

**Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo**

*Anuncio de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo sobre texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Acciona Agua, S.A. y Acciona Infraestructuras, S.A., Saneamiento de Valencia, U.T.E., con su personal afecto a los servicios de limpieza, conservación y mantenimiento de la red de alcantarillado de la ciudad de Valencia (Código: 46004792011995).*

**ANUNCIO**

Resolución de fecha 22 de agosto de 2013, de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo de Valencia, por la que se dispone el registro oficial, depósito y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Acciona Agua, S.A. y Acciona Infraestructuras, S.A., Saneamiento de Valencia, U.T.E., con su personal afecto a los servicios de limpieza, conservación y mantenimiento de la red de alcantarillado de la ciudad de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del Convenio colectivo arriba citado, suscrito el 17/06/2013 por la Comisión negociadora formada por la representación de la empresa y los representantes de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio; el Decreto 19/2012, de 7 de diciembre, del President de la Generalitat, por el que determina las consellerias en que se organiza la Administración de la Generalitat, así como el Decreto 179/2012, de 14 de diciembre, del Consell, por el que establece la estructura básica de la Presidencia y de las consellerias de la Generalitat, y el Decreto 188/2012, de 21 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro electrónico de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la representación de la Comisión negociadora y depósito del texto original del convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 22 de agosto de 2013.-La directora territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, P.S., el jefe del Servicio Territorial de Trabajo (Resolución de la Subsecretaría de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo de 11 de julio de 2013), Julio Andrade García.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SANEAMIENTO DE VALENCIA, UTE, PARA LIMPIEZA, CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA RED DE ALCANTARILLADO DE LA CIUDAD DE VALENCIA.**
**Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.**

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en los centros de trabajo establecidos en la Ciudad de Valencia y este afectado a los servicios de limpieza, conservación y mantenimiento de la red de alcantarillado que la empresa SANEAMIENTO DE VALENCIA UTE, tiene contratado con el Excelentísimo Ayuntamiento de la Ciudad de Valencia.

**Artículo 2.- ÁMBITO TEMPORAL.**

El presente convenio colectivo, entrará en vigor a partir de la firma del mismo, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

La duración del presente convenio colectivo será de tres años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2012, finalizando el 31 de diciembre de 2014.

**Artículo 3- DENUNCIA Y PRÓRROGA**

La denuncia del convenio colectivo se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Denunciado en su caso el convenio colectivo, éste permanecerá ultra activo hasta el plazo máximo del día 31 de diciembre de 2016 con las retribuciones definitivas establecidas correspondientes al año 2014.

Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio colectivo en los dos meses siguientes a partir de la denuncia del convenio o de sus prórrogas

**Artículo 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su actuación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniéndose mientras tanto el convenio sin efecto.

En el plazo de un mes, de no haber llegado a un acuerdo la Comisión Negociadora, el convenio colectivo quedaría invalidado en su totalidad, por lo que se tendría que negociar nuevamente todo el convenio colectivo.

**Artículo 5.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS**

Los trabajadores incluidos en los Grupos Profesionales recogidos en este convenio, y que a 31 de diciembre de 2011 vinieran percibiendo otros conceptos salariales distintos a los establecidos en el presente convenio, les serán respetados en su totalidad, revisándose anualmente tales conceptos, en los tres años de vigencia del presente convenio, en la forma y porcentajes fijados en el art. 9º

**Artículo 6.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN SALARIAL.**

Las retribuciones pactadas en el convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

**Artículo 7.- COMISIÓN PARITARIA**

Para interpretar lo estipulado en el presente convenio colectivo, se crea una comisión paritaria entre los sujetos participantes en la negociación que ha desembocado en el presente convenio colectivo, formada por dos miembros en representación de los trabajadores/as y otros dos en representación de la empresa. No obstante, ambas partes, podrán designar, ocasional o permanentemente, asesores para cuantas materias estimen oportuno.

La comisión se reunirá con carácter ordinario, una vez cada seis meses y con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de quince días, pudiendo proceder a convocar la misma cualquiera de las partes que la integran. También se reunirá para actualizar, provisional o definitivamente, las tablas de las retribuciones previstas en este convenio.

Las partes de la comisión paritaria del presente convenio colectivo podrán someter sus discrepancias al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial)

**Artículo 8.- NORMATIVA SUPLETORIA**

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará al contenido del Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, publicado el 7 de marzo de 1996 en el Boletín Oficial del Estado y modificaciones posteriores, así como la legislación vigente en cada momento.

**CONDICIONES RETRIBUTIVAS**
**Artículo 9 INCREMENTOS SALARIALES PARA LOS AÑOS 2012, 2013 y 2014.**

Las retribuciones salariales establecidas en la tabla salarial definitiva del año 2011 se mantienen en los mismos importes para los años 2012, 2013 y 2014, no experimentando incremento en los tres años.

**Artículo 10.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

La retribución de cada trabajador/a está compuesta por el Salario Base del convenio y los complementos que para cada categoría/grupo profesional se determina en los anexos del mismo en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Los complementos se denominarán en la forma que a continuación se indica:

- Complemento personal: Antigüedad consolidada.
- Complemento de puesto de trabajo: Plus nocturnidad, Plus Medioambiental, Plus de Celos, Plus de puesta en marcha y cierre de operaciones.
- Complemento de cantidad o calidad de trabajo: Plus Convenio, horas extraordinarias y Plus de Fallas.
- Complemento de vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador/a en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

#### Artículo 11.- SALARIO BASE.

El Salario Base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

El Salario Base del personal afectado por éste convenio colectivo, es el que se especifica para cada categoría profesional en la columna correspondiente del anexo I.

#### Artículo 12.- ANTIGÜEDAD.

La cantidad mensual que cada trabajador acredite a fecha 31 de diciembre de 2014 quedará consolidada y fija en su importe, no volviendo a generarse incremento alguno por este concepto. Adicionalmente se realizará un incremento por este concepto, que se aplicará en los años 2012, 2013 y 2014; consistente en el incremento del 5,00% de antigüedad para los años 2013 y 2014, para el personal que a fecha 31 de diciembre de 2014 no supere el 25,00% de antigüedad.

#### Artículo 13.- PLUS MEDIAMBIENTAL.

Mientras subsistan las causas de excepcional penosidad, el personal que preste sus servicios en las actividades reguladas en el presente convenio colectivo, excepción hecha de los grupos administrativos percibirá en concepto de plus medioambiental, por día efectivamente trabajado, la cantidad que para cada grupo profesional se especifica en la columna correspondiente del anexo I, que será calculada con el treinta por ciento del salario base estipulado en dicho anexo. Este plus sustituye, a partir del 1 de enero de 2012, al plus penoso, tóxico y peligroso de anteriores convenios.

#### Artículo 14.- PLUS CELO.

Para percibir este plus, el personal con el grupo profesional indicado en la tabla salarial, percibirá el plus de celos por mantener su equipo y material de trabajo en buenas condiciones de uso les implicará las siguientes obligaciones además de las indicadas anteriormente: Recoger el vehículo de su base y devolverlo al mismo lugar, salir de las bases a la hora en punto y hacer las labores rutinarias de vigilancia del vehículo dentro de la jornada normal de trabajo. Dicho plus se cobrará por día efectivamente trabajado, en la cantidad que para cada grupo profesional se especifica en la columna correspondiente del anexo.

#### Artículo 15.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Todos los trabajadores/as que realicen la jornada entre las 22 y las 6 horas, percibirán un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado, consistente en un 25,00% del salario base del grupo profesional. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, el plus sería de un 12,50%.

Este plus es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el período temporal indicado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

#### Artículo 16.- PLUS DE CONVENIO.

Todos los trabajadores/as afectos al presente convenio colectivo percibirán la cantidad especificada en la tabla salarial anexa en atención a la cantidad y calidad del trabajo, un complemento salarial que se denomina "Plus Convenio" y que se especifica para cada categoría/grupo profesional en la tabla salarial anexa.

Este plus se abonará por día efectivamente trabajado con un rendimiento normal y correcto.

#### Artículo 17.- PLUS PUESTA EN MARCHA Y CIERRE DE OPERACIONES.

Se establece un plus por el importe que se refleja en el anexo por día efectivamente trabajado para los grupos de Conductor, Oficial de Taller e Inspector, y que computará para la percepción de vacaciones, comportando las siguientes obligaciones:

##### Conductores

- Recoger plan de trabajo diario al principio de la jornada y entrega de partes cumplimentados al final de la jornada, salir con el vehículo de su base y devolverlo al mismo lugar, comprobar el estado de funcionamiento del vehículo, maquinaria y medios auxiliares dispuestos para la realización del trabajo, así como dejarlos en perfecto estado de uso para el siguiente turno de trabajo, dentro de la jornada ordinaria, entendiéndose por tal de 7 horas diarias de Lunes a Sábado, destinando para ello, treinta minutos tanto al inicio como al final de la jornada. Estas funciones serán de obligado cumplimiento dentro de la jornada establecida al efecto.

- Cuando se dé la circunstancia de que haya que contratar conductores para nuevos servicios en los que no haya que realizar estos trabajos de puesta en marcha y cierre de operaciones, dichos conductores no percibirán este plus.

##### Oficial de Taller

- Al inicio de la jornada, tratarán de solucionar las posibles incidencias que hayan podido surgir durante la puesta en marcha de los camiones y al final de la jornada, revisar las incidencias que le sugiera el inspector por anomalías surgidas en el transcurso de la jornada de trabajo.

##### Inspectores

- Control y verificación del estado de funcionamiento y limpieza de vehículos, herramientas y medios auxiliares dispuestos para la ejecución de las tareas, coordinación, entrega y recepción de ordenes de trabajo entre los turnos correspondientes a la jornada de trabajo, todo ello, dentro de la jornada ordinaria, entendiéndose por tal de 7 horas diarias de Lunes a Sábado, destinando para ello, treinta minutos tanto al inicio como al final de la jornada. Estas funciones serán de obligado cumplimiento dentro de la jornada establecida al efecto.

#### Artículo 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tienen la condición de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria pactada en el presente convenio colectivo para cada categoría/grupo profesional, y que no estén incluidas en la definición de horas extraordinarias estructurales.

El valor de la hora extraordinaria para cada categoría/grupo profesional, es el que se refleja en la tabla salarial anexa.

Las horas extraordinarias se podrán compensar por tiempo de descanso.

La realización de este tipo de horas extraordinarias no estructurales será de libre aceptación por el trabajador/a.

Entre la Dirección de la empresa y el Comité establecerán periódicamente los criterios de distribución de las horas extraordinarias.

#### Artículo 19.- HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES.

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que, se realicen, motivados bien sean por ausencias imprevistas, bien por procesos puntas de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo que se trata, todo ello, al amparo de lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador/a.

Estas horas podrán compensarse por tiempo de descanso retribuido de conformidad con lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 20.- FESTIVOS Y DOMINGOS.

Se consideran días festivos; las doce fiestas laborales que para cada año se fijan mediante resolución de la Dirección General de Trabajo publicada en el Boletín Oficial del Estado, donde se establecen las fiestas de ámbito nacional y las designadas por la Comunidad Autónoma Valenciana; las dos fiestas de ámbito local fijadas por el Ayuntamiento de Valencia; y el día del Patrón San Martín de Porres, el disfrute de esta última será el día anterior a la festividad de San

José (18 de marzo), en el supuesto de ser este festivo, su disfrute será el día siguiente a la festividad de San José.

Antes de concluir el año natural, se pondrá en el tablón de anuncios de la empresa el calendario laboral del año siguiente, que incluya la relación de días festivos para general conocimiento de todos los trabajadores/as.

**Artículo 21.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (VERANO, NAVIDAD Y BENEFICIOS).**

Las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad se abonarán cada una a razón de treinta días de salario base más antigüedad consolidada de cada categoría/grupo profesional, la fecha de abono será respectivamente el 30 de Junio y el 15 de Diciembre. El periodo de devengo de estas pagas será semestral, es decir, del 1 de enero al 30 de Junio, se devengará la paga de Verano, y del 1 de julio al 31 de diciembre, la de Navidad, de cada año de vigencia del convenio. El personal que cese en la empresa durante el periodo de devengo de cada una de las pagas, percibirá la parte proporcional de la paga del tramo del semestre en el que cause baja.

La Paga de Beneficios consistirá en treinta días de salario base y antigüedad de cada categoría/grupo profesional. El salario será el vigente en cada período en el que se devenga del 1 de Enero al 31 de Diciembre, con independencia de que se abone el día 15 de Marzo del año siguiente.

**Artículo 22.- PLUS TRANSPORTE.**

Se abonará un plus de transporte de carácter extrasalarial por día realmente trabajado, según el importe fijado en la tabla anexa. Este plus tiene por objeto compensar los gastos que se producen a los trabajadores/as para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer.

**Artículo 23.- JORNADA.**

La jornada de trabajo, será de treinta y seis horas semanales, distribuyéndose en partes iguales, de lunes a sábado, con carácter general, con la excepción indicada en el articulado del presente convenio colectivo para los Conductores, Personal de Taller e Inspectores.

Para los trabajadores/as pertenecientes a los Grupos Profesionales de Técnicos y Administrativos, las treinta y seis horas se distribuirán de lunes a viernes y de forma continuada,

Los horarios de trabajo serán establecidos por la empresa al principio de cada año, debiendo ser comunicado al Comité de Empresa.

Se considera como tiempo efectivamente trabajado los 20 minutos de descanso (bocadillo) que se disfrutarán en la segunda hora de trabajo de cada turno, para todo el personal afecto al presente convenio colectivo, excepción hecha para el personal en turno de trabajo de limpieza de alcantarillado con camiones, que el descanso lo realizarán en la franja horaria antes indicada o durante la parada técnica efectuada en ese tiempo.

**Artículo 24.- VACACIONES.**

Todo personal sujeto a este convenio colectivo tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

Los meses de disfrute de las vacaciones por parte de los trabajadores/as serán julio y agosto como norma general estableciéndose para el caso de trabajadores/as que no puedan tomarse las vacaciones durante los mismos, que de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores/as, se puedan tomar las vacaciones en cualquier otro mes.

Los trabajadores/as que se incorporen a la empresa a lo largo del año disfrutarán antes del 31 de diciembre la parte proporcional, considerándose la fracción de mes como mes completo.

El salario a percibir durante el periodo de vacaciones, es el que figura en la tabla salarial anexa, al que habrá que añadir el complemento personal de antigüedad consolidada que en el momento del disfrute del periodo de vacaciones tenga el trabajador/a.

**BENEFICIOS SOCIALES**

**Artículo 25.- PREMIO DE JUBILACIÓN**

Todo trabajador/a afecto al presente Convenio, que se jubile con edades comprendidas entre los 61 y 65 años inclusive, percibirá como premio de jubilación, la cantidad que se establece en la siguiente escala:

- A los 61 años      339,79 €.
- A los 62 años      271,83 €.

- A los 63 años      233,01 €.

- A los 64 años      194,25 €.

Dicho premio de jubilación, se percibirá por año de servicio o fracción superior a seis meses que acredite en el servicio de limpieza, conservación y mantenimiento de alcantarillado de Valencia y siempre que esté más de cinco años consecutivos en el servicio, anteriores al de su jubilación.

Cuando un trabajador/a rescinda su contrato con la empresa y posteriormente sea alta en la misma, el tiempo trabajado anterior a su rescisión no será computable a efectos de éste premio, contándose el derecho a este premio de jubilación a partir de la última alta en la empresa.

Este premio de jubilación se hará efectivo al mismo tiempo que la liquidación de partes proporcionales que les corresponda.

Este premio de jubilación se concederá igualmente a los productores que, reuniendo las condiciones exigidas para su percepción, causen baja en la empresa por pasar a situación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Absoluta para todo tipo de trabajo y Gran Invalidez. Para este supuesto, las cantidades a percibir por los trabajadores/as que tengan las edades arriba indicadas serán las mismas, según que la edad del trabajador/a este comprendida entre 61 y 64 años de edad. Cuando un trabajador/a se encuentre en esta situación y tenga una edad menor a 61 años, percibirá el premio de jubilación correspondiente al indicado para los 62 años, siempre y cuando reúna las condiciones exigidas para su percepción.

**Artículo 26.- JUBILACIÓN ANTICIPADA**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, y deberá pactarse individualmente entre empresa y trabajadores/as. No obstante las partes negociadoras del presente convenio colectivo acuerdan el abono del premio de jubilación siempre que se cumplan los requisitos establecidos para el mismo.

**Artículo 27.- RETIRADA DE CARNÉ.**

En el supuesto de que cualquier trabajador/a, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuese retirado el permiso de conducir por un tiempo inferior a un año, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, conservando su retribución por dicho tiempo.

En el caso de que la retirada del carné fuera por tiempo superior a un año, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, percibiendo los salarios y pluses correspondientes a la nueva categoría.

No obstante lo anteriormente indicado, si en el plazo de dos años le fuera retirado el permiso de conducir por tres o más veces, perderá los beneficios anteriormente indicados.

En el caso de que la retirada de carné fuera con un vehículo particular y siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria o negligencia, la empresa mantendrá el puesto de trabajo, pero con una nueva categoría, percibiendo el salario y pluses de esta nueva. El presente beneficio sólo podrá ser utilizado una sola vez.

**Artículo 28.- COMPLEMENTO POR ACCIDENTE LABORAL.**

Con independencia de la prestación que al trabajador/a pueda corresponderle por I.T. derivada de accidente laboral, la empresa viene obligada a satisfacer a todo el personal afecto al presente convenio colectivo desde el primer día de dicha situación y hasta el fin de la asistencia de la Seguridad Social, siempre y cuando el trabajador/a siga de alta en la empresa, una indemnización o compensación del 25% de la base de cotización a la Seguridad Social del trabajador/a accidentado.

**Artículo 29.- COMPLEMENTO EN SITUACIÓN DE BAJA POR ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL.**

Con independencia de la prestación que al trabajador/a pueda corresponderle por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa viene obligada, a satisfacer a todo el personal afecto al presente convenio colectivo a partir del vigésimo primer día siguiente a la baja y hasta un periodo máximo de doce meses contados estos desde la fecha de baja, una indemnización o compensación, que sumada a la prestación por I.T. alcance el 90% de la base de cotización a la Seguridad Social del trabajador/a enfermo.

Dicho complemento se perderá en el caso de negativa del trabajador/a a pasar los reconocimientos médicos que la empresa realice. Así

mismo se perderá en el caso que las prestaciones por este concepto sean mejoradas por la Seguridad Social.

#### Artículo 30.- ROPA DE TRABAJO.

La empresa dotará anualmente a las distintas secciones:

• Peones:

- Verano: 2 pantalones, 2 camisas de manga corta, 1 gorra, 1 toalla.

- Invierno: 2 pantalones, 2 camisas de manga larga, 1 jersey, 1 toalla, 1 anorak de calidad normal cada dos años.

• Conductores:

- Verano: 2 pantalones, 2 camisas manga corta, 1 toalla.

- Invierno: 2 pantalones, 2 camisas manga larga, 1 jersey, 1 toalla, 1 anorak cada dos años de calidad normal.

Las fechas de entrega serán las comprendidas entre el 1 y el 15 de abril y el 1 y el 15 de octubre, respectivamente, nombrándose una comisión mixta para la elección, compra, distribución y solución de los problemas que surjan con relación a la ropa. Será determinado por la empresa y comité, el tipo de calzado más idóneo. El calzado se repondrá una vez al año, o a deterioro del mismo.

#### Artículo 31.- PERMISO SIN RETRIBUCIÓN

La empresa concederá al personal que lo solicite con una antelación de 48 horas y previa justificación, diez días de permiso sin sueldo, dos veces al año, siempre que el total de personal que disfrute de ellos no sobrepase en ningún momento el 3 por ciento de la totalidad de cada sección, estos diez días no podrán fraccionarse en períodos inferiores.

#### Artículo 32.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Todo el personal afecto al presente convenio disfrutará de las siguientes licencias retribuidas previa justificación.

1. Por matrimonio 15 días naturales.
2. Por muerte del cónyuge, padres e hijos: 4 días prorrogables en 3 más cuando haya un desplazamiento.
3. Por muerte de suegros e hijos políticos: 3 días prorrogables en 3 más cuando haya desplazamiento.
4. Por muerte de abuelos, nietos y hermanos: 3 días prorrogables en 3 más cuando haya desplazamiento.
5. Por enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos, suegros, nietos o abuelos: 3 días prorrogables en 3 más cuando haya desplazamiento.
6. Por traslado de domicilio: 2 días.
7. Por alumbramiento de esposa: 3 días prorrogables en 3 más cuando haya desplazamiento.
8. Por nacimiento de nietos: 1 día prorrogable a 1 más cuando haya desplazamiento.
9. Por matrimonio de hijos o hermanos: 3 días prorrogables en 3 más cuando haya desplazamiento.
10. Por muerte o enfermedad grave de tíos, sobrinos y cuñados: 2 días de licencia prorrogable en 1 día más cuando haya un desplazamiento.
11. El personal afecto al presente convenio tendrá derecho anualmente a dos días de permiso retribuido para asuntos propios, sin previa justificación, siempre que lo solicite a la empresa con diez días de antelación, y que este disponible el 90% del total de la plantilla adscrita al servicio, además de no coincidir en la fecha del disfrute más de dos peones y un conductor. Asimismo tales días se deberán disfrutar de forma separada entre sí.

A los efectos del presente artículo, se considerará que existe desplazamiento para acogerse a las licencias retribuidas, cuando el mismo sea superior a 100 kilómetros de recorrido, desde el domicilio del trabajador/a al lugar del desplazamiento.

#### Artículo 33.- AYUDA POR DISCAPACITADOS

La empresa abonará a cada trabajador/a que tenga en su cartilla de la Seguridad Social a familiares discapacitados un complemento de 104,71 € mensuales por cada uno de los familiares discapacitados. Asimismo aquel que acredite que hijo o familiar siguen cursos de enseñanza especializada para discapacitados percibirá 92,63 €.

#### Artículo 34- PRÉSTAMOS

La empresa concederá préstamos individuales, previa justificación del afectado y por un máximo individual de 601€ al personal fijo de plantilla.

El monto total de préstamos concedidos no excederá de 3.000€. El plazo máximo de devolución no sobrepasará de doce mensualidades.

#### Artículo 35- PREMIO DE NATALIDAD

La empresa abonará un complemento de 81,77 € por el nacimiento de cada hijo a los trabajadores/as afectados a éste convenio. Esta cantidad se revisará de acuerdo a la disposición final segunda.

#### Artículo 36- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INVALIDEZ ABSOLUTA POR ACCIDENTE LABORAL

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro que permita a cada trabajador/a afectado a este Convenio, causar derecho a las indemnizaciones por las contingencias y por las cuantías que se establecen en el presente Convenio.

• En caso de muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral: 18.000,00,- € por una sola vez.

• Esta indemnización se abonará en caso de incapacidad permanente absoluta al trabajador/a, y en caso de muerte, a sus legítimos herederos o persona designada por el trabajador/a.

En cuanto a la vigencia de la póliza, el recibo del año en curso deberá tenerlo la empresa a disposición de los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 37-INDEMNIZACIÓN POR MUERTE DERIVADA DE CONTINGENCIAS COMUNES (ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL).

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro que permita a cada trabajador/a afectado a este convenio, causar derecho a las indemnizaciones por las contingencias y por las cuantías que se establecen en el presente Convenio.

• En caso de muerte derivada de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral): 8.500,00,- € por una sola vez.

Esta indemnización se abonará a sus legítimos herederos o persona designada por el trabajador/a.

En cuanto a la vigencia de la póliza, el recibo del año en curso deberá tenerlo la empresa a disposición de los representantes de los trabajadores/as.

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 38- GRUPOS PROFESIONALES

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales.

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de administrativos.
- Grupo de operarios.

#### Artículo 39- DEFINICIÓN DE GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifican seguidamente.

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

A) Grupo de Técnicos: el grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes categorías:

- Titulado Superior.
- Titulado de Grado medio.
- Jefe de Sección.
- Técnico ayudante.
- Auxiliar técnico.

1. Titulado Superior: En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

2. Titulado de Grado medio: En posesión de un título de Ingeniero Técnico, desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

3. Jefe de Sección: Le corresponde la organización de equipos, personal, maquinaria y medios auxiliares, para la correcta ejecución de los trabajos de limpieza, mantenimiento, conservación y perfecto

estado de funcionamiento de la Red de alcantarillado. Deberá planificar, coordinar y supervisar todos los medios humanos y materiales disponibles para la correcta ejecución de las tareas encomendadas, así como aplicar y hacer que se cumplan las normas de seguridad y salud. Asimismo deberá responder ante cualquier emergencia, avería o cualquier otra causa no programada que suponga el mal funcionamiento de la Red de Alcantarillado.

4. Técnico Ayudante: en posesión o no de un título de grado medio; desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de la categoría anterior.

5. Auxiliar técnico: Empleado mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

B) Grupo de Mandos Intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes categorías:

- Inspector.

1. Inspector: Le corresponde la aplicación de las tareas asignadas por el Jefe de Sección, coordinando, organizando y supervisando la correcta ejecución de los trabajos. Así mismo, deberá aplicar y hacer cumplir las normas de seguridad y salud por parte del personal asignado. Deberá vigilar y supervisar que los equipos estén en perfecto estado de funcionamiento para la ejecución de los trabajos de limpieza, mantenimiento, conservación y perfecto estado de funcionamiento de la Red de Alcantarillado. Responder ante cualquier emergencia, avería o cualquier otra causa no programada que suponga el mal funcionamiento de la Red de Alcantarillado. Vigilará el mantenimiento de la buena imagen de la empresa y los trabajadores/as en el desarrollo de los trabajos.

C) Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales.

- Jefe de Administración de primera.
- Jefe de Administración de segunda.
- Oficial Administrativo de primera.
- Oficial Administrativo de segunda.
- Auxiliar Administrativo.

1. Jefe de Administración de primera: Empleado que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ellas en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

2. Jefe de Administración de segunda: Empleado que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo entre sus subordinados.

3. Oficial de primera Administrativo: Empleado que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

4. Oficial de segunda Administrativo: Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe o a un Oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

5. Auxiliar Administrativo: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de Operarios: El grupo de operarios está compuesto por las siguientes categorías:

- Conductor.
- Oficial 1º de taller.
- Peón Especialista (Alcantarillado/Imbornales).
- Peón (Alcantarillado/Imbornales).

1. Conductor: En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para la conducción del vehículo y el manejo de las máquina/s asignadas para las tareas de limpieza, mantenimiento, conservación y perfecto estado de funcionamiento de la Red de Alcantarillado. Supervisará el correcto funcionamiento del/os vehículo/s y/o máquina/s asignadas, tanto en cabina como en tierra, así como la coordinación y adiestramiento en el manejo de las

herramientas auxiliares de dicha máquina/s por parte del personal auxiliar necesario (peón especialista y peón). Tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación y limpieza de la máquina/s y/o vehículo/s que se le asignen, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos. Conocimiento y cumplimiento de las medidas de seguridad y salud para el desarrollo de los trabajos o tareas, así como el uso adecuado de dichas medidas.

2. Oficial 1ª de Taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y la práctica con el mayor esmero, delicadeza y pleno rendimiento.

3. Peón Especialista (Alcantarillado/Imbornales): El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Realizará las tareas preparatorias, ejecución y finalización de trabajos de limpieza, mantenimiento, conservación y perfecto estado de funcionamiento de la Red de alcantarillado e imbornales. Supervisión, limpieza y cuidado para el buen estado de uso de las herramientas y medios auxiliares que se le proporcionen para el desarrollo de las tareas. Conocimiento y cumplimiento de las medidas de seguridad y salud.

4. Peón (Alcantarillado/Imbornales): Trabajador/a encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo. Realizará las tareas preparatorias, ejecución y finalización de trabajos de limpieza, mantenimiento, conservación y perfecto estado de funcionamiento de la Red de alcantarillado e imbornales. Supervisión, limpieza y cuidado para el buen estado de uso de las herramientas y medios auxiliares que se le proporcionen para el desarrollo de las tareas. Conocimiento y cumplimiento de las medidas de seguridad y salud.

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

##### Artículo 40- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, con independencia de otras, que les pudieran ser de aplicación, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de aplicación.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, en atención a su índole, naturaleza circunstancias que concurren en su génesis.

##### Artículo 41.- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sean en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja, o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.

12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.

14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.

15. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

16. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

17. Cualquier otra de semejante naturaleza.

#### Artículo 42- FALTAS GRAVES

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.

2. Faltar dos días al mes durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.

4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador/a o a sus compañeros.

8. Dormir durante la jornada de trabajo.

9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores/as del sector o de la empresa.

10. Falta notoria de respeto o consideración al público.

11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.

14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

15. La disminución voluntaria del rendimiento normal de trabajo.

16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.

17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores/as no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

18. Aconsejar o incitar a los trabajadores/as a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador/a, sus compañeros, la empresa o terceros.

20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.

21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinarias o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

23. Introducir o facilitar el acceso al centro, de trabajo a personas no autorizadas.

24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador/a tenga a su cargo dicha conservación.

25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

29. El incumplimiento de normas de seguridad y salud cuando no comporten riesgos personales o materiales.

30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.

31. Alegar motivos falsos para obtener licencia o anticipos.

32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.

33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

#### Artículo 43- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte días durante un año.

2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta, y en todo caso las de duración superior a seis meses.

5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.

6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores/as o de las representaciones sindicales.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9. El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.

10. La competencia desleal.

11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros o terceros.

13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.

14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

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

16. La desobediencia continuada o persistente.

17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que hayan sido objeto de sanción.

20. La incitación a los trabajadores/as para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

22. Las faltas de semejante naturaleza.

**Artículo 44.- PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES Y FALTAS**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 45.- SANCIONES. APLICACIÓN**

Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

**1. Por Faltas Leves:**

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

**2. Por faltas Graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

**3. Por Faltas Muy Graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as que ostentan la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que

Serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores/as las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador/a, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: El nombre del trabajador/a, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

**DISPOSICIONES FINALES**

**PRIMERA.-** Los anexos que se incorporan al presente convenio colectivo forman parte inseparable de él y tienen fuerza de obligar.

**SEGUNDA.-** Todo el personal con categoría de peón que haya prestado sus servicios en este servicio público de limpieza, conservación y mantenimiento de alcantarillado en Valencia, durante tres años, adquirirá la categoría de peón especializado.

**TERCERA.-** A partir del 01 de enero de 2012 será por cuenta de la empresa la cuantía total de los gastos de renovación del carné de conducir del personal que para la realización de su trabajo ponga a disposición de la empresa el permiso de conducir.

**CUARTA.-** El personal afecto al presente convenio colectivo percibirá sus haberes mediante transferencia bancaria que deberá efectuarse, salvo fuerza mayor, dentro del mes de su devengo.

**CLAUSULA DEROGATORIA**

Queda expresamente derogado el Convenio Colectivo que ACCIONA AGUA, S.A. Y ACCIONA INFRAESTRUCTURAS, S.A., "UTE SANEAMIENTO DE VALENCIA" tiene con el personal afecto a los servicios limpieza que la empresa tiene contratado con el Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia, cuyo ámbito temporal concluyó el 31 de diciembre de 2011.

**ANEXO I**  
**TABLA DE RETRIBUCIONES DEL CONVENIO SANEAMIENTO DE VALENCIA UTE - RED DE ALCANTARILLADO AÑOS 2012 - 2013 - 2014**  
**EFFECTOS DEL 01/01/12**

RETRIBUCION MENSUAL											
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS MEDIO-AMBIENTAL	PLUS CELO	PLUS PUESTA EN MARCHA	PLUS TRANSPORTE	PLUS FALLAS	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES
<b>GRUPO TECNICOS</b>											
TITULADO DE GRADO MEDIO	1.098,87 €	501,22 €	329,66 €	- €	€	113,92 €	124,30 €	1.098,87 €	1.098,87 €	1.098,87 €	1.929,75 €
JEFE DE SECCION	1.046,54 €	501,22 €	313,96 €	- €	€	113,92 €	124,30 €	1.046,54 €	1.046,54 €	1.046,54 €	1.861,72 €
TECNICO AYUDANTE	890,46 €	359,73 €	267,14 €	- €	€	113,92 €	124,30 €	890,46 €	890,46 €	890,46 €	1.517,33 €
DELINEANTE	848,06 €	332,62 €	- €	- €	€	113,92 €	124,30 €	848,06 €	848,06 €	848,06 €	1.180,68 €
<b>GRUPO DE ADMINISTRATIVOS</b>											
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	882,24 €	501,22 €	- €	- €	- €	113,92 €	124,30 €	882,24 €	882,24 €	882,24 €	1.383,46 €
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	848,06 €	332,62 €	- €	- €	- €	113,92 €	124,30 €	848,06 €	848,06 €	848,06 €	1.180,68 €

RETRIBUCION DIARIA											
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS MEDIO-AMBIENTAL	PLUS CELO	PLUS PUESTA EN MARCHA	PLUS TRANSPORTE	PLUS FALLAS	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES
<b>GRUPO MANDOS INTERMEDIOS</b>											
INSPECTOR	29,41 €	17,10 €	8,81 €	1,21 €	17,75 €	4,59 €	124,30 €	882,30 €	882,30 €	882,30 €	2.078,33 €
<b>GRUPO DE ADMINISTRATIVOS</b>											
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	28,17 €	12,71 €	- €	1,21 €	- €	4,59 €	124,30 €	845,10 €	845,10 €	845,10 €	1.235,19 €
<b>GRUPO OPERARIOS</b>											
CONDUCTOR	29,02 €	7,78 €	8,71 €	1,21 €	17,75 €	4,59 €	124,30 €	870,60 €	870,60 €	870,60 €	1.821,32 €
PEON ESP. ALCANTARILLADO	28,58 €	7,32 €	8,57 €	1,21 €	- €	4,59 €	124,30 €	857,40 €	857,40 €	857,40 €	1.330,58 €
PEON ALCANTARILLADO	28,15 €	6,90 €	8,45 €	1,21 €	- €	4,59 €	124,30 €	844,50 €	844,50 €	844,50 €	1.303,21 €
OFICIAL 1º TALLER	29,02 €	7,78 €	8,71 €	1,21 €	17,75 €	4,59 €	124,30 €	870,60 €	870,60 €	870,60 €	1.821,32 €

**AYUDAS Y SEGUROS**

Art. 32 AYUDA DISCAPACITADOS	104,71 €
Art. 32 CURSOS ENSEÑANZA ESP HIJOS O FAM. DISCAPACITADOS	92,63 €
Art. 34 PREMIO NATALIDAD	81,77 €
Art. 35 INDEMNIZ MUERTE O INVALIDEZ ABSOLUTA ACCIDENTE LABORAL	18.000,00 €
Art. 36 INDEMNIZ MUERTE ENFERMEDAD COMUN O ACCIDENTE	8.500,00 €

**TABLA DE PRECIOS HORAS EXTRAORDINARIAS**

CATEGORIAS	DIURNAS	NOCTURNAS	ESTRUCTUR.
INSPECTOR	17,78 €	22,21 €	36,14 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17,23 €	21,55 €	36,14 €
CONDUCTOR	17,59 €	21,99 €	36,14 €
PEON ESPECIALISTA	17,40 €	21,76 €	36,14 €
PEON	17,23 €	21,55 €	36,14 €
OFICIAL 1º TALLER	17,59 €	21,99 €	36,14 €