

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 12 de mayo de 2017 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del [Convenio Colectivo de la empresa Aquona SAU](#) y sus trabajadores adscritos al servicio municipal de aguas de Ponferrada (número de convenio 24002172012001).

Vista el acta, de fecha 26 de enero de 2017, de firma del Convenio Colectivo de la empresa Aquona SAU y sus trabajadores adscritos al servicio municipal de aguas de Ponferrada (número de convenio 24002172012001) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 24 de octubre de 2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (*Boletín Oficial del Estado* de 12 de junio de 2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (*Boletín Oficial del Estado* de 6 de julio de 1995), en la Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales (*Boletín Oficial de Castilla y León*, de 22 de noviembre de 1996), modificada por la Orden de 22 de abril de 1999 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo (*Boletín Oficial de Castilla y León* 28 de abril de 1999), en el Decreto 42/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo (*Boletín Oficial de Castilla y León* 24 de julio de 2015), modificado por el Decreto 38/2016, de 29 de septiembre (*Boletín Oficial de Castilla y León* 3 de octubre de 2016) y en el Decreto 2/2015, de 7 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de Reestructuración de Consejerías (*Boletín Oficial de Castilla y León* de 8 de julio de 2015).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. León, a 12 de mayo de 2017. –La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Ana Guerrero Folgueras.

Capítulo I.–Extensión, ámbito de aplicación

Artículo 1.º.– Ámbito funcional y de aplicación

El presente Convenio será de aplicación y regulará las condiciones laborales del personal que preste sus servicios en el centro de trabajo que Aquona, SAU. tiene en la localidad de Ponferrada como concesionaria del servicio municipal de Aguas.

Artículo 2.º.– Vigencia y duración

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017. No obstante, sus efectos serán de aplicación desde 1 de enero de 2014 para todos los artículos de convenio, excepto artículo 8 jornada laboral y artículo 13 promociones y ascensos.

Para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias hacen constar que este convenio se entenderá denunciado a la fecha de finalización de periodo de vigencia, sin necesidad de denuncia previa por cualquiera de las partes.

Artículo 3.º.– Absorción y compensación

Las percepciones económicas cuantificadas en el presente Convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

A la entrada en vigor de este convenio se podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que el mismo contenga de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que estas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

La absorción y compensación solo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial y en cómputo anual.

Se respetarán las situaciones personales que, en cómputo anual, superen lo pactado en el presente Convenio.

Artículo 4.º.– Comisión mixta de interpretación del Convenio

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente convenio, se creará una comisión paritaria entre los participantes de la negociación del mismo, formada por la representación de los trabajadores/as y de la empresa.

La comisión se reunirá trimestralmente cuando una de las partes lo solicite, en un plazo de veinte días, debiendo incluirse en la citación el orden del día.

Los acuerdos de la comisión, requerirán para su validez la conformidad de las partes, extendiéndose a tales efectos la correspondiente acta.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Velar por el cumplimiento del principio de igualdad y corregir las situaciones de discriminación por razón de género que puedan producirse.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Las funciones de la comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 5.º.– Vinculación de la totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse, dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el conflicto planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la renegociación del convenio en su totalidad.

El articulado del presente convenio y todos sus anexos forman un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente salvo pacto expreso en contrario.

Artículo 6.º.– Normas supletorias

Serán normas supletorias las legales de carácter general, y el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II.—Organización y condiciones de trabajo

Artículo 7.º.— Período de prueba

Podrá concertar por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Personal Técnicos titulados superiores y medios: Seis meses.

Empleados/as administrativos: Treinta días naturales.

Personal operario:

Encargado/a y capataces: dos meses

Resto de personal: Treinta días naturales.

Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

Artículo 8.º.— Jornada laboral

El número de horas normales de trabajo para el personal de Aquagest de Ponferrada durante la vigencia del convenio será de 1.657,5 horas anuales de trabajo efectivo.

Se establecen dos días de libre disposición para el año 2016 y cuatro para 2017 todos sin afectar al cómputo efectivo de jornada anual.

No obstante lo anterior, si por decisión organizativa de la empresa mediante la negociación y acuerdo con la representación de los trabajadores/as, o con los mismos en el caso de que no existiese representación, se estableciese una jornada semanal de 40 horas, el disfrute del exceso de horas trabajadas se acumulará al período de vacaciones.

Anualmente se fijará con la representación de los trabajadores/as la distribución de la jornada y calendario laboral de los diferentes colectivos existentes en la empresa.

Para el personal que hasta la fecha de la firma del presente convenio colectivo no disfrutaba de jornada continuada se establecerá el siguiente acuerdo de bolsa de horas, que se mantendrá en vigor hasta la finalización del vigente convenio:

- Bolsa de Horas Personal distribución/explotación (redes de agua y saneamiento):

I. Jornada continua orientativa de 7.45 a 15.00 todo el año, en función del desarrollo calendario laboral.

II. Por diferencia de horas trabajadas con el cómputo anual, se crea una bolsa de 60 horas anuales de disposición, con el siguiente reglamento de funcionamiento:

1. Prolongación de la jornada, se computará 1 hora de prolongación por 1 hora de la bolsa. Realizadas 10 horas de trabajo se computará por 1 hora de trabajo 1,5 horas de bolsa.

2. Trabajos programados con una anticipación superior a 48 horas, se computará 1 hora de prolongación por 1 hora de la bolsa.

3. Trabajos fuera de jornada, en fines de semana, solo se podrá utilizar la bolsa de horas, cuando lo requiera la empresa por averías de urgente resolución, se compensará de acuerdo con los porcentajes de horas extra 1,5 o 1,75 dependiendo de ser normales o festivas.

4. Trabajos en los meses de julio y agosto, la bolsa de horas solo se podrá utilizar por averías de urgente resolución fuera de la jornada laboral, se compensará de acuerdo con los porcentajes de horas extra 1,5 o 1,75 dependiendo de ser normales o festivas.

- La jornada continua será aplicable siempre que las circunstancias del puesto de trabajo lo permitan.

- En caso de lecturas la jornada laboral se adecuará dentro de horas “normales” de visita a las casas.

- Si por razón del puesto de trabajo fuera necesaria la regulación especial de la jornada, se deberá pactar con los trabajadores.

- La bolsa de las 60 horas se distribuirá cuatrimestralmente estableciéndose un total de 20 horas por cuatrimestre, que caducarán si no se utilizan en el cuatrimestre concreto, salvo pacto entre las partes.

- Las horas que se desarrollen en un cuatrimestre y que superen las 20 horas de bolsa serán abonadas por la empresa como hora extra, salvo pacto entre las partes.

Se creara una Comisión de Seguimiento de la Bolsa de Horas, de calendario cuatrimestral, coincidente con la división de uso de las mismas.

Todo el personal afectado por la jornada continua dispondrá de un descanso de 20 minutos, considerado trabajo efectivo.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán consideración de festivos, por lo que no afectarán al cómputo anual efectivo.

Artículo 9.º.- Vacaciones

Para todo el personal, las vacaciones serán de 22 días laborables (de lunes a viernes), o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable que no sea viernes. Se abonará con arreglo a las cantidades que figuran en el Anexo I.

Salvo pacto en contrario, las vacaciones se disfrutarán en dos períodos. Quince días entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, concretándose de común acuerdo entre empresa y trabajador dentro de dicho período.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en tiempo con una IT derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la de disfrute de permiso que por su aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, cuando haya terminado el año natural al que correspondan.

En el mes de marzo se concretará entre la empresa y la representación de los trabajadores/as el calendario de disfrute de las vacaciones de cada año.

Artículo 10.º.- Permisos y licencias

1. El personal, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retribuidos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales, por nacimiento o adopción de un hijo/a.
- c) Un día, por matrimonio de hijos/as.
- d) Tres días naturales, por fallecimiento de cónyuge y pariente, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Dos días naturales, por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisa reposo domiciliario del cónyuge y parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos se podrán disfrutar dentro del periodo de ingreso hospitalario del familiar.
- f) Un día, por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que este realizando en centros de enseñanza universitarios o de formación profesional, de carácter público o privado, así como por el tiempo necesario para recibir o efectuar consultas y asistencia médica. Los supuestos anteriores deberán ser debidamente justificados a la empresa.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e) quien necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismo se incrementarán en dos días naturales.

2. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador/a podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber del desempeño del cargo público, el trabajador/a perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador/a afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

3. Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple. Quién ejerza este derecho, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

De igual forma, este derecho podrá, a opción del trabajador/a, ser acumulado en jornadas completas.

4. El trabajador/a que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado a algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 11.º– Excedencias

Para las excedencias se estará a lo establecido en el artículo 46 del texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.º– Movilidad funcional y geográfica

Se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13.º– Promociones y ascensos

El personal de la empresa tendrá preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquier categoría, siempre que a juicio de la empresa tenga la capacitación suficiente y reúna los requisitos exigidos para ello.

Para cubrir las vacantes la empresa dará traslado motivadamente de sus decisiones a la representación sindical.

Empresa y representación sindical determinarán a lo largo de la vigencia del presente convenio un reglamento que regulará las condiciones que se tendrán en cuenta a la hora de determinar la capacitación para cada puesto de trabajo.

Se acuerda la formación de una comisión para la revisión de las categorías profesionales de los trabajadores, entendiéndose que estas deben reflejar y adecuarse a las funciones realmente desempeñadas y entendiéndose a sí mismo que deben existir unas expectativas razonables de mejora y reconocimiento a lo largo de la vida laboral de los trabajadores de la empresa.

Artículo 14.º– Guardias y retenes

Se considera “guardia” como aquel servicio especial a desarrollar de forma obligatoria, conforme a los turnos previamente establecidos, después de la jornada de trabajo, y cuya finalidad será el estar disponible y localizable fuera del centro de trabajo para atender los avisos urgentes, y en su caso las correspondientes reparaciones urgentes que requieran intervención inmediata.

Dicho servicio especial implica por tanto la disponibilidad, así como la mayor dedicación, para garantizar la regularidad y correcto funcionamiento del servicio público de abastecimiento y saneamiento de la ciudad de Ponferrada, fuera de la jornada de trabajo.

Las guardias tendrán un carácter diario agrupándose en bloques de 7 días de carácter rotativo, incluyendo en los mencionados bloques, los sábados, domingos y festivos, comenzando la situación de guardia a la finalización de la jornada laboral y hasta el inicio de la siguiente.

Dicho cuadrante rotativo será firmado por la empresa y la representación sindical, con carácter previo al mes de enero de cada año.

El personal disponible se define como:

- Personal de guardia: Será aquel operario/a de explotación que se encuentre disponible y localizable fuera de su jornada laboral, a los efectos de atender a los avisos urgentes, y en sus caso efectuar las correspondientes actuaciones que requieran una intervención inmediata,

tendientes a solucionar el problema, o posponerlo, para ser reparado dentro de la siguiente jornada laboral.

– Personal de retén: Será aquel operario/a de explotación que estará disponible y localizable solo para el caso de que no pudiendo el operario/a de guardia solucionar el problema por sí solo, se le solicite su actuación para realizar tareas de apoyo y refuerzo al mismo.

La “Guardias” se desarrollarán, en principio, y salvo la existencia de otras necesidades por parte de la empresa por dos operarios/as (un operario/a de guardia y otro de reten), en los departamentos correspondientes y por turnos rotativos de entre el personal operario adscritos a la realización de las guardias.

Respecto al personal operario que puedan incorporarse en un futuro al personal de explotación, la empresa transcurrido un periodo mínimo de seis meses, podrá incorporarlo al servicio de Guardias, una vez que estos hayan adquiridos los conocimientos y cualificaciones profesionales suficientes para asumir la responsabilidad inherente a este servicio. La empresa, no obstante podrá acordar su inclusión en el servicio de guardias en un periodo inferior, si se acreditase por el operario/a los requisitos mencionados.

Las actuaciones a desarrollar durante el servicio especial de guardias serán:

La guardia comprende los trabajos realizados por el trabajador/a durante el tiempo en el que se encuentre en esta situación especial, así como la disponibilidad absoluta e inmediata que debe existir para ser localizado en la forma y medios que se adopten en el servicio.

Durante la guardia se estará obligado/a a atender todos los avisos que se reciban, debiendo elaborarse un parte de cada llamada recibida, así como de la intervención realizada a consecuencia de la misma.

La persona que esté de guardia deberá ponerse en contacto con la jefatura de Servicio, o persona en la que este delegue, en el caso de que recibido un aviso, y surgiendo dudas razonables sobre la intervención a realizar, reciba las instrucciones pertinentes de cómo actuar en ese momento.

Las Guardias se remunerarán con los siguientes conceptos y contenidos:

Todo el personal operario fontanero que este adscrito al cuadrante rotatorio de las guardias percibirá un plus de disponibilidad para el año 2014 de 86,98 euros mensuales.

El personal de guardia percibirá con carácter adicional por cada guardia semanal, para el año 2014 la cantidad de 156,56 € euros bajo el concepto en el recibo de nóminas de Guardias.

En la retribución anterior quedan incluidas el tiempo empleado por el trabajador/a en los desplazamientos, y todas aquellas operaciones de cierre y apertura de llaves y de valvulería de la red. En el caso de que se tuvieran que realizar operaciones de actuaciones y trabajos directos sobre la red, el tiempo empleado se abonarán como horas extraordinarias.

A partir de la firma del presente convenio colectivo la retribución por plus de disponibilidad será de 100 euros y la de guardia será de 180 euros, incluyendo en esta retribución de guardia y retén la compensación de 3 horas extra cuando se generen en el desempeño de las funciones.

Capítulo III.– Régimen salarial

Artículo 15.º.– Salario.

El incremento salarial para los años de vigencia del convenio será:

- El incremento salarial para el año 2014 será el 0,6%.
- El incremento salarial para el año 2015 será el 0,6%.
- El incremento salarial para el año 2016 será el 1,5%.
- El incremento salarial para el año 2017 será el 1,5%.

Artículo 16.º.– Estructura de las percepciones económicas.

Los conceptos salariales y extrasalariales que deben formar parte de la tabla de percepciones económicas los conceptos son los siguientes:

- Salario base
- Gratificaciones extraordinarias
- Pluses salariales
- Pluses extrasalariales

En “Pluses Salariales” se consideran incluidos todos los complementos que constituyan contraprestación directa del trabajo y no-compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

En “Pluses Extrasalariales” se consideran incluidos los conceptos con carácter indemnizatorio de gastos originados a la persona trabajadora por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte y recorrido.

Artículo 17.º.– Horas extraordinarias

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir en lo posible las horas extraordinarias con arreglo al siguiente criterio:

- Horas estructurales: sí como consecuencia del trabajo propio del servicio se tuvieran que realizar horas extraordinarias de forma habitual y en horario concreto fuera del calendario establecido, se procederán a establecer los mecanismo de control en la comisión paritaria, con el fin de estudiar sus causas, las formas de reducirlas y/o evitarlas.
- Horas extraordinarias coyunturales o de fuerza mayor: Serán aquellas derivadas de imprevistos, ausencias, interrupciones del servicio, alteraciones en los turnos de personal, y cualquier otra circunstancia al servicio imprevisible e inevitable y de fuerza mayor.
- Las horas extraordinarias que se realicen en festivo tendrán un incremento del 25%.

La retribución por horas extraordinarias se refleja en el Anexo 1.

Artículo 18.º.– Gratificaciones extraordinarias

El trabajador/a tendrá derecho, exclusivamente, a dos gratificaciones extraordinarias, que se devengarán semestralmente por días naturales y se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos respectivamente.

La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre, es la que se determina en el Anexo I.

Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19.º.– Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos

Al personal que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo el plus será del 10 por 100. Así, el personal de explotación que desarrolla sus labores en E.T.A.P., E.D.A.R., o con el camión de limpieza de alcantarillado se le abonará el 20% sobre su salario base por este concepto y al resto del personal de explotación el 10%; según se refleja en la tabla del Anexo I.

Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por la empresa, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco la empresa vendrá obligada a satisfacer los citados acuerdos si los tiene incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penalidad, toxicidad o peligrosidad, dejará de abonarse los indicados incrementos, no teniendo, por tanto, carácter consolidable.

En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la autoridad judicial resolver lo procedente.

Artículo 20.º.– Trabajos nocturnos

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirá un plus de trabajo de nocturno equivalente al 25% del salario base de su categoría; según se refleja en la tabla del Anexo I.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a tres horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de tres, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Cuando existan varios turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, no será abonada esta con complemento de nocturnidad.

Artículo 21.º.– Trabajo a turnos

Dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa, se podrán establecer turnos de Trabajo rotatorios durante las 24 horas del día, que darán derecho al percibo de un plus de turnicidad para aquellos trabajadores afectados, rotando en turnos de mañana, tarde y noche.

El plus será del 20% del salario base; según se refleja en la tabla del anexo I.

Artículo 22.º.- Plus de transporte y distancia

Con el fin de compensar los gastos que pueden tener el personal para acudir a los puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial en la cuantía que se fija en el Anexo I.

Artículo 23.º.- Plus de productividad

La plantilla adscrita al presente Convenio cobrará un plus de productividad con arreglo a lo dispuesto en la tabla del Anexo I.

Artículo 24.º.- Plus de asistencia

Con el fin de incentivar la asistencia al puesto de trabajo, los trabajadores/as adscritos al presente Convenio cobrarán un plus cuyo importe será de 25,02 euros/mes para el año 2014, en concepto de asistencia, siempre que los mismos no hayan incurrido en más de dos faltas de asistencia no justificadas en los últimos seis meses desde la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 25.º.- Plus retribución agua

Con el fin de compensar los gastos del recibo de agua, se establece este plus en la cuantía de 35€ trimestrales, con carate retroactivo al 4.º trimestre de 2013 y actualizables anualmente según el incremento general del convenio.

Artículo 26.º.- Ropa de trabajo.

Siendo esta relación a título orientativo, la ropa de trabajo que se entregará a cada trabajador en función de la actividad que realice, siendo la empresa y los delegados de prevención los encargados de definir y concretar en este aspecto:

Personal operario fontanero, albañil y operador de planta:

Invierno	Verano
2 pantalones de faena	1 pantalón faena
2 chaquetillas	1 chaquetilla
2 camisas m/l	2 camisas m/c
2 jerseys	
1 anorak	
1 funda	

Lectores:

Invierno	Verano
2 pantalones de vestir	1 pantalón de vestir
2 camisas m/l	2 camisas m/c
2 jerseys	
1 anorak	

Las fechas de entrega de la ropa de trabajo serán: la de invierno en el mes de septiembre y verano en el mes de mayo.

En cuanto al Equipo de Protección Individual se entregará una vez al inicio de la relación laboral efectuándose las siguientes por sustitución por desgaste, adaptándose los mismos al puesto de trabajo y a la época del año.

Al personal de oficinas se le abonará el equivalente en ropa de trabajo a 150,9 actualizables anualmente según el incremento general del convenio.

Artículo 27.º.- Dietas

El personal que tenga que desplazarse fuera del término municipal de Ponferrada, debiendo pernoctar o comer fuera del mismo, percibirá 41,60 euros la dieta completa y de 20,80 euros la media dieta.

Artículo 28.º.- Kilometraje

El personal que con autorización de la empresa utilicen vehículos de su propiedad en desplazamientos, podrán tener derecho a la percepción de 0,19 euros.

Artículo 29.º.- Finiquitos

Toda comunicación de cese, o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo oficial.

El recibo de finiquito, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

Una vez firmado por el trabajador/a, el recibo de finiquito, surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

El trabajador/a podrá estar asistido por un/a representante de los trabajadores/as en el acto de firma del recibo del finiquito.

Artículo 30.º.– Recibo de nómina

El total de las retribuciones percibidas por el trabajador/a por todos los conceptos, habrá de figurar necesariamente, en el recibo de pago de salarios.

Artículo 31.º.– Lote de Navidad

Se fija para el año 2014 una cantidad de 120,72 euros anuales, actualizables anualmente según el incremento general del convenio.

Capítulo IV.–Mejoras sociales

Artículo 32.º.– Indemnizaciones

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todo el personal afectado por este Convenio:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas vigentes en el Convenio aplicable en cada momento.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente o absoluta o gran invalidez derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 36.060,73 euros para el año 2014.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a los herederos legales del trabajador/a, según la normativa vigente.

Los efectos de aplicación de la indemnización para las contingencias de los apartados precedentes, serán desde la firma del presente Convenio hasta el 31 de diciembre de 2017.

Artículo 33.º.– Complemento indemnizatorio por accidente de trabajo

En los casos de incapacidad temporal como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la indemnización que satisfaga la entidad aseguradora de este riesgo será complementada con cargo a la empresa durante los días que dure, hasta alcanzar el cien por cien de la base tomada para calcular el importe de la referida indemnización.

Artículo 34.º.– Complemento indemnizatorio por enfermedad común o accidente no laboral

En los casos de incapacidad temporal como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la indemnización que satisfaga a la entidad aseguradora de este riesgo será complementada a cargo a la empresa durante los días que dure, será el noventa por ciento de la base tomada para calcular el importe de la referida indemnización y se incrementará hasta el 100% en caso de enfermedad grave o hospitalización.

Artículo 35.º.– Cese voluntario en la empresa

El personal sujeto a este Convenio deberá solicitarlo de la empresa por escrito, con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento del requisito de preaviso, provocará la pérdida del percibo de las partes proporcionales de pagas extraordinarias correspondientes a esos días, así como el descuento de tantos días de salario como de preaviso omitidos.

Artículo 36.º.– Seguro de conducción de vehículos

La empresa contratará un seguro de Responsabilidad Civil que cubra los daños que cualquier trabajador/a pueda ocasionar con vehículos de la empresa y dentro de su jornada y cometidos laborales.

Artículo 37.º.– Jubilación

A petición del trabajador, éste podrá acceder a su jubilación parcial anticipada, en los términos y condiciones que en cada momento estén establecidos en la legislación vigente y siempre que cumplan con los requisitos fijados en la misma. La empresa accederá a la petición y deberá contratar a un trabajador "en relevo" de acuerdo con la legislación que regule en cada momento dicha modalidad contractual.

Capítulo V.–Garantías sindicales

Artículo 38.º.– Garantías sindicales

La representación de los trabajadores/as dispondrán del crédito de horas retribuidas para el desempeño de las funciones que le son propia que se regula en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores/as afiliados a un sindicato puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

No podrá subordinarse el empleo de un trabajador/a a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, así como despedir a un trabajador/a o perjudicarlo de otra forma a causa de su afiliación o actividad legal sindical.

La representación sindical tendrá derecho a emitir informe con carácter previo:

- a) En materia de reestructuración de plantilla, crisis o regulaciones de empleo, ceses colectivos, totales o parciales, definitivos o temporales, traslado de personal cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial, que pueda afectar sustancialmente a los intereses de la plantilla.
- b) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, y cualquiera de sus posibles consecuencias. Igualmente, emitirán informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Conocerán los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

La representación sindical será informada de todas las sanciones impuestas y ejercerá las funciones de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene del trabajo en la empresa de acuerdo con las disposiciones vigentes.

De igual forma, la representación sindical tendrá derecho a solicitar y recibir datos de la situación de la plantilla de la empresa desagregados por sexo, como mínimo con una periodicidad anual.

Capítulo VI.—Formación

Artículo 39.º.— Formación.

Ambas partes reconocen la importancia para este servicio de la formación de la plantilla adscrita a estos centros, por ello estudiarán y elaborarán propuestas y planes de formación, que se llevarán a cabo a lo largo de la vigencia del presente acuerdo, siempre que exista el consenso necesario para llevarlos a cabo entre empresa y plantilla.

Artículo 40.º.— Formación continua.

Para aquellos trabajadores/as que asistan a acciones formativas presenciales correspondiente a la convocatoria de la FEFE, el 50% de las horas que precise esta acción, será dentro de la jornada laboral, o se deducirán la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

- a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador/a a una jornada formativa, mediante resolución motivada por razones técnicas, organizativas, o de producción. En caso de denegación el trabajador/a podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la FLC.
- b) El personal que puede asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente al 10% de las plantillas ni en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.
- c) El 50% de las horas a cargo de la empresa, supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador/a pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- d) El trabajador/a solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso una antigüedad mínima de un mes de la empresa.
- e) Durante las horas formativas el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondiera como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- f) El trabajador/a habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.
- g) Los permisos individuales de formación recogidos en los vigentes acuerdos Nacionales de Formación Continua que se firmen en el desarrollo del diálogo social.

Capítulo VII.—Prevención de riesgos laborales

Artículo 41.º.— Prevención de riesgos laborales.

En materia de prevención de riesgos laborales se estará al estricto cumplimiento de lo establecido en la normativa vigente de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa de desarrollo complementario.

El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La empresa estará obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política en materia de Seguridad y Salud, así como a facilitar la participación de las personas trabajadoras en la misma, así como a garantizar a los trabajadores/as una formación adecuada.

Se realizará anualmente un reconocimiento médico a aquellas personas de la plantilla que voluntariamente deseen someterse al mismo.

Capítulo VIII.–Faltas y sanciones

Artículo 42.º.– Régimen de faltas y sanciones.

El presente artículo se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y el Capítulo VII: régimen disciplinario, del Convenio Colectivo Estatal para el Sector de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua.

Disposiciones adicionales

Disposición Adicional 1.ª.– Declaración del presente convenio de empresa.

El presente Convenio en su conjunto constituye una condición más beneficiosa al Convenio del Sector, de forma que valorados todos los elementos del presente Convenio se mejoran los mínimos del referido Convenio del Sector.

Disposición adicional 2.ª.– Cláusula general antidiscriminatoria

Se garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente, poniendo especial atención en cuanto al cumplimiento de estos preceptos en: el acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional, ambiente laboral exento de acoso sexual.

Disposición adicional 3.ª - Situaciones de violencia de género

Aquellas mujeres trabajadoras que en su vida privada padezcan situaciones de violencia, les serán reconocidos los derechos establecidos en la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género y que se explicitan en:

- Reducción de jornada y reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario.
- Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, o extinción del mismo con derecho a prestación de desempleo.
- Ausencias o faltas de puntualidad debidas a esta situación y así acreditadas.
- Despido nulo cuando en el ejercicio de estos derechos sea despedida una trabajadora.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman en Ponferrada, a

IPC 2014
0,60%

**TABLAS SALARIALES
AÑO 2014**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PRODUCT.	PLUS TRASPORTE	PLUS TOXICO	P. EXTR. VERA NO	P. EXTR. NAVI DAD	VACACIONES	PLUS TURNICIDAD	PLUS NOCTURN
JEFE SERVICIO	1.141,89 €	348,11 €	87,62 €	0,00 €	1.696,45 €	1.696,45 €	1.696,45 €	0,00 €	0,00 €
JEFE EXPLOTACION	1.141,89 €	348,11 €	87,62 €	0,00 €	1.696,45 €	1.696,45 €	1.696,45 €	0,00 €	0,00 €
JEFE ADMINISTRACION	1.074,33 €	348,11 €	87,62 €	0,00 €	1.539,40 €	1.539,40 €	1.539,38 €	0,00 €	0,00 €
TECNICO INFORMATICO	1.074,33 €	348,11 €	87,62 €	0,00 €	1.539,40 €	1.539,40 €	1.539,38 €	0,00 €	0,00 €
OFICIAL 1ª ADVO.	981,69 €	348,11 €	87,62 €	0,00 €	1.491,28 €	1.491,28 €	1.491,28 €	0,00 €	0,00 €
OFICIAL 2ª ADVO.	920,13 €	348,11 €	87,62 €	0,00 €	1.437,31 €	1.437,31 €	1.437,31 €	0,00 €	0,00 €
AUX.ADM.	1.089,88 €	348,11 €	87,62 €	0,00 €	1.398,03 €	1.398,03 €	1.397,37 €	0,00 €	0,00 €
OFICIAL 1ª OP. ETAP, EDAR	937,68 €	348,11 €	87,62 €	7,15 €	1.539,40 €	1.539,40 €	1.538,75 €	7,16 €	8,95 €
OFICIAL 2ª OP. ETAP, EDAR	937,68 €	348,11 €	87,62 €	6,15 €	1.410,96 €	1.410,96 €	1.403,82 €	6,16 €	7,70 €
OFICIAL 1ª OP. SANEAMIENTO	937,68 €	348,11 €	87,62 €	6,15 €	1.410,96 €	1.410,96 €	1.403,82 €	6,16 €	7,70 €
OFICIAL 2ª OP. SANEAMIENTO	937,68 €	348,11 €	87,62 €	6,15 €	1.410,96 €	1.410,96 €	1.403,82 €	6,16 €	7,70 €
OF.1ª FONTANERO	972,62 €	348,11 €	87,62 €	3,18 €	1.437,31 €	1.437,31 €	1.436,66 €	0,00 €	0,00 €
OF.1ª ALBAÑIL	972,62 €	348,11 €	87,62 €	3,18 €	1.437,31 €	1.437,31 €	1.436,66 €	0,00 €	0,00 €
OF.2ª EXPLOTACION	920,13 €	348,11 €	87,62 €	3,05 €	1.398,03 €	1.398,03 €	1.397,37 €	0,00 €	0,00 €
OF.LECTOR	972,62 €	348,11 €	87,62 €	0,00 €	1.437,31 €	1.437,31 €	1.436,66 €	0,00 €	0,00 €
PEON ESPEC.	829,28 €	348,11 €	87,62 €	2,70 €	1.280,23 €	1.280,23 €	1.279,58 €	0,00 €	0,00 €
PEON	766,45 €	348,11 €	87,62 €	2,49 €	1.240,98 €	1.240,98 €	1.240,33 €	0,00 €	0,00 €

CATEGORIA	Precio H.E. T1	Precio H.E. T3 FESTIVAS/NOCTURNAS	PLUS DISTANCIA	PLUS DISPONIB. GUARDIAS	GUARDIA DIETAS	PLUS DE ASISTENCIA
JEFE SERVICIO	18,12 €	22,65 €	144,96 €	86,98 €	156,56 €	25,02 €
JEFE EXPLOTACION	18,12 €	22,65 €				
JEFE ADMINISTRACION	15,63 €	19,53 €				
TECNICO INFORMATICO	15,63 €	19,53 €				
OFICIAL 1ª ADVO.	17,09 €	21,36 €				
OFICIAL 2ª ADVO.	15,63 €	19,53 €				
AUX.ADM.	14,97 €	18,71 €				
OFICIAL 1ª OP. ETAP, EDAR	15,63 €	19,53 €				
OFICIAL 2ª OP. ETAP, EDAR	14,97 €	18,71 €				
OF.1ª EXPLOTACION	14,97 €	18,71 €				
OF.2ª EXPLOTACION	15,63 €	19,53 €				
OF.LECTOR	13,78 €	17,22 €				
PEON ESPEC.	13,03 €	16,29 €				
PEON						

IPC 2015
0,60%

0,60%

**TABLAS SALARIALES
AÑO 2015**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PRODUCT.	PLUS TRASPORTE	PLUS TOXICO	P.EXTR.VERA NO	P.EXTR.NAVI DAD	VACACIONES	PLUS TURNICIDA	PLUS NOCTURN
JEFE SERVICIO	1.148,74 €	350,20 €	88,15 €	- €	1.706,63 €	1.706,63 €	1.706,63 €	- €	- €
JEFE EXPLOTACION	1.148,74 €	350,20 €	88,15 €	- €	1.706,63 €	1.706,63 €	1.706,63 €	- €	- €
JEFE ADMINISTRACION	1.080,77 €	350,20 €	88,15 €	- €	1.548,63 €	1.548,63 €	1.548,62 €	- €	- €
TECNICO INFORMATICO	1.080,77 €	350,20 €	88,15 €	- €	1.548,63 €	1.548,63 €	1.548,62 €	- €	- €
OFICIAL 1º ADVO.	987,58 €	350,20 €	88,15 €	- €	1.500,23 €	1.500,23 €	1.500,23 €	- €	- €
OFICIAL 2º ADVO.	978,46 €	350,20 €	88,15 €	- €	1.445,94 €	1.445,94 €	1.445,94 €	- €	- €
AUX.ADM.	925,65 €	350,20 €	88,15 €	- €	1.406,41 €	1.406,41 €	1.405,76 €	- €	- €
OFICIAL 1º OP. ETAP, EDAR	1.096,42 €	350,20 €	88,15 €	7,20 €	1.548,63 €	1.548,63 €	1.547,98 €	7,20 €	9,00 €
OFICIAL 2º OP. ETAP, EDAR	943,30 €	350,20 €	88,15 €	6,19 €	1.419,42 €	1.419,42 €	1.412,24 €	6,19 €	7,75 €
OFICIAL 1º OP. SANEAMIENTO	978,46 €	350,20 €	88,15 €	7,20 €	1.445,94 €	1.445,94 €	1.445,28 €	- €	- €
OFICIAL 2º OP. SANEAMIENTO	943,30 €	350,20 €	88,15 €	6,19 €	1.419,42 €	1.419,42 €	1.412,24 €	6,19 €	7,75 €
OF. 1º FONTANERO	978,46 €	350,20 €	88,15 €	3,20 €	1.445,94 €	1.445,94 €	1.445,28 €	- €	- €
OF. 1º ALBAÑIL	978,46 €	350,20 €	88,15 €	3,20 €	1.445,94 €	1.445,94 €	1.445,28 €	- €	- €
OF. 2º EXPLOTACION	925,65 €	350,20 €	88,15 €	3,07 €	1.406,41 €	1.406,41 €	1.405,76 €	- €	- €
OF.LECTOR	978,46 €	350,20 €	88,15 €	- €	1.445,94 €	1.445,94 €	1.445,28 €	- €	- €
PEON ESPEC.	834,26 €	350,20 €	88,15 €	2,72 €	1.287,91 €	1.287,91 €	1.287,26 €	- €	- €
PEON	771,05 €	350,20 €	88,15 €	2,51 €	1.248,43 €	1.248,43 €	1.247,77 €	- €	- €

PLUS DISTANCIA	145,83 €
PLUS DISPONIB.GUARDIAS	87,50 €
GUARDIAS	157,50 €
DIETAS	41,85 €
PLUS DE ASISTENCIA	25,17 €

CATEGORIA	Precio H.E. T1	Precio H.E. T3 FESTIVAS/N
JEFE SERVICIO	18,23 €	22,78 €
JEFE EXPLOTACION	18,23 €	22,78 €
JEFE ADMINISTRACION	15,72 €	19,65 €
TECNICO INFORMATICO	15,72 €	19,65 €
OFICIAL 1º ADVO.	17,19 €	21,49 €
OFICIAL 2º ADVO.	15,72 €	19,65 €
AUX.ADM.	15,06 €	18,82 €
OFICIAL 1º OP. ETAP, EDAR	15,72 €	19,65 €
OFICIAL 2º OP. ETAP, EDAR	15,06 €	18,82 €
OF. 1º EXPLOTACION	15,72 €	19,65 €
OF. 2º EXPLOTACION	15,06 €	18,82 €
OF.LECTOR	15,72 €	19,65 €
PEON ESPEC.	13,86 €	17,33 €
PEON	13,11 €	16,38 €

1,50%

1,50%

IPC 2016

**TABLAS SALARIALES
AÑO 2016**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PRODUCT.	PLUS TRASPORTE	PLUS TOXICO	P. EXTR. VERA NO	P. EXTR. NAVIDAD	VACACIONES	PLUS TURNICIDAD	PLUS NOCTURN
JEFE SERVICIO	1.165,97 €	355,46 €	89,47 €	- €	1.732,23 €	1.732,23 €	1.732,23 €	- €	- €
JEFE EXPLOTACION	1.165,97 €	355,46 €	89,47 €	- €	1.732,23 €	1.732,23 €	1.732,23 €	- €	- €
JEFE ADMINISTRACION	1.096,98 €	355,46 €	89,47 €	- €	1.571,86 €	1.571,86 €	1.571,85 €	- €	- €
TECNICO INFORMATICO	1.096,98 €	355,46 €	89,47 €	- €	1.571,86 €	1.571,86 €	1.571,85 €	- €	- €
OFICIAL 1º ADVO.	1.002,39 €	355,46 €	89,47 €	- €	1.522,73 €	1.522,73 €	1.522,73 €	- €	- €
OFICIAL 2º ADVO.	993,14 €	355,46 €	89,47 €	- €	1.467,62 €	1.467,62 €	1.467,62 €	- €	- €
AUX.ADMI.	939,53 €	355,46 €	89,47 €	- €	1.427,51 €	1.427,51 €	1.426,85 €	- €	- €
OFICIAL 1º OP. ETAP, EDAR	1.112,87 €	355,46 €	89,47 €	7,30 €	1.571,86 €	1.571,86 €	1.571,20 €	7,31 €	9,14 €
OFICIAL 2º OP. ETAP, EDAR	957,45 €	355,46 €	89,47 €	6,28 €	1.440,71 €	1.440,71 €	1.433,42 €	6,29 €	7,86 €
OFICIAL 1º OP. SANEAMIENTO	993,13 €	355,46 €	89,47 €	7,30 €	1.467,62 €	1.467,62 €	1.466,96 €	- €	- €
OFICIAL 2º OP. SANEAMIENTO	957,45 €	355,46 €	89,47 €	6,28 €	1.440,71 €	1.440,71 €	1.433,42 €	6,29 €	7,86 €
OF.1º FONTANERO	993,13 €	355,46 €	89,47 €	3,24 €	1.467,62 €	1.467,62 €	1.466,96 €	- €	- €
OF.1º ALBANIL	993,13 €	355,46 €	89,47 €	3,24 €	1.467,62 €	1.467,62 €	1.466,96 €	- €	- €
OF.2º EXPLOTACION	939,53 €	355,46 €	89,47 €	3,12 €	1.427,51 €	1.427,51 €	1.426,85 €	- €	- €
OF.LECTOR	993,13 €	355,46 €	89,47 €	- €	1.467,62 €	1.467,62 €	1.466,96 €	- €	- €
PEON ESPEC.	846,77 €	355,46 €	89,47 €	2,76 €	1.307,23 €	1.307,23 €	1.306,57 €	- €	- €
PEON	782,61 €	355,46 €	89,47 €	2,54 €	1.267,15 €	1.267,15 €	1.266,49 €	- €	- €

PLUS DISTANCIA	145,83 €
PLUS DISPONIB. GUARDIAS	100,00 €
GUARDIA	180,00 €
DIETAS	42,48 €
PLUS DE ASISTENCIA	25,55 €

CATEGORIA	Precio H.I.E. T1	Precio H.I.E. T3
JEFE SERVICIO	18,50 €	23,12 €
JEFE EXPLOTACION	18,50 €	23,12 €
JEFE ADMINISTRACION	15,96 €	19,95 €
TECNICO INFORMATICO	15,96 €	19,95 €
OFICIAL 1º ADVO.	17,45 €	21,81 €
OFICIAL 2º ADVO.	15,96 €	19,95 €
AUX.ADMI.	15,28 €	19,10 €
OFICIAL 1º OP. ETAP, EDAR	15,96 €	19,95 €
OFICIAL 2º OP. ETAP, EDAR	15,28 €	19,10 €
OF.1º EXPLOTACION	15,96 €	19,95 €
OF.2º EXPLOTACION	15,28 €	19,10 €
OF.LECTOR	15,96 €	19,95 €
PEON ESPEC.	14,07 €	17,59 €
PEON	13,30 €	16,63 €

IPC 2017
1,50%
1,50%

**TABLAS SALARIALES
AÑO 2017**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PRODUCT.	PLUS TRASPORTE	PLUS TOXICO	P.EXTR.VERA NO	P.EXTR.NAVI DAD	VACACIONES	PLUS TURNICIDA	PLUS NOCTURN
JEFE SERVICIO	1.183,46 €	360,79 €	90,81 €	- €	1.758,21 €	1.758,21 €	1.758,21 €	- €	- €
JEFE EXPLOTACION	1.183,46 €	360,79 €	90,81 €	- €	1.758,21 €	1.758,21 €	1.758,21 €	- €	- €
JEFE ADMINISTRACION	1.113,44 €	360,79 €	90,81 €	- €	1.595,44 €	1.595,44 €	1.595,42 €	- €	- €
TECNICO INFORMATICO	1.113,44 €	360,79 €	90,81 €	- €	1.595,44 €	1.595,44 €	1.595,42 €	- €	- €
OFICIAL 1º ADVO.	1.017,43 €	360,79 €	90,81 €	- €	1.545,57 €	1.545,57 €	1.545,57 €	- €	- €
OFICIAL 2º ADVO.	1.008,03 €	360,79 €	90,81 €	- €	1.489,64 €	1.489,64 €	1.489,64 €	- €	- €
AUX.ADM.	953,62 €	360,79 €	90,81 €	- €	1.448,92 €	1.448,92 €	1.448,25 €	- €	- €
OFICIAL 1º OP. ETAP, EDAR	1.129,56 €	360,79 €	90,81 €	7,41 €	1.595,44 €	1.595,44 €	1.594,77 €	7,42 €	9,27 €
OFICIAL 2º OP. ETAP, EDAR	971,81 €	360,79 €	90,81 €	6,38 €	1.462,33 €	1.462,33 €	1.454,93 €	6,38 €	7,98 €
OFICIAL 1º OP. SANEAMIENTO	1.008,03 €	360,79 €	90,81 €	7,41 €	1.489,64 €	1.489,64 €	1.488,96 €	- €	- €
OFICIAL 2º OP. SANEAMIENTO	971,81 €	360,79 €	90,81 €	6,38 €	1.462,33 €	1.462,33 €	1.454,93 €	6,38 €	7,98 €
OF.1º FONTANERO	1.008,03 €	360,79 €	90,81 €	3,29 €	1.489,64 €	1.489,64 €	1.488,96 €	- €	- €
OF.1º ALBANIL	1.008,03 €	360,79 €	90,81 €	3,29 €	1.489,64 €	1.489,64 €	1.488,96 €	- €	- €
OF.2º EXPLOTACION	953,62 €	360,79 €	90,81 €	3,17 €	1.448,92 €	1.448,92 €	1.448,25 €	- €	- €
OF.LECTOR	1.008,03 €	360,79 €	90,81 €	- €	1.489,64 €	1.489,64 €	1.488,96 €	- €	- €
PEON ESPEC.	859,47 €	360,79 €	90,81 €	2,80 €	1.326,84 €	1.326,84 €	1.326,17 €	- €	- €
PEON	794,35 €	360,79 €	90,81 €	2,58 €	1.286,16 €	1.286,16 €	1.285,49 €	- €	- €

CATEGORIA	Precio H.E. T1	Precio H.E. T3
JEFE SERVICIO	18,78 €	23,47 €
JEFE EXPLOTACION	18,78 €	23,47 €
JEFE ADMINISTRACION	16,20 €	20,24 €
TECNICO INFORMATICO	16,20 €	20,24 €
OFICIAL 1º ADVO.	17,71 €	22,14 €
OFICIAL 2º ADVO.	16,20 €	20,24 €
AUX.ADM.	15,51 €	19,39 €
OFICIAL 1º OP. ETAP, EDAR	16,20 €	20,24 €
OFICIAL 2º OP. ETAP, EDAR	15,51 €	19,39 €
OF.1º EXPLOTACION	16,20 €	20,24 €
OF.2º EXPLOTACION	15,51 €	19,39 €
OF.LECTOR	16,20 €	20,24 €
PEON ESPEC.	14,28 €	17,85 €
PEON	13,50 €	16,88 €

PLUS DISTANCIA	145,83 €
PLUS DISPONIB.GUARDIAS	101,50 €
GUARDIA	182,70 €
DIETAS	43,11 €
PLUS DE ASISTENCIA	25,93 €