

# CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ

## DIRECCIÓ TERRITORIAL D'OCUPACIÓ I TREBALL

Servicio de Trabajo y Seguridad Laboral  
Relaciones Colectivas  
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N.º 1328

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa FACSA (Captación y Distribución de Aguas Potables) de Castellón (Código Convenio 1200872), que fue suscrito con fecha 29 de octubre de 2007, de una parte por la representación de la empresa y, de otra por la representación del Comité de Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 párrafos 2º y 3º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y Real Decreto 1.040/81 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

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

Castellón 27 de noviembre de 2007.-El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Juan Tarancón Fandos.

Convenio de Facsa-Potables para los años 2007, 2008, 2009, 2010

### CAPITULO I

#### AMBITOS

##### Art. 1- Ámbito Funcional.

Artículo 1º.-El presente Convenio ha sido concertado entre la representación de la Empresa "Sociedad de Fomento Agrícola Castellonense, S. A." (en adelante Facsa Potables) de Castellón, dedicada a la captación y distribución de aguas potables para usos domésticos e industriales, la representación de sus trabajadores y la FIA-UGT que prestan su servicio en esta actividad, habiendo justificado ambas partes la suficiente capacidad y legitimación y reconocido recíprocamente como interlocutores.

Representación Empresa:

D. MIGUEL TENA BETI

D. SANTIAGO ESCALADA BESALDUCH

D. VICENTE GRANGEL BONET (Asesor)

Representación social:

D. VICENTE ESCORIHUELA MONSERRATE

D. JOSE MANUEL CRESPO RUEDA

D. JOSE LUIS TORTAJADA AGUSTI

D. MIGUEL ANGEL SAN MARTIN GARCIA

D. ENRIQUE NEBOT GARCIA

D.ª ISABEL CHIVA PEREZ

D.ª LUCIA VILALTATOMAS

D. IGNACIO APARICI MONFERRER

D. JUAN CARLOS ALVARO CABEDO

##### Art. 2- Ámbito Territorial.

Será de aplicación a todos los trabajadores que, tanto en el momento actual como en el futuro, presten sus servicios en dicha actividad en su centro de trabajo de Castellón y Provincia.

##### Art. 3- Ámbito Personal.

El presente Convenio afecta a los trabajadores contratados por FACSA- Potables indicados en los artículos anteriores.

##### Art. 4- Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de que los efectos económicos se retrotraigan al 1 de enero del 2007.

Su duración se pacta hasta el 31 de diciembre del 2010 y se entenderá prorrogado por periodos de un año si no se denuncia formalmente por alguna de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación.

##### Art. 5- Condiciones más beneficiosas.

Todas las mejoras contenidas en el Convenio se establecen con el carácter de mínimo. Los pactos o situaciones actualmente existentes en la Empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas respecto a las convenidas, serán respetados.

Compensación de mejoras actuales y absorción de las futuras. Las retribuciones contenidas en el presente convenio serán compensables en cómputo anual por las mejoras que, sobre las mínimas reglamentarias, viniera en la actualidad satisfaciendo la Empresa.

También serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales.

De igual forma serán absorbibles los incrementos que se produzcan debidos a cambios de categoría producidos por la

clasificación profesional, en aquellas personas que cobren por encima de lo estipulado en convenio.

### CAPITULO II

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

##### Art. 6- Norma General

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

En cada momento la Empresa adaptará sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas procurando, con carácter primordial, capacitar al personal de la plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos sin que éstos puedan repercutir en perjuicio de los derechos económicos o de otros adquiridos.

##### Art. 7- Plantilla

La plantilla será la que en cada momento resulte la adecuada para que el servicio que tiene encomendado la Empresa sea el más correcto.

##### Art. 8- Movilidad Funcional.

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones de la Empresa, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional dentro de la Empresa FACSA- Potables, siendo el límite lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La movilidad funcional se producirá dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador, con el límite de idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomiendan al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario de procesos de formación y adaptación.

3. "La empresa por necesidades organizativas, de producción o de contratación, podrá destinar a los trabajadores de la misma a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la que tienen reconocida, pero dentro del Grupo Profesional en el que estén encuadrados.

##### Art. 9- Clasificación Profesional

Los trabajadores que presten su trabajo en FACSA-Potables serán clasificados según sus aptitudes profesionales, titulaciones y conocimientos generales y experiencia en el trabajo realizado, al igual que autonomía y decisión en el trabajo realizado. Esta clasificación se realizará en Grupos Profesionales, definidos por interpretación y aplicaciones de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas que en cada caso desempeñan los trabajadores.

La adaptación de las categorías profesionales de cada trabajador a las nuevas definiciones de categorías del presente convenio se efectuará de forma gradual en un plazo de tres años desde la entrada en vigor del presente convenio.

##### Art. 10- Grupos Profesionales

El personal se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos Profesionales aquí establecidos.

##### Grupo primero: TÉCNICOS

- Titulado con Jefatura

- Titulado con Jefatura de Servicio

- Técnicos de Primera

- Técnicos de Segunda

- Técnicos de Tercera

- Técnicos de Cuarta

- Técnicos de Quinta

##### Grupo segundo: ADMINISTRATIVOS

- OFICIALES DE PRIMERA: Son los que a las órdenes inmediatas de un Jefe, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Son los que ejecutan tareas complejas, teniendo conocimientos específicos y experiencia en estos trabajos. Pueden tener personal a su cargo, pudiendo tomar iniciativas de responsabilidad alta en su trabajo.

- OFICIALES DE SEGUNDA: Son los empleados que, con perfecto conocimiento del trabajo de categoría inferior y a las órdenes de un Jefe u Oficial de primera, desarrollan trabajos de mediana responsabilidad o que requieren menor iniciativa, correspondiente al Negociado a que pertenezcan y atención al público. Son los que ejecutan tareas de mediana complejidad, teniendo conocimientos específicos y experiencia en estos trabajos. Pueden tener personal a su cargo.

- AUXILIARES DE ADMINISTRACIÓN: Son los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, tales como manejo de ordenador, manipulación de efectos, documentos y atención al público.

- LECTOR: Operario que bajo la supervisión de un superior, realiza la lectura de los contadores del agua y la anotación de anomalías en contadores o instalaciones observadas a simple vista.

- INSPECTOR: Operario, que bajo la supervisión de un superior, realiza las funciones de revisión de instalaciones y comprobación de anomalías tanto en instalaciones interiores como en los consumos de los abonados. Su actividad tiene cierta independencia en cuanto a la resolución de los casos que

se le plantean.

- CENTRO DE CONTROL: El personal de dicho centro a partir de la firma de este convenio pasa a pertenecer al grupo profesional de administrativos.

#### Grupo III PERSONAL OBRERO

- CAPATACES DE OFICIO Y ENCARGADOS DE TALLER: Son aquellos operarios de superior categoría que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal a su cargo, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como la perfecta ejecución del trabajo.

- SUBCAPATACES: Son los que realizan funciones auxiliares al Capataz, actuando bajo sus inmediatas órdenes, y pueden sustituirle en casos de ausencia con plena eficacia.

- OFICIALES DE PRIMERA: Son los que poseyendo un oficio determinado lo practican y aplican, con conocimiento completo de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de la red de distribución. Son los que ejecutan tareas complejas, teniendo conocimientos específicos y experiencia en estos trabajos. Pueden tener personal a su cargo pudiendo tomar iniciativas de responsabilidad en su trabajo.

- OFICIALES DE SEGUNDA: Integran esta categoría aquellos operarios que, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específicas en los talleres, en las instalaciones de producción o en la red de distribución. Este personal podrá estar actuando a las órdenes de personal de superior categoría, o tener a su cargo a personal de categoría inferior cuando el cometido asignado no sea de mayor responsabilidad. Son los que ejecutan tareas de mediana complejidad, teniendo conocimientos específicos y experiencia en estos trabajos. Pueden tener personal a su cargo.

- OFICIALES DE TERCERA: Se considera como tales los que, con los conocimientos adecuados de las funciones, ejecutan los trabajos bajo la dirección o encargo de su superior.

- PEONES ESPECIALISTAS: Obreros que para el desempeño de sus funciones solo aportan su esfuerzo físico y precisan de cierta especialización en el oficio.

#### GRUPO IV PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN

- AUXILIAR ORGANIZACIÓN: Son los que ayudan en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas tales como manejo de ordenador, manipulación de efectos, documentos y atención al público. Esta categoría solo la podrán poseer durante los 2 primeros años, a partir del cual pasará a ser auxiliar administrativo.

- PEONES: Obreros que para el desempeño de sus funciones solo aportan su esfuerzo físico y no precisan especialidad alguna. Una vez transcurrido un año en esta categoría pasarán a la categoría de peón especialista.

#### Art. 11- Contratación

1. Se podrán celebrar cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

2. Todos los trabajadores que ingresen en la Empresa con independencia de su modalidad contractual y el régimen legal con que hayan sido contratados, percibirán el salario previsto en el presente convenio para su categoría y tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla.

3. En los centros de trabajo que estén supeditados a una concesión administrativa, los contratos temporales con un año de antigüedad se transformarán a contratos indefinidos, salvo en aquellos casos que exista una obra o servicio real, y la duración sea inferior a la duración de la concesión administrativa. Este punto no será aplicable a los contratos de interinidad o sustitución.

#### Art. 12- Trabajos de categoría superior

La Empresa por necesidades organizativas, de producción o de contratación, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría superior a la que tienen reconocida. Cuando la causa que motivó el cambio haya cesado el trabajador se reincorporará a su antiguo puesto de trabajo. El período máximo para realizar trabajos de categoría superior será de seis meses continuados a tiempo completo durante un año a partir de ese tiempo pasará a la categoría que este desempeñando, salvo los casos de sustitución por enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, licencias y excedencias especiales o forzosas en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras subsistan las circunstancias que las motivó.

#### Art. 13- Trabajos de Categoría inferior

La empresa, por necesidad perentoria, transitoria o imprevisible, podrá destinar a un trabajador a realizar trabajos correspondientes a una categoría inferior a la suya por el tiempo imprescindible. El trabajador no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que en ello no implique menoscabo a su dignidad y perjudique su formación profesional. Al trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. Las retribuciones en tanto se desempeñan trabajos de categorías inferiores serán

las correspondientes a su categoría de origen. Si el cambio se produjera por petición del Trabajador, sus retribuciones se acondicionarán según la nueva categoría profesional.

#### CAPITULO III

#### PROMOCIONES Y ASCENSOS

Art. 14- Promociones y Ascensos. Principio General.

1. Todos los trabajadores cuando lleven más de un año de contrato y ostenten la categoría de peón pasarán a peón especialista. Los trabajadores que presten servicios como auxiliar de organización ascenderá a los dos años de prestación de servicio a la categoría de auxiliar de administración.

2. La Empresa junto con los Representantes de los Trabajadores velará por la promoción de los trabajadores dentro de la empresa según sus aptitudes y dedicación demostrada durante años. La empresa para cubrir puestos vacantes velará por la movilidad tanto funcional como geográfica de aquellos trabajadores que previa petición lo hayan solicitado.

#### CAPITULO IV

#### TIEMPO DE TRABAJO

Art. 15- Jornada. (Partimos de 1760)

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral para el año 2007 de 1756 horas efectivas de trabajo.

Para el año 2008, 2009 y 2010 la jornada anual será de 1.752 horas de trabajo efectivo.

Si el trabajo se realiza de forma continuada se establece un periodo de descanso de treinta minutos, recuperables durante la jornada.

Art. 16- Horario.

La Empresa realizará los horarios de trabajo de su personal, con las limitaciones legales.

Art. 17- Horario de jornada normal.

Se entiende por horario de jornada normal o partida aquél en el que existe un descanso interrumpido de una hora y quince minutos de duración, como mínimo.

Art. 18- Horario de jornada a turnos.

Los centros que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, podrán realizar éstos bien por semanas completas o por días, según pacten y decidan con los representantes legales de los trabajadores y la empresa, ajustándose a la normativa vigente.

Art. 19- Límites de la jornada.

La Empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecer un calendario de distribución irregular de la jornada, que implique la posibilidad de superar el tope máximo de nueve horas, de acuerdo con lo previsto en el art. 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados en la ley.

Art. 20- Trabajos de duración superior a la jornada normal.

1. Dado el carácter público de los servicios prestados por la Empresa y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada laboral.

2. Si los trabajos extras se prolongaran hasta alcanzar el horario normal de la comida y/o cena y la indole del trabajo, a juicio del responsable, no permitiera una interrupción de 1 hora y 15 minutos para que el trabajador pueda hacerlo en su domicilio, la empresa asumirá el gasto de la comida al personal.

Art. 21- Horas Extraordinarias.

Horas extraordinarias. De conformidad, y con las limitaciones establecidas por la legislación vigente, podrán realizarse hasta un máximo de 80 horas extraordinarias anuales, sin que en dicho cómputo se incluyan las que tengan carácter de estructurales realizadas en casos de períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de que se trate.

No se tendrán en cuenta a efectos del cómputo de número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgencias, tales como averías de emergencia.

Cuando se produzca una avería de emergencia fuera de la continuación de la jornada laboral ordinaria, al trabajador o trabajadores requeridos para su reparación, se les retribuirá su servicio como horas extraordinarias, abonándoseles la primera hora o fracción a razón de 24,47 € para el año 2007 y resto de los años del convenio se le aplicará el incremento pactado en este convenio, siendo el resto abonado en la cuantía que, para cada categoría, se señala en el anexo 2 de este Convenio, sin que se les pueda exigir la reparación total de la avería sino únicamente el trabajo indispensable para atender la emergencia.

Art. 22- Vacaciones.

1. La época de vacaciones será fijada de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, procurando, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, atender las peticiones que en este sentido manifiesten los trabajadores.

Cuando coincidan en las mismas fechas dos o más trabajadores que no puedan ausentarse simultáneamente, se pondrán de acuerdo entre ellos y si no lo consiguieran tendrá preferencia el de más categoría o antigüedad. Este derecho se ejercerá de forma rotativa, de forma que el que elija en primer lugar un año pasará a ocupar el último al año siguiente. En caso de igualdad

en la categoría profesional regirá el orden de antigüedad en la Empresa.

2. Las vacaciones se podrán disfrutar bien de forma interrumpida o en varios períodos, con límite mínimo de duración de una semana en cada uno de ellos (con un mínimo de 3 bloques de 5 días), dejando a salvo la facultad negociadora de las partes para convenir la forma de su disfrute.

3. El cuadrante de vacaciones se confeccionará y expondrá en los tres primeros meses del año en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo para conocimiento de los trabajadores.

4. Durante la duración del presente convenio el período anual de vacaciones para los trabajadores de la Empresa será de 22 días laborables. Dichas vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de Diciembre.

5. Las vacaciones serán retribuidas a salario base más plus convenio, cuando les corresponda, y la antigüedad correspondiente.

#### CAPITULO V

#### REGIMEN ECONOMICO

#### Art. 23- Sistema Retributivo.

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos (antigüedad, pluses, gratificaciones, etc...).

#### Art. 24- Incremento Salarial.

Para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 (período de duración del presente convenio), se establece un incremento salarial del IPC previsto para 2007 más el 0,6%, sobre la masa salarial bruta en cada uno de los años. Las tablas salariales vigentes en el presente convenio correspondiente a cada una de las categorías profesionales de la Empresa serán las especificadas en los anexos 1, 2 y 3.

Se entenderá por el IPC, a los efectos señalados anteriormente, el nivel general publicado y certificado por el INE. u organismos que pudieran sustituirle en el futuro.

#### Art. 25- Revisión Salarial.

Cuando el índice de Precios al Consumo (I.P.C) del año 2007 sea superior al previsto por el Gobierno se revisara hasta alcanzar el IPC real más el 0,6% en el año 2007. Para los años 2008, 2009 y 2010 se procederá de igual forma.

#### Art. 26- Plus de antigüedad.

Sobre los salarios base por categorías profesionales fijados en el anexo 3, los respectivos trabajadores percibirán en concepto de aumento periódico por antigüedad el dos por cien (2 por 100) del salario base de dichas categorías por cada año de servicio interrumpido en la Empresa, hasta los 65 años de edad.

a) El derecho de percepción de estos aumentos por años de servicio se contará desde el día de ingreso en la Empresa, con independencia del período de prueba, baja por incapacidad laboral transitoria o accidente de trabajo, o bien por licencias o excedencias.

b) Se sustituye a estos efectos la antigüedad en la categoría profesional, por antigüedad de ingreso en la Empresa.

Esto no obstante, al producirse un ascenso, quedará fijo el importe por antigüedad alcanzado, girando el nuevo aumento sobre el salario de la categoría de ascenso.

c) El incremento se percibirá hasta que el trabajador cumpla sesenta y cinco años de edad, en cuyo momento quedará congelado, sin que devengue más porcentaje.

d) La fecha de partida de los porcentajes será la de 1 de enero o la de 1 de julio, según el ingreso en la Empresa se haya producido el primer o segundo semestre del año.

e) El porcentaje de antigüedad se percibirá en cada uno de los pagos mensuales y gratificaciones extraordinarias, sobre el salario base del anexo 3, como se ha dicho.

f) El aumento de la antigüedad se deducirá del complemento personal en aquellos trabajadores que perciban este concepto.

#### Art. 27- Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores percibirán cuatro pagas extras al año, en los meses de marzo, julio, octubre y diciembre, retribuidas a 30 días de salario base, más plus de convenio cuando les corresponda y antigüedad correspondiente abonables en la primera quincena de los citados meses. El computo para la paga de Marzo será desde 1 Abril al 31 Marzo año siguiente (anual), Paga Julio del 1 Enero al 30 Junio mismo año (semestral), Paga Octubre del 1 Noviembre año anterior al 31 Octubre año actual (anual), y la Paga de Diciembre del 1 Julio al 31 Diciembre año actual (Semestral).

#### Art. 28- Plus de Guardias.

Se entenderá por guardia el periodo semanal que el trabajador permanezca localizable para efectuar trabajos fuera de su horario habitual y del local de la empresa.

A partir del 1 de Enero del año 2007, los trabajadores que efectúen guardias, cobrarán el plus del 2006, incrementado en un 10%. Este plus se incrementará en el año 2008, en un 8%, y para el año 2009 y 2010 se incrementara de igual forma que se incrementa el salario, según artículos 24 y 25 de este convenio.

El personal que este cobrando este Plus de Guardias, superior a lo indicado por convenio se subirá de igual forma que se incrementara el salario, según artículos 24 y 25 de este convenio.

Cuando se produzca una baja o sustitución del trabajador que esté de guardia cobrara la parte proporcional de los días de guardia y la persona que suple a dicho trabajador cobrará la parte proporcional de los días de sustitución. Todo cambio de

guardias será notificado con antelación a su superior y al centro control en el momento que se produzca el cambio.

#### Art. 29- Plus de Vinculación.

Consistirá en quinquenios del cinco por ciento de la remuneración base correspondiente al peón, fijada en el anexo 3, y comenzarán a devengarse al cumplir los 20 años de servicio en la misma empresa.

#### Art. 30- Plus de Convenio

La Empresa abonará en concepto de Plus de convenio la cantidad que se indica en el anexo 1, según la categoría profesional del trabajador. Este plus de convenio se percibirá igualmente en la retribución de las vacaciones anuales y en las gratificaciones extraordinarias establecidas en el art. 27, pero no será computable a efectos de base para la obtención de los porcentajes a que vienen referidas las percepciones por antigüedad, plus de vinculación y participación de beneficios.

#### Art. 31- Plus de Servicio.

Al cumplir los 10 años de servicio en la empresa, los trabajadores percibirán una mensualidad íntegra de acuerdo con su categoría profesional y de igual manera cada 10 años.

#### Art. 32- Plus Escolaridad.

Los trabajadores de la empresa percibirán una ayuda escolar en el mes de Julio que para el año 2.007 se fija en 125,85 € y para los tres años siguientes se incrementaran en los porcentajes pactados en este Convenio.

#### Art. 33- Plus de Nocturnidad.

Se entiende por jornada nocturna la que se realiza desde las 22:00 horas a las 6:00 horas.

La retribución de la misma se abonará con un recargo del 25% del salario base.

#### Art. 34- Plus de Turnicidad.

Se acuerda establecer el plus mencionado, de aplicación al personal afectado a trabajo continuo en régimen de turnos rotativos.

El importe del plus se establece en el 10 % del salario base de cada trabajador.

#### Art. 35- Participación en beneficios.

En tanto no se legisle con carácter general la participación de los trabajadores en los beneficios de la Empresa, se establece para todos los trabajadores afectados por este Convenio una percepción que recibirá el nombre de "Participación en beneficios". Su cuantía será del quince por ciento anual de la retribución base correspondiente a doce mensualidades del Convenio incrementadas por el importe de los premios de antigüedad.

La participación en beneficios se percibirá mensualmente.

#### CAPITULO VI

#### SEGURIDAD E HIGIENE

#### Art. 36- Norma General.

En materia de Seguridad e Higiene y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa legal vigente.

#### Art. 37- Ropa de Trabajo.

1. La Empresa facilitará a sus trabajadores ropa de trabajo adecuada, de verano y de invierno.

2. El uso de la ropa de trabajo y de los EPIS de seguridad será obligado.

3. La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, a través de la Comisión correspondiente, determinarán la ropa de trabajo más apropiada para las faenas, debidamente homologada. La Empresa dotará al personal del vestuario siguiente:

- Meses de Verano:

- 1 Gorra

- 2 pantalones

- 2 camisas o equivalente

- Meses de invierno:

- 2 trajes (pantalón y chaquetilla)

- 2 camisas

- 1 mono

- 1 par de zapatos de seguridad

- 1 par de botas de agua de seguridad

- 1 anorak\*

- 1 chubasquero\*

\* Estas prendas tendrán una duración bianual.

4. Las fechas de entrega serán como máximo el 1 de Octubre para las de invierno y el 1 de Junio para las de verano.

5.- La empresa repondrá en caso de rotura o desperfecto por el uso diario siempre que sea justificado, cualquiera de las prendas o EPIS entregados.

#### Art. 38- Herramientas de Trabajo.

1. La Empresa facilitará al trabajador del equipo, herramientas y utensilios necesarios para la correcta y segura ejecución de su trabajo, así como el equipo necesario para la prevención de accidentes.

2. Todo el personal será siempre responsable de la tenencia, custodia y cuidado de las herramientas y equipo que le haya sido asignado, o haya solicitado ocasionalmente.

#### Art. 39.- Seguro colectivo por accidente de trabajo

Para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo de trabajo, la empresa contratará un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes garantías y capitales asegurados: en el caso de incapacidad permanente absoluta o

gran invalidez o fallecimiento derivado de accidente laboral o enfermedad profesional, la indemnización será de 25.000 euros durante toda la vigencia del convenio colectivo.

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a los herederos legales del trabajador, salvo que exista un beneficiario designado expresamente por el fallecido.

#### CAPITULO V I I

#### DIETASY DESPLAZAMIENTOS

##### Artículo 40- Desplazamientos.

Cuando el trabajador por razón de su trabajo tenga que desplazarse usando vehículo propio, la Empresa, de común acuerdo con el mismo, procederá a abonarle los gastos que tal desplazamiento importe u ocacione.

El precio del kilómetro será de 0,23 euros/km.

#### CAPITULO V I I I

#### LICENCIASY EXCEDENCIAS

##### Art. 41- Licencias.

Todos los trabajadores al servicio de la Empresa tendrán derecho al disfrute de licencias en la forma y condiciones que se establece a continuación,

- 15 días por matrimonio.

- 5 días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.

- 3 días por intervención quirúrgica o enfermedad grave de padres, cónyuge o hijos.

- 3 días en caso de alumbramiento de esposa, los cuales podrán ampliarse hasta 5 cuando éste tuviera lugar fuera de la localidad en donde vive.

- 2 días en caso de muerte de padres, hermanos, abuelos, padres políticos, los cuales podrán ampliarse hasta 5 cuando ésta tuviera lugar fuera de la localidad en donde vive.

De estos dos días, uno de ellos deberá ser laborable, con el fin de poder tramitar documentación.

- 1 día en caso de muerte de familiares políticos o consanguíneos.

- 1 día para el examen del permiso de conducir.

- 1 día por traslado de domicilio habitual.

##### Art. 42- Excedencias.

En materia de excedencia y reducción de jornada se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDL 1/1995 de 24 de Marzo, según modificación introducida por la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre, BOE 6-11-99, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.

#### CAPITULO I X

#### ENFERMEDADY ACCIDENTES

##### Art.43- Reconocimiento Médico.

La Empresa realizará un reconocimiento médico a través de la entidad que estime adecuada, el cual será obligatorio para todos los trabajadores.

Los resultados de estos reconocimientos individuales serán facilitados a los trabajadores.

#### CAPITULO X

#### REGIMEN DISCIPLINARIO

##### Art. 44. - Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

##### Art. 45. - Clasificación de las faltas

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

##### Art. 46. - Son faltas "leves" las siguientes:

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

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

3 Pequeños descuidos en la conservación del material.

4 Falta de aseo y limpieza personal.

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

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

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

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

9 No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

##### Art. 47. - Se clasificarán como faltas "graves" las siguientes:

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

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

3 Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que

sean, estando de servicio.

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

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

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

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

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

9 La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

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

11 Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 46, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como "grave".

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

13 Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 46.

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

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

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

17 Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 46 produjera escándalo notorio.

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

Art. 48 - Se considerarán como faltas "muy graves", las siguientes:

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

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

3 El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4 El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

5 Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

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

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

8 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

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

10 Realizar trabajos particulares durante la jornada.

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

12 Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

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

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

16 La simulación de enfermedad o accidente.

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

18 Acoso sexual.

19 Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo

46, y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 47.

20 Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 48 se causase perjuicio a al Empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como "muy grave".

21 La reincidencia en falta "grave", aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Art. 49. - Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

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

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

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

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

Art. 50. - Graduación de las sanciones

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

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

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

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

Art. 51. - Prescripción

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

Art. 52. - Acumulación de faltas.

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

A. Faltas leves: 3 meses.

B. Faltas graves: 6 meses.

C. Faltas muy graves: 1 año.

CAPITULO XI

FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 53- Formación

Las partes firmantes del presente Convenio entienden que recuperar el estímulo por la profesionalidad, la preparación profesional, el reciclaje profesional son garantías de mantenimiento del puesto de trabajo, además de una motivación para vivir y trabajar con mayores posibilidades, por tanto asumen de pleno el derecho de acogerse al Plan Nacional de Formación Continua para favorecerse ambas partes sociales.

1. Comisión paritaria de formación. Esta comisión estará formada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores. La comisión tendrá competencia para:

- Programar cursos.
- Establecer criterio y preferencias para asistir a los cursos.
- Recoger sugerencias.

- Evaluar las necesidades de formación de los diferentes departamentos y secciones de la empresa.

-Hacer el seguimiento de las acciones formativas que en general se desarrollan en la empresa.

2. Los cursos de formación se impartirán preferentemente dentro de la jornada laboral.

CAPITULO XII

DERECHOS SINDICALES

Art. 54- Derechos Sindicales

1- La Empresa reconoce el derecho de todos los trabajadores a agruparse y afiliarse a cualquier organización sindical.

2- La Empresa, a través de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las que en el futuro se vayan normalizando, reconoce la figura de los delegados de personal y las Secciones Sindicales.

3- Ambas partes, Empresa y Sindicato, se validan a cumplir tanto los derechos como las obligaciones del Estatuto de los Trabajadores y mantener, así, un clima de confianza laboral.

4- A la firma del presente convenio los representantes de los trabajadores podrán disponer cada uno de ellos de horas mensuales según Ley Vigente para la realización de sus funciones de representación.

CAPITULO XIII

COMISION DE SEGUIMIENTO

Art. 55- Composición.

Comisión Mixta. Se crea la comisión mixta del Convenio

como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas son las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio
- b) Arbitraje de problemas originados en su aplicación
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- d) Estudio de la evolución de las relaciones de las partes
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia y práctica del convenio.

Dichas funciones no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas, derivando consulta en caso de duda a la Autoridad Laboral competente.

Para atender de asuntos especializados, tales como clasificación, adecuación de normas genéricas a casos concretos, arbitraje, etc., podrán actuar por medio de ponencias y utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Son miembros integrantes de esta Comisión:

Representación Empresa:

D. SANTIAGO ESCALADA BESALDUCH

D. VICENTE GRANGEL BONET (Asesor)

Representación social:

D. VICENTE ESCORIHUELA MONSERRATE

D. JOSE LUIS TORTAJADA AGUSTI

La Empresa y sus trabajadores darán conocimiento por escrito a la Comisión de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio, para que ésta emita el dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista.

La comisión intervendrá en funciones de mediación y conciliación entre empresa y trabajador o trabajadores afectados, con carácter previo, en todas aquellas cuestiones que se puedan plantear ante la autoridad, órgano administrativo u órgano jurisdiccional competentes en materia laboral.

Cualquier discrepancia o conflicto con la aplicación de la Clasificación Profesional, deberá someterse en primera instancia a la comisión paritaria para que emita un informe, antes de acudir a la vía jurisdiccional.

Art. 56- Adhesión al TAL.

Las partes firmantes, en la resolución de conflictos de trabajo, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL) de la Comunidad Valenciana.

CAPITULO X IV

DISPOSICIONES ADICIONALES

Art. 57- Reconocimiento.

El presente Convenio Colectivo ha sido concertado por la Empresa FACSA – Potables de la Provincia de Castellón, el Comité de Empresa y FIA-UGT, representando a todos los trabajadores de la Empresa. Todos ellos, y entre sí, se reconocen recíprocamente la legitimidad y condición de interlocutores válidos.

Art. 58- Atrasos.

Los atrasos producidos se liquidarán antes de los treinta días siguientes a la publicación del presente convenio en BOP.

Art. 59- Derogación.

Queda derogado el Convenio suscrito con anterioridad a éste y sin vigencia todas las estipulaciones que contenía.

Ambas partes manifiestan expresamente que las condiciones establecidas en este Convenio, tomadas globalmente, mejoran las disposiciones legales y reglamentarias que son de aplicación en la Empresa.

Art. 60- Difusión del Convenio

Cuando el presente Convenio sea aprobado por la Autoridad Laboral, la Empresa facilitará un ejemplar a cada miembro de la Empresa que lo solicite.

Art. 61- Vinculación a la totalidad

Si la Autoridad laboral entiende que el presente Convenio Colectivo, o alguna de las cláusulas, conculca la legalidad vigente, u ordenase la rectificación total o parcial del Convenio, quedará sin eficacia la totalidad y la Comisión Negociadora se reunirá para examinar su contenido y rectificar lo que no está conforme a la legalidad. Sometiendo a la legislación general. En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones generales de carácter legal.

Art. 62- Plan de Pensiones.

El complemento que se abonara a los trabajadores jubilados o en situación de Incapacidad Absoluta o Gran Invalidez, así como los requisitos para lucrarse de esta cantidad viene determinados en el contrato del Plan de Pensiones suscrito en fecha Octubre 2002 con el Banco de Sabadell adscrito al plan de pensiones denominado Bansabadell 2000. Fondo de Pensiones, todo ello en cumplimiento con la normativa de exteriorización de planes de pensiones.

Respecto a la aportación de la empresa en relación con las pensiones de viudedad y orfandad, se procederá de igual forma que en el punto anterior. Es decir, los requisitos y prestaciones vienen determinados en el contrato del Plan de Pensiones suscrito por la empresa con el Banco Sabadell, denominado BAN-SABADELL 2000.

Art. 63- Prejubilación

La empresa concederá la prejubilación parcial anticipada a partir de los 60 años a todo aquel trabajador que lo solicite, siempre y cuando la empresa disponga de personal para la sustitución.

Art. 64- Referente.

Los firmantes del presente Convenio de Trabajo de la Empresa FACSA- Potables deciden, para todo lo no contemplado en él, acogerse al Convenio Estatal del Ciclo Integral de Agua que engloba las empresas dedicadas a la captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución del agua.

TABLAS SALARIALES CONVENIO FACSA POTABLES 2007

ANEXO 1: TABLA SALARIAL.

GRUPO PRIMERO	Sal.Base	Plus	Conv	Total día
Primera categoría:				
a) Titulados de Grado Superior con Jefatura	59,38 €	4,34 €	63,72 €	
b) Titulados de Grado Superior y Grado Medio con Jefatura de Servicio	54,84 €	4,34 €	59,18 €	
Segunda Categoría:	44,22 €	4,34 €	48,56 €	
Tercera Categoría:	39,63 €	4,34 €	43,97 €	
Cuarta Categoría:	36,65 €	4,34 €	40,99 €	
Quinta Categoría:	27,57 €	4,34 €	31,91 €	

GRUPO SEGUNDO

Primer Subgrupo: Administrativos				
Primera Categoría:				
Jefes de Grupo	51,77 €	4,34 €	56,11 €	
Segunda Categoría:				
Jefes de Sección y negociado	41,20 €	4,34 €	45,54 €	
Tercera Categoría:				
Jefes de delegación o sucursal y subjefes de sección y negociado	36,65 €	4,34 €	40,99 €	
Cuarta Categoría:				
Oficial Primeros	35,10 €	4,34 €	39,44 €	
Quinta Categoría:				
Oficial Segundos	29,81 €	4,34 €	34,15 €	
Sexta Categoría:				
Auxiliares administrativos	24,49 €	4,34 €	28,83 €	
Segundo Subgrupo: Auxiliares Oficina				
Primera categoría				
Encargados de almacen, cobradores, lectores e inspectores de suministro	29,06 €	4,34 €	33,40 €	
Segunda Categoría:				
Cobradores, lectores y celadores	24,49 €	4,34 €	28,83 €	
Tercera Categoría:				
Telefonistas	22,99 €	4,34 €	27,33 €	

GRUPOTERCERO:

Primera Categoría:				
Capataces de oficio, encargados de taller o grupo, montadores mecanicos y electricistas, fieles de agua	33,61 €	4,34 €	37,95 €	
Segunda Categoría:				
Subcapataces e inspectores	30,58 €	4,28 €	34,86 €	
Tercera Categoría				
Oficiales Primeros	28,58 €	4,28 €	32,86 €	
Cuarta Categoría:				
Oficiales Segundos, conductores de maquinas, revisores de contadores	27,33 €	4,28 €	31,61 €	
Quinta Categoría:				
Oficiales terceros, auxiliares de maquinistas, vigilantes de esterilización, o depuración, vigilantes de instalaciones	24,10 €	4,28 €	28,38 €	
Sexta Categoría:				
Peones Especialistas	22,62 €	4,28 €	26,90 €	

GRUPO CUARTO

Personal auxiliar para trabajos en colaboración				
Peón	21,14 €	- €	21,14 €	
Auxiliar de organización	21,14 €	- €	21,14 €	

TABLAS SALARIALES CONVENIO FACSA POTABLES 2007

ANEXO 2: TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS

PERSONAL OBRERO	Normal	Festiva
Nocturna		
Capataces de oficio, encargados de taller o grupo, montadores mecanicos y		

electricistas, fieles de agua	15,84 €	17,50 €	19,85 €
Subcapataces	14,47 €	15,91 €	18,08 €
Oficiales primeros obreros	13,84 €	15,20 €	17,28 €
Oficiales segundos obreros	13,24 €	14,53 €	16,51 €
Oficiales terceros obreros	11,94 €	13,12 €	14,91 €
Peones Especialistas	11,30 €	12,47 €	14,20 €
Peones	10,58 €	11,61 €	13,24 €
Maquinistas	10,01 €		
Guardas	9,91 €		

PERSONAL OFICINAS

Auxiliar Administrativo	8,49 €
Oficial 2 Administración	10,34 €
Auxiliar Organización	8,07 €
Aux. Oficina Encargado Potables	8,07 €
Técnicos 5 Categoría Potables	8,49 €
Jefe Grupo Potables	11,94 €

TABLAS SALARIALES CONVENIO FACSA POTABLES 2007

ANEXO 2: TABLA SALARIAL. (Antigüedades)

GRUPO PRIMERO	Salario
Primera categoría:	
a) Titulados de Grado Superior con Jefatura	44,91 €
b) Titulados de Grado Superior y Grado Medio con Jefatura de Servicio	41,49 €
Segunda Categoría:	33,45 €
Tercera Categoría:	29,99 €
Cuarta Categoría:	27,72 €
Quinta Categoría:	20,86 €

GRUPO SEGUNDO

Primer Subgrupo: Administrativos	
Primera Categoría:	
Jefes de Grupo	39,19 €
Segunda Categoría:	
Jefes de Sección y negociado	31,20 €
Tercera Categoría:	
Jefes de delegación o sucursal y subjefes de sección y negociado	27,72 €
Cuarta Categoría:	
Oficial Primeros	26,55 €
Quinta Categoría:	
Oficial Segundos	22,56 €
Sexta Categoría:	
Auxiliares administrativos	18,52 €
Segundo Subgrupo: Auxiliares Oficina	
Primera categoría	
Encargados de almacen, cobradores, lectores e inspectores de suministro	21,99 €
Segunda Categoría:	
Cobradores, lectores y celadores	18,52 €
Tercera Categoría:	
Telefonistas	17,39 €

GRUPOTERCERO:

Primera Categoría:	
Capataces de oficio, encargados de taller o grupo, montadores mecanicos y electricistas, fieles de agua	25,45 €
Segunda Categoría:	
Subcapataces e inspectores	22,75 €
Tercera Categoría	
Oficiales Primeros	21,64 €
Cuarta Categoría:	
Oficiales Segundos, conductores de maquinas, revisores de contadores	20,52 €
Quinta Categoría:	
Oficiales terceros, auxiliares de maquinistas, vigilantes de esterilización, o depuración, vigilantes de instalaciones	18,22 €
Sexta Categoría:	
Peones Especialistas	17,11 €

GRUPO CUARTO

Personal auxiliar para trabajos en colaboración	
Peón	16,51 €
Auxiliar de organización	16,39 €

C-11547