación al parto, siempre que las clases coincidan con el horario laboral.

En caso de producirse un supuesto no previsto en este artículo, la Empresa podrá conceder hasta cuatro días de licencia recuperable.

Artículo 12.- Excedencias y licencias no retribuidas

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años.

Los trabajadores con un año de servicio, también podrán solicitar licencias no retribuidas por un plazo superior a un mes e inferior a un año.

No se computará a ningún efecto el tiempo de permanencia en cualquiera de las dos citadas situaciones.

Las peticiones de excedencia y licencias no retribuidas serán resueltas por Aguas de Lorca, S.A., en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se fundamenten en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia o licencia, causará baja definitiva.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un periodo mínimo de al menos, tres años de servicio.

Solicitado el reingreso y finalizada la excedencia, el trabajador conserva un derecho a reingresar cuando exista una plaza vacante de su categoría profesional o similar. Solicitado el reingreso, si no recibiese respuesta de la empresa en un plazo de dos meses, deberá entender que no existe vacante propia de su categoría o similar.

Artículo 13.- Excedencias especiales

Dará lugar a la situación de excedencia especial no retribuida, el nombramiento para cargo político o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. La excedencia se prolongará durante el tiempo que dure el cargo que la determina. El trabajador tendrá derecho

a ocupar la misma plaza que desempeñaba antes de producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en ella, a efectos de antigüedad en la Empresa. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo que ocupa.

Capítulo IV. Condiciones económicas

Artículo 14.- Retribuciones

Los conceptos económicos que percibirán los trabajadores serán los siguientes:

- Retribuciones:

1. - Sueldo Base.
2. - Complemento de Puesto.
3. - Complemento Personal.
4. - Complemento de Vinculación.
5. - Antigüedad.
6. - Pluses, salvo quebranto moneda.
7. - Participación en Beneficios.
8. - Horas Extraordinarias
9. - Pagas Extraordinarias

- Indemnizaciones y Suplidos:

- 1.- Quebranto de moneda
- 2.- Dietas y gastos de desplazamiento.

Artículo 15.- Complemento vinculación

Todos los trabajadores fijos de la plantilla percibirán los doce meses la cantidad de 25,82 euros en concepto de complemento de vinculación.

Artículo 16.- Antigüedad

Los importes que por concepto de antigüedad venían percibiendo los trabajadores procedentes del Excmo. Ayuntamiento de Lorca y la empresa municipal de limpieza LIMUSA antes del 31 de diciembre de 1998 continuarán consolidados dentro del complemento personal.

Todos los trabajadores fijos de la plantilla, percibirán los doce meses, la cantidad de 11,74 euros en concepto de antigüedad.

Artículo 17.- Complemento personal

Dicho concepto recogerá las gratificaciones especiales u otros conceptos reconocidos a título individual, quedando consolidadas con carácter personal en su cuantía.

Artículo 18.- Participación en beneficios

Dicho concepto recogerá la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa, percibiendo la cantidad 46,96 euros/ mes.

Artículo 19.- Pagas extraordinarias

El personal de la Empresa percibirá cuatro pagas extraordinarias de devengo anual, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, cada una de ellas en la misma cuantía según su Categoría y Nivel. Estas Pagas Extraordinarias incluyen el Sueldo Base mas el Complemento del Puesto.

Las pagas extraordinarias no sufrirán reducción alguna por la situación de incapacidad temporal, que pueda haber sufrido el trabajador durante su periodo de devengo.

Artículo 20.- Exceso de jornada

Cuando las horas de exceso de jornada sean compensadas económicamente lo serán según las siguientes cantidades:

El importe de cada hora extraordinaria es de 13,30 euros, viéndose aumentada en un 25% cuando sea nocturna (de 22 a 6 horas) o festiva y un 50% cuando coincida la nocturnidad y la festividad.

Artículo 21.- Desplazamiento y dietas

Si el trabajador utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la empresa se le abonará la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

Los trabajadores que por necesidades del servicio hubieran de comer o cenar fuera de su domicilio, percibirán una dieta de 11,74 euros cuando se trate dentro del Término Municipal, 16,97 euros fuera del Término Municipal, mas 35,84 euros si tuvieran de pasar la noche fuera del municipio.

Artículo 22.- Pluses

22.1. Quebranto de moneda:

En concepto de quebranto de moneda, se abonará la cantidad de 25,53 euros por mes.

22.2. Festividad:

Para aquellos trabajadores cuya jornada laboral ordinaria, se desarrolle en sábado por la tarde, domingo, o día festivo, percibirán 29,34 euros por tal concepto y día.

22.3. Nocturnidad:

Para aquellos trabajadores cuya jornada laboral ordinaria se desarrolle entre las 22 horas y las 6 horas, percibirán 19,57 euros por tal concepto y día, salvo que dentro de los turnos ésta adscripción sea voluntaria.

22.4. Retenes:

En los casos en que la Empresa establezca servicios de retén, será voluntario para el trabajador acogerse a este plus.

Dichos servicios de Retén no formarán parte de la Jornada de trabajo, por lo que serán remunerados con 48,92 euros por reten, en días laborables de 15:15 horas a 8:00 horas y 97,85 euros los sábados y festivos, de 8:00 a 8:00 horas del día siguiente.

Durante el reten se contabilizarán las horas trabajadas, abonándose las mismas en función de lo recogido en el presente Convenio.

No obstante, dichas cantidades y previa solicitud por escrito, se podrán sustituir por una compensación en tiempo libre a razón del 175%.

22.5. Disponibilidad:

En aquellos casos en los que la Empresa desee, y el trabajador acceda a ello, tener disponible a uno o varios trabajadores para una mejor operatividad de la Empresa, esta les abonará durante los doce meses del año la cantidad de 173,34 euros/mes.

22.6. Jornada partida:

Este plus lleva consigo el realizar 40 horas semanales. Aquellos trabajadores que previa solicitud por escrito, deseen acogerse al régimen de jornada partida y sea aceptada ésta por la Empresa, se establece el siguiente plus que les será abonado en doce mensualidades a razón de:

NIVEL	IMPORTE
1 a 2	274,92 euros/ mes
3 a 8	252,01 euros/ mes
9	228,80 euros/ mes
10	199,61 euros/ mes

El retorno a la jornada continuada podrá ser decidido a voluntad del propio trabajador o de la Empresa, siendo necesario en ambos casos, informar por escrito de dicha decisión a la otra parte, con una antelación mínima de un mes.

El horario será convenido en cada servicio, con dos horas al menos de interrupción entre las 14:00 y las 17:30 horas.

22.7. Plus puesto de trabajo:

Este plus lleva consigo el realizar 38,75 horas semanales. Aquellos trabajadores que previa solicitud por escrito, deseen acogerse al régimen de plus de puesto de trabajo y sea aceptada ésta por la Empresa, se establece el siguiente plus que les será abonado en doce mensualidades a razón de:

NIVEL	IMPORTE
1 a 2	137,46 euros/ mes
3 a 8	126,01 euros/ mes
9	114,40 euros/ mes
10	99,81 euros/ mes

El retorno a la jornada continuada podrá ser decidido a voluntad del propio trabajador o de la Empresa, siendo necesario en ambos casos, informar por escrito de dicha decisión a la otra parte, con una antelación mínima de un mes.

El horario será convenido en cada servicio, con dos horas al menos de interrupción entre las 14:00 y las 17:30 horas.

22.8. Guardias:

Las guardias consistirán en permanecer los días no laborables, durante una jornada laboral en el puesto de trabajo, atendiendo las incidencias que se presenten.

NIVEL	IMPORTE
Capataz y subcapataz	137,54 euros
Oficial 1. ^a	113,62 euros
Oficial 2. ^a	101,67 euros

22.9. Plus medioambiental:

El plus medioambiental, por trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos, se fija en el 20% del salario base que en cada momento este vigente, abonándose el mismo en función del tiempo de duración específico del trabajo a desarrollar. Dicho Plus no se percibirá sistemáticamente, sino sólo por el tiempo en que se preste el trabajo que revista tales características. Se entiende que procede el citado en los trabajos de extracción de residuos con cuchara bivalva, limpieza de boyas del pozo de agua bruta, limpieza y baldeo del edificio de pretratamiento y funcionamiento y limpieza de boyas y rejillas, así como tamices, funcionamiento de rejillas, tamices y tornillos transportadores de residuos, eliminar residuos acumulados en rejillas, tamices y transportadores de residuos, limpieza de filtros de agua de servicio de los tamices, funcionamiento del separador de

arenas, concentrador de flotantes y prensas de residuos, limpieza de raquetas de concentrador de flotantes, comprobar nivel de llenado de contenedores y toma de muestras, funcionamiento del equipo automático de preparación de polielectrólitos, funcionamiento de bombas de polielectrólitos, bombas de fango a centrifugar y bombas de achique en desagües de cámaras de mezclas, reparación de conductores en carga, funcionamiento de centrífugas, funcionamiento de tornillo transportador y funcionamiento de bombas de fango a silo.

Quedan excluidas todas aquellas operaciones en las que el operario, aún operando sobre productos tóxicos, lo haga de una forma extensa sin penetrar en el ambiente de gas en cuestión.

Capítulo V. Formación profesional y salud laboral

Artículo 23.- Formación profesional

La Empresa, consciente de la importancia para el trabajador y en beneficio del cliente en general, junto con el Comité de Empresa, tenderá a mejorar la formación profesional de los trabajadores.

En ese sentido, las partes consideran que esa mejora a través de la formación debe incentivarse por el esfuerzo adicional que supone para los trabajadores la adecuación a los nuevos conocimientos y tecnologías en su puesto de trabajo, que inciden en la mejora de la calidad de los servicios y en el rendimiento producido.

Este incentivo se aplicará conforme a las siguientes normas:

a) Cada 100 horas de formación realizada por el trabajador, durante el periodo de 6 años, dará derecho, a petición del interesado, a la percepción mensual de un plus de formación de 40 euros.

b) El número máximo de periodos que se reconocerán es de 5.

La participación y aprovechamiento de los trabajadores en estos cursos se tendrá en cuenta a efectos de la posible promoción profesional de los mismos.

En el caso de realizarse dentro del horario de trabajo, los gastos de jornada laboral serán a cargo de la Empresa en su totalidad.

Los desplazamientos en ambos casos lo serán por cuenta de Aguas de Lorca.

Se creará una Comisión de Formación, que estará compuesta por el Director Laboral, o persona en quien este delegue, un miembro de la Empresa, dos miembros designados por el Comité de Empresa. La citada Comisión será la competente para decidir sobre la realización o no de los cursos que se propongan por las partes, y la selección de los trabajadores de la Sociedad aspirantes a participar en los cursos de formación profesional a realizar. Además decidirá que cursos presentados por el trabajador computarán para el plus de formación.

Los cursos podrán ser propuestos a la Comisión de Formación de Aguas de Lorca, por La Empresa o Comité de Empresa.

Los trabajadores que lo deseen y de forma individual, podrán dirigirse a la Comisión de Formación, solicitando la asistencia a cursos así como el importe de los mismos.

La Empresa destinará a este fin la mayor cuantía posible para que la Comisión de Formación pueda llevar a cabo un plan de formación acorde con el personal de la Empresa.

La realización de cursos de formación profesional que tengan por objetivo la puesta al día de los conocimientos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo, la implantación de innovaciones tecnológicas, la adaptación del personal

a nuevas actividades u objetivo similar, será obligatoria para los trabajadores afectados.

Para la realización de estos cursos se habilitará por parte de la Sociedad un presupuesto de cuantía suficiente.

Artículo 24.- Salud laboral y vestuario de trabajo

24.1. Vestuario laboral

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física, psíquica y social, además de una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como la obligación de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los comités de salud laboral.

La Empresa viene obligada a facilitar todos los meses de abril y septiembre, y el trabajador a utilizarla, la ropa de trabajo y medios de protección personal a todos aquellos trabajadores cuya indumentaria pueda sufrir, con motivo de la realización de sus tareas, peligro de ensuciamiento o deterioro superiores al normal, así como a aquellos trabajadores que deban atender al ciudadano para que en todo momento se ofrezca buena imagen.

Los trabajadores estarán obligados a vestir, durante la realización de su trabajo la ropa o elementos de identificación facilitados por la Empresa.

24.2. Protección a la mujer embarazada

Toda mujer embarazada que desarrolle un puesto peligroso, según diagnóstico facultativo, para su estado, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, de acuerdo con su categoría profesional que no le sea perjudicial, durante el tiempo que dure el embarazo.

Capítulo VI. Complementos adicionales a trabajadores fijos

Con el fin de mejorar los aspectos sociales del personal estable en la empresa, el personal fijo en la plantilla de Aguas de Lorca, tendrá derecho a los siguientes aspectos sociales:

Artículo 25.- Complementos por accidente laboral o enfermedad

Los trabajadores de Aguas de Lorca, que se hallen en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, con independencia de cual sea su régimen público de protección social, tendrán derecho desde el primer día y hasta tanto persista dicha situación a la percepción de un complemento equivalente a la diferencia entre las prestaciones que reciban de dichos regímenes públicos y el 100% de los conceptos retributivos establecidos con carácter fijo y periódico de devengo mensual.

A estos efectos, se tendrán en cuenta todos los conceptos retributivos.

El tiempo de duración de la situación de incapacidad temporal será considerado como días de trabajo efectivo a los efectos del abono de pagas extraordinarias y de vacaciones anuales. Si durante el periodo de vacaciones se produjera la situación de baja por incapacidad temporal, el trabajador afectado interrumpirá su periodo de descanso.

Artículo 26.- Seguro de vida

Durante la vigencia del presente convenio, la Empresa suscribirá un seguro de vida para todos los trabajadores, cuya cobertura alcanzará las contingencias de fallecimiento y e invalidez total o permanente.

Las cuantías serán las siguientes:

- Muerte..... 30.050,61 €
- Invalidez..... 30.050,61 €

Artículo 27.- Plan de pensiones

Durante el periodo de vigencia del presente convenio, la empresa ingresará mensualmente en el plan de pensiones de Aguas de Lorca, 60,07 euros a cada uno de los trabajadores fijos o con una antigüedad de dos años en su plantilla.

La comisión de control decidirá en todo momento la entidad bancaria y gestora del fondo, que les ha de gestionar el plan de pensiones o empleo.

Artículo 28.- Jubilación

Para las jubilaciones se establece a cargo de la Empresa y a modo de premio la liquidación de una paga extraordinaria por un importe equivalente a tres mensualidades.

Artículo 29.- Ayuda escolar

Todo trabajador tendrá derecho a percibir las cuantías y por los conceptos que se indican por cada hijo/a:

CICLO FORMATIVO	IMPORTE	
Guardería, previa justificación	35	euros/ año
Infantil, 1.º y 2.º Ciclo Educación Primaria y E.G.B.	35	euros/ año
Para B.U.P., E.S.O. o F.P. Grados Medio o Superior	50	euros/ año
Para Carreras Universitarias	50	euros/ año

La liquidación de la ayuda escolar se realizará en el mes de septiembre y a todos aquellos trabajadores que en el mes anterior hayan presentado la correspondiente solicitud.

Artículo 30.- Anticipos

Se concederán anticipos, previa solicitud y declaración jurada de la necesidad, de una a tres mensualidades del salario que perciba el trabajador en el momento de solicitarlo, que habrá de devolver en un máximo de 18 mensualidades mediante descuento en nómina. Para éste fin, la Empresa habilitará una bolsa de 24.000 euros para atender tales peticiones.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta haber concluido el pago del anterior y haber transcurrido un mínimo de seis meses, de forma que quede garantizada la existencia de dinero para el resto de solicitudes.

Artículo 31.- Prótesis y minusvalías

Los importes incluidos en este artículo corresponden al año 2011 y se revisarán anualmente en la misma cuantía que los conceptos retributivos.

31.1. Ayudas para prótesis, gafas y similares:

La Empresa de Aguas de Lorca, S.A., aportará a sus trabajadores, cónyuge e hijos que convivan con éste, las cantidades indicadas y por los conceptos igualmente mencionados, previa presentación de la oportuna factura:

CONCEPTO	IMPORTE	
Calzado corrector seriado, con o sin plantillas ortopédicas	45,45	€
Plantillas ortopédicas, no incorporadas a calzado corrector	18,94	€
Vehículo de inválidos, por una sola vez, salvo supuestos excepcionales	303,06	€
Dentadura superior o inferior	170,47	€
Dentadura completa	340,93	€
Piezas	37,87	€/ud.
Empastes	18,94	€/ud.
Implantes osteointegrados	75,66	€/ud.
Mamografías	100,00	€/ud.
Ortodoncia, iniciada antes de los 18 años el 30% del presupuesto, con un máximo de	340,94	€
Gafas de lejos o de cerca (monturas más cristales)	69,17	€
Gafas bifocales (monturas más cristales)	85,65	€
Gafas telelupa (monturas más cristales)	189,41	€
Sustitución de cristales	15,14	€/ud.
Sustitución de cristales telelupa	45,45	€/ud.
Sustitución de cristales bifocales	26,35	€/ud.
Lentillas (con límite de un par al año)	37,87	€/ud.
Lentes intraoculares e intervenciones quirúrgicas correctoras	378,82	€/ud.
Audífono	340,93	€/ud.

31.2. Ayudas a minusválías

Ayuda económica mensual por hijo minusválido menor de 18 años:

- Se concede siempre que la minusvalía sea de un grado igual o superior al 33 por ciento

- El importe de esta Ayuda es de 45,45 euros mensuales

Ayuda económica mensual por hijo minusválido mayor de 18 años.

- Se concede siempre que la minusvalía sea de un grado igual o superior al 65 por ciento y en el caso de que no disponga de ingreso alguno por tal concepto

- El importe de esta Ayuda es de 247,25 euros mensuales.

Ayuda económica mensual por hijo minusválido mayor de 18 años que necesite el concurso de otra persona.

- Se concede siempre que la minusvalía sea igual o superior al 75 por ciento y que ese concurso sea necesario para los actos más esenciales de la vida, como vestirse, desplazarse, comer o análogos siempre que no disponga de ingreso alguno por tal situación

- El importe de esta Ayuda es de 370,90 euros mensuales.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 32.- Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa de acuerdo con el régimen disciplinario contenido en el capítulo correspondiente del Convenio Estatal de aplicación.

Capítulo VIII. Derechos sindicales

Artículo 33.- Secciones sindicales

Los trabajadores de la empresa afiliados a una central sindical podrán constituir una sección sindical, tal y como figura en la legislación vigente.

Cada sección sindical tiene derecho a elegir un delegado de sección sindical, que será reconocido como tal por la Empresa, el cual dispondrá de las horas mensuales retribuidas a salario real, según la legislación vigente.

Artículo 34.- Garantías sindicales

La negociación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el ámbito en que se celebre, ha de efectuarse bajo los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación.

Las partes firmantes se comprometen a que durante la vigencia del presente convenio, realizarán el esfuerzo necesario para que cualquier discrepancia que pudiera suscitarse, encuentre vías de solución a través de procesos de dialogo que posibiliten el acuerdo, fomentando un clima de entendimiento que habrá de repercutir positivamente en el desarrollo de la actividad administrativa y de la profesionalidad de los empleados de esta Empresa.

A fin de racionalizar la acción sindical, a petición de los Sindicatos se creará una bolsa única de horas sindicales por Sindicato elegida en esta Empresa, con la consiguiente cesión de sus créditos horarios por parte de los representantes elegidos en las últimas elecciones sindicales celebradas, así como las de aquellas personas que legalmente tuvieran derecho a disfrutar créditos horarios sindicales remunerados.

Dicha bolsa se establecerá en función de los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales celebradas en Aguas de Lorca, S.A.

Una vez constituida dicha bolsa, a petición de un Sindicato, será administrado por los mismos a través de su sección sindical y órganos sindicales de dicha candidatura para el desarrollo de tareas sindicales con cargo a dicha bolsa de horas.

Ningún trabajador miembro de una sección sindical podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.

Todo miembro de una sección sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para la que sea elegido, tanto dentro como fuera de la Empresa.

Las secciones sindicales con representación en el comité de empresa podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tableros que a tal efecto deberá disponer la empresa en todos los lugares de trabajo.

La Empresa facilitará locales adecuados a las secciones sindicales con representación en el comité de empresa para su actividad sindical propia o en su defecto, simultaneando el uso con el Comité de Empresa, con prioridad para éste último. Asimismo la empresa facilitará los medios y materiales necesarios para el desarrollo de la acción sindical dentro de la Empresa.

Las secciones sindicales con representación en el comité de empresa tendrán derecho al libre acceso a los asesores sindicales, tanto a sus reuniones como a cualquier reunión o negociación a la que fuesen convocados.

Las secciones sindicales con representación en el comité de empresa tendrán derecho a recibir de la Empresa toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores, previa autorización escrita de éstos.

Los trabajadores tendrán derecho al tiempo indispensable en horario laboral para la celebración de reuniones o asambleas convocadas por el Comité de Empresa o el 25% de sus trabajadores, debiendo estar presidida por el Comité de Empresa o delegados de Personal. La Presidencia comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y se deberán celebrar en tiempo y forma que no interfieran en la marcha normal del servicio.

La Empresa descontará mensualmente la cuota sindical a los trabajadores que lo soliciten por escrito, con expresión del sindicato a donde esté destinada.

Se reconocen al Comité de Empresa, las siguientes funciones:

1.- Ser informado por la Empresa sobre:

- Situación financiera
- Política financiera
- Política de empleo
- Absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
- Índice de siniestralidad y medidas preventivas que se utilizan.
- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y seguridad social, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa, Ayuntamiento y organismos competentes.

2.- Intervenir en las siguientes materias:

- Formar parte en las convocatorias de nuevos ingresos, traslados, ascensos en los supuestos establecidos en este convenio.
- Contrato de trabajo y finiquitos.
- Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.
- Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo, así como del lugar o tiempo de trabajo.
- Traslados.
- Participar en la negociación del Convenio Colectivo formando parte de la comisión negociadora.

3.- El Comité será oído preceptivamente como órgano colegiado, en las sanciones por faltas muy graves.

4.- El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios para informar a los trabajadores con las suficientes garantías de inviolabilidad. Asimismo podrá publicar o distribuir folletos, escritos, etc., con la sola comunicación a la Empresa.

Artículo 35.- Comisión paritaria

Dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio, será constituida una Comisión con la denominación del epígrafe, compuesta por dos vocales en representación de la Empresa y otros tantos en representación del Comité de Empresa, la cual asumirá las funciones de interpretación, vigilancia y estudio de lo pactado y seguimiento de cuantos temas integran el presente Convenio y sus anexos, durante la totalidad de su vigencia.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañados de un Asesor, que podrá ser ajeno a la Empresa y que será designado libremente por cada una de ellas, el cual tendrá voz pero no voto.

Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio serán vinculantes para las partes firmantes, y serán públicos en todas las dependencias de la Empresa.

Los trabajadores al Servicio de la Empresa podrán formular ante la Comisión Paritaria, cuantas consultas, denuncias, quejas o reclamaciones estimen pertinentes.

Disposiciones especiales

Primera: segunda actividad

Podrán pasar a situación de segunda actividad, a solicitud del trabajador, y de conformidad con las necesidades existentes en la Empresa, los trabajadores que reúnan uno de estos dos requisitos.

a) Hubieran sufrido disminución de su capacidad para la adecuada prestación de sus funciones, previo dictamen médico que exprese la disminución de su capacidad y su aptitud para otros determinados servicios. La Empresa, a la vista del dictamen médico que presente el trabajador, podrá requerir dictamen al médico que designe la misma. En caso de discrepancia entre ambos informes médicos, se designará un tercer especialista por mutuo acuerdo.

b) Hubiere cumplido 50 años y prestado 20 años de servicio en la Empresa.

Quienes pasen a desempeñar otros servicios, en situación de segunda actividad, mantendrán la retribución que les correspondiera en su puesto de trabajo de origen, en el momento de su pase a dicha actividad.

Segunda: Seguro cobro

Se contratara por parte de Aguas de Lorca, S.A., un seguro que cubra un posible robo al personal que lleva a cabo la recaudación en la oficina y traslado de la recaudación para su depósito en entidad bancaria.

Tercera: Defensa jurídica

La Empresa Aguas de Lorca, S.A. garantizará la defensa jurídica de todos sus trabajadores que estén sometidos a procesos jurídicos derivados de la prestación ordinaria de su servicio.

Cuarta: Uso genérico del lenguaje

En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

Quinta: vinculación a la totalidad

El presente convenio constituye un todo orgánico, único e indivisible, basado en el equilibrio de las recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes y como tal, será objeto de consideración conjunta. En consecuencia, no podrán tomarse aisladamente alguna o algunas de las materias pactadas que, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente y en cómputo anual.

TABLA SALARIAL DE AGUAS DE LORCA PARA 2.011

CATEGORIAS O NIVELES		PUESTO DE TRABAJO	NIVEL SALARIO BASE	COMPLEMENTO PUESTO	SALARIO BASE MENSUAL CON C.PUESTO	TOTAL BASE ANUAL
1	PERSONAL DE DIRECCIÓN	DIRECTOR GERENTE	1.977,97 €		1.977,97 €	31.647,52 €
		DIRECTOR ÁREA				
2	JEFES DEPARTAMENTO TITULADOS SUPERIORES	JEFE DEPARTAMENTO	1.288,77 €	281,78 €	1.570,55 €	25.128,80 €
		RESPONSABLE UNIDAD T.G.S.				
3	TÉCNICOS DE GRADO MEDIO	T.G.M. - DIPLOMADOS	1.252,40 €	223,66 €	1.476,06 €	23.616,96 €
		ASIMILADOS				
4	JEFATURA DE OFICIOS	CAPATAZ	1.182,10 €	223,66 €	1.405,76 €	22.492,16 €
		JEFE ADMINISTRATIVO OTRAS JEFATURA DE OFICIOS				
5	SUBJEFATURA DE OFICIOS	JEFE DE DELINEACIÓN - TOPOGRAFIA	1.182,10 €	187,88 €	1.369,98 €	21.919,68 €
		SUBCAPATAZ - JEFE BRIGADA DELINEANTE Y TOPOGRAFO - SUBJEFE ADMITIVO				
6	OFICIAL 1ª	OFICIAL 1ª FONTANERO	1.182,10 €	135,17 €	1.317,27 €	21.076,32 €
		OFICIAL 1ª ADMINISTRACIÓN OFICIAL 1ª E.D.A.R. LECTOR - INSPECTOR AUX. DELINEANTE Y TOPOGRAFO				
7	OFICIAL 2ª	OFICIAL 2ª FONTANERO	1.143,87 €	28,86 €	1.172,73 €	18.763,68 €
		OFICIAL 2ª ADMINISTRACIÓN OFICIAL 2ª E.D.A.R. OFICIAL 2ª LECTOR				
8	OFICIAL 3ª	OFICIAL 3ª FONTANERO	1.101,99 €	22,81 €	1.124,80 €	17.996,80 €
		OFICIAL 3ª ADMINISTRATIVO OFICIAL 3ª E.D.A.R. OFICIAL 3ª LECTOR				
9	PEÓN ESPECIALISTA	PEÓN ESPECIALISTA AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.079,85 €	19,88 €	1.099,73 €	17.595,68 €
10	PERSONAL SIN CUALIFICAR	PEÓN AUXILIAR ORDENANZAS Y GUARDIAS LIMPIADORAS Y TELEFONISTAS	946,17 €	19,88 €	966,05 €	15.456,80 €