



Convenio Colectivo Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, depuración, Distribución de Aguas de Málaga

ÁREA	Málaga	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	29000105011981	ACTUALIZACIÓN	1991/10/08
VIGENCIA	1991/01/01 — 1992/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP		
URL	https://cco.app/convenio/convenio-colectivo-captacion-elevacion-conduccion-tratamiento-depuracion-distribucion-de-aguas-de-malaga/		

Resumen

Convenio Colectivo Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración, Distribución De Aguas. Última actualización a: 08-10-1991 Vigencia de: 01-01-1991 a 31-12-1992. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 8 de octubre de 1991)

CAPÍTULO I.- Extensión y ámbito del convenio

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente convenio es de aplicación obligatoria en Málaga y su provincia.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Regula las relaciones de trabajo de todas las empresas, servicios y entidades dedicadas a las

actividades de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas públicas o privadas, tanto para uso domestico o industriales, agrícola o mixtos, bien sea de carácter privado, de economía mixta, paraestatales o dependientes del Estado, provincia o municipio.

Obliga por tanto, en sus relaciones laborales, a las comunidades de regantes, cualquiera que sea la denominación con la que se les conozca, tales como juntas, asociaciones, mancomunidades, sociedades o heredamientos, y cualquier otra entidad con personalidad jurídica propia, cuya actividad es la utilización de aguas para riegos o drenajes de campos agrícolas, sea cual fuere el procedimiento que emplean para ello; igualmente, regirá para los propietarios de pozos, yacimientos, embalses o corrientes de aguas, cuyo caudal dediquen totalmente o en parte al servicio de otros usuarios.

Artículo 3.º Ámbito personal.

Se regirán por estas disposiciones todos los trabajadores que sujetos a relaciones laborales presten sus servicios o actividades, bien con su esfuerzo físico, intelectual, de dirección o de simple vigilancia o atención en las mencionadas empresas, servicios o entidades, con las excepciones siguientes:

- a) Personal que señale el artículo 7 de la Ley de Contratos de Trabajo.
- b) Personal que tenga la condición de funcionario público en activo.
- c) Los que sólo se dediquen a las labores de limpieza, monda y destroce de acequias, brazales o hijuelas.
- d) Los regadores que efectúen exclusivamente faenas de riego dentro de cada finca, utilizando el agua recibida, mediante o desviando el agua para riego de esa finca, dentro de canales o acequias que no sean de la red principal y percibiendo el salario de agricultor, representante, medianero, etc.

Artículo 4.º Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá una duración de dos años, desde el 1 de enero de 1991 hasta el 31 de diciembre de 1992, entrando en vigor el día de su firma, retrotrayéndose todos sus efectos económicos al día 1 de enero de 1991.

Artículo 5.º Prórroga.

El convenio puede prorrogarse por años naturales al no existir solicitud de denuncia con preaviso de cualquiera de las partes negociadoras, con tres meses de antelación a su vencimiento o de la prórroga, en su caso.

La prórroga llevará consigo el mismo incremento para todos los conceptos retributivos que el que experimentó el IPC en el año 1992 o de su prórroga.

Artículo 6.º Exclusiones.

Quedan excluidas de la aplicación del presente convenio provincial, aquellas empresas o entidades y

sus trabajadores que tengan establecidos un convenio colectivo en el que el conjunto de sus prestaciones salariales y sociales sea superior al que en éste se contiene.

En todos los convenios colectivos de ámbito inferior al provincial, serán obligatorias y mínimas las condiciones que en éste se contienen, no pudiendo modificarse ninguno de sus artículos aquí insertos, si no es para mejorar su contenido.

CAPÍTULO II.- Organización del trabajo

Artículo 7.º Organización.

En lo que a la organización y prestación del trabajo se refiere, se estará a las disposiciones legales vigentes y reglamento de régimen interior.

Artículo 8.º Vestuario.

Se le dotará al personal de la empresa del vestuario adecuado para cada época.

Artículo 9.º Productividad.

Las partes hacen constar que consideran básico para el buen funcionamiento de la empresa en particular y de la economía nacional en general, que se incremente la productividad en todos los centros de trabajo, procurando un incremento del rendimiento, tanto global como individualmente considerado. Teniendo en cuenta este incremento de productividad, han sido posibles las estipulaciones de este convenio, en el que, con carácter general, se ha contemplado una revisión de horas extraordinarias dentro de las posibilidades propias del tamaño de la empresa y de las características de servicio público que desempeña.

CAPÍTULO III.- Promoción y contratación

Artículo 10. Provisión de vacantes.

El personal de la empresa tendrá preferencia para ocupar las vacantes existentes en cualquier categoría, siempre que demuestre su capacitación y reúna los requisitos y condiciones exigidos. Para cubrir las vacantes existentes en la empresa o centro de trabajo que se realice por concurso-oposición o libre designación, estará siempre presente la representación legal o sindical de los trabajadores.

Artículo 11. Concurrencia.

Todo el personal de la empresa puede acudir a las plazas convocadas por concurso-oposición para

cubrir las vacantes que se produzcan, cualquiera que sea la categoría o escalafón a que originalmente pertenezca.

Artículo 12. Asimilaciones salariales.

Los peones especialistas que no hayan ascendido de categoría en 8 años de servicio, pasarán a cobrar el salario base de la categoría inmediatamente superior.

Igualmente los peones especialistas que no hayan ascendido de categoría en 8 años de servicio, pasarán a cobrar el salario base del B.O. oficial de tercera, tercera categoría.

Los peones especialistas que actualmente desarrollan su trabajo en régimen de turno cerrado, pasarán a clasificarse con la categoría de oficial de tercera, quinta categoría. Esta clasificación profesional que se establece para este personal no supondrá en ningún caso la variación de tareas que actualmente realizan.

El tiempo de permanencia en la categoría de peón especialista, se tendrá en cuenta para la asimilación salarial inmediatamente superior a la de la categoría de oficial de tercera, quinta categoría.

La función de encargado de sección de centro de trabajo, tendrá la categoría de técnico de segunda B, y con el coeficiente salarial 1,9.

Artículo 13. Contratación.

Se entenderá entre ambas partes la negociación de contratación por ILT de larga enfermedad.

También se podrán establecer contratos de relevos, cuando así lo desee algún trabajador.

CAPÍTULO IV.- Jornada y régimen de trabajo

Artículo 14. Jornada.

La jornada de trabajo será la siguiente:

Para el año 1991, de 1.801 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, o 40 horas semanales.

Para el año 1992, de 1.790 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, o 40 horas semanales.

Artículo 15. Horario.

El horario y jornada diaria serán pactados en cada empresa, entre ésta y sus trabajadores, dentro del tamaño de la misma y de las características del servicio público que desempeña.

Todo ello dentro de los límites establecidos en la legislación vigente.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Cuando las necesidades del servicio lo requieran podrán realizarse horas extraordinarias. Se procurará realizar el mínimo imprescindible; a este fin las empresas revisarán su proceso de trabajo de forma que dentro de lo posible y atendiendo a las necesidades del servicio, puedan éstas solventarse dentro de la jornada normal, sin necesidad de su realización.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las realizadas en períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata.

Se considerarán de fuerza mayor las realizadas teniendo en cuenta el carácter público del servicio encomendado a la empresa cuando concorra dicha circunstancia, situaciones especiales, averías que requieran reparaciones urgentes y/o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios que por su trascendencia sean inaplazables; el número de horas extraordinarias invertido por estos motivos no entrará a efectos de limitación en el cómputo de las conceptuadas como horas extraordinarias.

Asimismo, en los colectivos de los trabajadores sujetos a turno de 24 horas, cuando se produzca una ausencia de un trabajador en el mismo, las horas extraordinarias provocadas por la ausencia serán calificadas como fuerza mayor, y tampoco computarán a efectos de limitación de las horas extraordinarias, si bien todas ellas serán consideradas y abonadas como tales.

Artículo 17. Vacaciones.

El personal disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales que, preferentemente, serán tomadas durante los meses de verano, teniendo derecho, a petición propia, a fraccionarlas, al menos en dos períodos, en cuyo caso se computarán como 25 días laborables.

Artículo 18. Festividades.

Se declara que los días 1 de junio y 26 de diciembre, serán considerados como días festivos en todo el ámbito de las empresas de aguas.

En caso de que el día 1 de junio coincida en domingo, éste se disfrutará el día anterior o posterior a dicho domingo, de común acuerdo entre empresa y trabajadores.

Asimismo, los trabajadores acogidos a este convenio por los excelentísimos Ayuntamientos, disfrutarán de tres días laborables en Semana Santa y otros tres días laborables en Navidad; los trabajadores de aquellos servicios que por su cometido especial, determine la Corporación que no pueden disfrutar de dichos días, podrán disfrutarlos posteriormente en la fecha de su conveniencia, aumentándose en un día más por cada período.

Artículo 19. Permiso de estudio.

Los trabajadores que acrediten estar realizando estudios en centros oficiales o reconocidos, tendrán derecho a un permiso máximo de 12 días al año para asistir a exámenes y demás pruebas de evaluación siempre que así lo demuestren con los certificados oportunos.

CAPÍTULO V.- Régimen económico general

Artículo 20. Salarios.

Para el año 1991, los salarios estarán constituidos por las tablas salariales contempladas en el anexo del presente convenio, para cada una de las empresas relacionadas en dicho anexo.

Para el año 1992, se efectuará un incremento económico consistente en el IPC real de dicho año más un 2 por 100.

Las tablas de salarios mínimos que asimismo aparecen en el anexo serán de aplicación en aquellas empresas cuya tabla salarial propia no aparezca reflejada.

Artículo 21. Revisión salarial anual.

Tan pronto como se constate por el Instituto Nacional de Estadística, el índice de precios al consumo para el año 1991, se efectuará una revisión económica consistente en la diferencia entre el IPC real y el 6 por 100.

La revisión, si se produjera, se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1992 y 1993, respectivamente.

El porcentaje de revisión guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente, a fin de que se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

Artículo 22. Antigüedad.

La acumulación de los incrementos por antigüedad, será la que figura en el Estatuto de los Trabajadores, es decir:

El 2 por 100 anual hasta los 5 años de servicio.

El 1,5 por 100 anual hasta los 15 años de servicio.

El 3 por 100 anual hasta los 20 años de servicio.

El 4 por 100 anual hasta los 25 años o más de servicio.

Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

El resultado de aplicar los porcentajes anteriores por el de año de servicio de cada trabajador, será el total que se perciba en cada paga, tanto ordinaria como extraordinaria.

A efecto del cómputo de antigüedad, se considerará cumplido un nuevo año el día 1.º del mes en que se comenzó a prestar servicio.

Artículo 23. Plus del convenio.

La cantidad a abonar por este concepto para cada trabajador, será la diferencia que resultó de la aplicación de la antigüedad, como se especifica en el artículo 15 de este convenio, con la antigüedad que se venía percibiendo al 31-XII-1982, incrementando en el mismo porcentaje de aumento que experimenten los salarios para el presente año. Este plus de convenio por el de los años de servicio de cada trabajador, será el total que se perciba en cada paga, tanto ordinaria como extraordinaria. Dicho plus experimentará en años sucesivos el mismo incremento que experimenten los salarios de ese año.

Artículo 24. Pagas extraordinarias.

Las cuatro pagas extraordinarias que se contemplan en las Ordenanzas de Trabajo de Aguas de 1972 para estas industrias, serán abonadas en las pagas ordinarias de los meses de marzo, junio, septiembre y 15 de diciembre.

Artículo 25. Paga de beneficios.

La participación de beneficios, tal como se contempla en las Ordenanzas de Trabajo de 1972, consistirá en un 15 por 100 de la suma del salario base, antigüedad mensual y retribuciones voluntarias donde existan. Se percibirá junto a las 12 mensualidades ordinarias, pero no en las pagas extraordinarias.

Artículo 26. Lectores y cobradores.

Se señala como rendimiento normal de trabajo el siguiente:

Lectores: Se establece 160 lecturas de media por ciclo y jornada de 8 horas dentro de la población, y de 125 lecturas media y jornada de 8 horas en las barriadas y extrarradios. El exceso de lecturas sobre este mínimo se abonará a razón de 2,66 ptas. líquidas por unidad.

Cobradores: Siendo el cometido de estos auxiliares de oficinas precisamente la cobranza de las facturas de suministro a domicilio del abonado, tendrán la obligación de presentar al cobro precisamente el número de facturas que constituyan los cargos de las zonas que se les atribuyen, y cuando el número de facturas que constituyan exceda de 2.300 mensuales, percibirán una prima de 2,66 ptas. por unidad.

Artículo 27. Invalidez provisional.

Los trabajadores de plantilla que pasen a situación de invalidez provisional por determinación del

órgano gestor de la Seguridad Social, percibirán una ayuda económica, con cargo a la empresa, consistente en la diferencia que resulte entre la prestación económica oficial que en dicha situación les sea concedida por el INP y el 100 por 100 del salario que el trabajador en cuestión venga percibiendo en la fecha en que dicha invalidez provisional haya sido declarada, tanto si éstas se reflejan en la base como si lo son bajo el concepto de cantidades extrasalariales. A estos efectos, se calculará sobre el salario real.

El cómputo de la misma se determinará por meses, y su pago se efectuará en las doce mensualidades del año, cuatro mensualidades extraordinarias y participación en beneficios, calculada sobre dicha base en razón del tanto por 100 que en cada caso corresponda.

Artículo 28. Incapacidad laboral transitoria.

En caso de ILT derivada de enfermedad o accidente debidamente acreditada por la Seguridad Social o entidad aseguradora del riesgo de accidente, la empresa abonará la diferencia que exista entre su salario real, incluyendo gratificaciones y pluses de carácter fijo, y la prestación que perciba el trabajador en situación de baja.

Artículo 29. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Se establece un plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad, equivalente al 25 por 100 del salario base de cada trabajador de la empresa.

Artículo 30. Plus de conducción.

En aquellas empresas donde se utilicen vehículos de la empresa para los desplazamientos, simultaneando la función propia del trabajador con la de conducir para transportar materiales y/o personas, se abonará un plus de conducción cuya cantidad por empresa es la siguiente:

Aquages- 7.938 ptas. mes.

Ayuntamiento de Ronda: 4.087 ptas. mes.

Ayuntamiento de Fuengirola: 4.087 pesetas mes.

Este plus de conducción se incrementará en el mismo porcentaje que el convenio.

CAPÍTULO VI.- Previsión social

Artículo 31. Jubilación.

De mutuo acuerdo empresa-trabajador, podrá concederse la jubilación anticipada a los 60 años de edad o 40 años de servicio.

A partir de los 64 años de edad, empresa y trabajador se comprometen a que, rebasada esa edad por cualquier trabajador, la jubilación de éste quedará sujeta a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 32. Bases de jubilación.

La base que sirva de norma al cálculo de la jubilación, comprenderá el importe bruto anual de los siguientes conceptos:

Sueldos o salarios y aumentos por antigüedad.

Plus convenio.

Pagas extraordinarias.

Plus familiar, si se viniera percibiendo.

Gratificaciones, que con carácter fijo, se vinieran percibiendo.

Será a cargo de la empresa la jubilación así calculada, es decir, la diferencia entre el importe de la jubilación así calculada y la que pudiera corresponderle al trabajador por la mutualidad y el seguro de vejez e invalidez.

Las cantidades que se perciban como complemento de pensión, no serán absorbidas por ningún concepto, y serán revisadas anualmente de acuerdo con el IPC

Artículo 33. Pensiones.

Las pensiones de viudedad y orfandad se regirán por las siguientes cláusulas:

Viudedad: La empresa complementará lo abonado por la Mutualidad Laboral, a fin de garantizar que la pensión signifique una cantidad igual al 50 por 100 de las pensiones calculadas por el sistema del artículo 27, más un 20 por 100 por cada hijo menor o incapacitado para el trabajo.

Orfandad: El 25 por 100 de la base de jubilación calculada según el artículo 27, por cada hijo huérfano menor de 18 años. Para los disminuidos psíquicos o incapacitados para el trabajo, la pensión será vitalicia.

Invalidez permanente absoluta: La empresa complementará lo que el trabajador afectado perciba por la Mutualidad, de tal forma que la pensión resultante signifique el 100 por cien del salario real para la categoría laboral a que pertenecía en el momento de pasar a esta situación esté en cada momento vigente en la empresa.

Artículo 34. Seguro de vida.

Se establece un seguro colectivo de vida, corriendo a cargo de la empresa el pago total de la prima; la cantidad asegurada será revisada anualmente.

Las condiciones de la póliza son:

a) El capital garantizado se abonará a los beneficiarios que libremente designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir el fallecimiento.

b) En caso de fallecimiento ocurrido por accidente en servicio activo, se abonará doble capital garantizado a sus beneficiarios.

- c) En el supuesto de invalidez absoluta y permanente, estando el trabajador en activo, el asegurado percibirá el doble del capital garantizado al declararse la invalidez.
- d) En el momento de la jubilación del trabajador, éste percibirá la totalidad del capital garantizado.

Artículo 35. Capital garantizado.

Se establece como capital garantizado para el año 1991, la cantidad de 1.920.199 ptas., sea cual fuere la categoría del asegurado; esta cantidad será revisada el 1.º de enero de 1992, y en igual día y mes de años consecutivos, incrementándose de forma acumulativa en una cantidad equivalente a la que resultara de aplicar al capital garantizado y asegurado el porcentaje de aplicación anual que experimenten los salarios.

Artículo 36. Vinculación.

El seguro de vida al que se refieren los artículos precedentes se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa.

CAPÍTULO VII.- Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 37. Vigilante de seguridad e higiene y salud laboral.

Se nombrará un vigilante de seguridad e higiene y salud laboral en cada centro de trabajo; éste será nombrado por los trabajadores de dicho centro.

CAPÍTULO VIII.- Obra social

Artículo 38. Préstamo de vivienda.

Se crea un fondo de préstamo de vivienda cuya cantidad, para cada empresa, será la resultante de multiplicar el 40 por 100 del número de trabajadores de la plantilla de cada una de ellas por la cantidad de 258.271 ptas. La adjudicación de dichos préstamos quedará sujeta a los siguientes criterios:

- a) Tendrán acceso a dicho fondo los trabajadores con una antigüedad de dos años.
- b) Que el objeto de la solicitud sea la adquisición de una vivienda, como destino habitual del trabajador.
- c) Los plazos de amortización serán los siguientes:

De 5 años cuando las retribuciones del interesado no excedan de 450.000 ptas. anuales.

De 4 años, si las retribuciones son superiores a 450.000 ptas. sin sobrepasar las 750.000 ptas.

De 3 años, si los ingresos son superiores a 750.000 ptas.

d) Dichos fondos serán controlados por los Comités de empresa o Delegados de personal y Delegado sindical. Cuando las solicitudes sean superiores a las disponibilidades se aplicará el orden de prelación establecido por la representación de los trabajadores.

e) Caso de no existir solicitudes para dichos préstamos y a juicio de los representantes de los trabajadores, podrán concederse con estos fondos préstamos por valor de dos mensualidades o de una mensualidad, siendo los plazos de amortización de 24 a 12 meses, respectivamente.

Artículo 39. Ayuda escolar.

Todos los trabajadores que tengan hijos escolarizados o que ellos mismos estén estudiando, recibirán la siguiente ayuda escolar durante los 10 meses del curso:

Preescolar, EGB y FP: 1: 2.386 ptas.

BUP, FP-2 y COU: 3.581 ptas.

Universitarios de grado medio: 4.777 ptas.

Universitarios de grado superior: 5.963 ptas.

Artículo 40. Premio de nupcialidad.

Con total independencia de las prestaciones de la Seguridad Social, se establece un premio de nupcialidad de 6.388 ptas.

Artículo 41. Premio de natalidad.

Con total independencia de las prestaciones de la Seguridad Social, se establece un premio de natalidad de 10.803 ptas.

Artículo 42. Ayuda por fallecimiento.

TABLAS 1991.

EMPRESA: EXCMO. AYUNTAMIENTO DE RONDA

SALARIO SALARIO

CATEGORÍA MENSUAL ANUAL COEFICIENTE

GRUPO I.- Personal técnico

- 1.ª Categoría A 192.107 3.419.505 2,5
- 1.ª Categoría B 176.739 3.145.954 2,3
- 2.ª Categoría A 169.055 3.009.179 2,2
- 2.ª Categoría B 146.002 2.598.836 1,9
- 3.ª Categoría 115.264 2.051.699 1,5
- 4.ª Categoría 101.433 1.805.507 1,32
- 5.ª Categoría 90.675 1.614.015 1,18

GRUPO II.- Personal administrativo

Subgrupo 1.º

- 1.ª Categoría B 176.739 3.145.954 2,3
- 2.ª Categoría A 169.055 3.009.179 2,2
- 2.ª Categoría B 146.002 2.598.836 1,9
- 3.ª Categoría 115.264 2.051.699 1,5
- 4.ª Categoría 107.580 1.914.924 1,4
- 5.ª Categoría 101.433 1.805.507 1,32
- 6.ª Categoría 90.675 1.614.015 1,18

Subgrupo 2.º

- 1.ª Categoría 90.675 1.614.015 1,18
- 2.ª Categoría 86.064 1.531.939 1,12
- 3.ª Categoría 76.843 1.367.805 1,00

GRUPO III.- Personal obrero

- 1.ª Categoría 107.580 1.914.924 1,4
- 2.ª Categoría 101.433 1.805.507 1,32
- 3.ª Categoría 96.054 1.709.761 1,25
- 4.ª Categoría 90.675 1.614.015 1,18
- 5.ª Categoría 86.064 1.531.939 1,12
- 6.ª Categoría 81.464 1.449.881 1,06
- 7.ª Categoría 76.843 1.367.805 1,00

GRUPO IV.- Personal subalterno

- 1.ª Categoría 86.064 1.531.939 1,12
- 2.ª Categoría 81.464 1.449.881 1,06
- 3.ª Categoría 76.843 1.367.805 1,00

SALARIO SALARIO

CATEGORÍA MENSUAL ANUAL COEFICIENTE

GRUPO I.- Personal técnico

1.ª	Categoría A	192.889	3.433.424	2,6
1.ª	Categoría B	185.470	3.301.366	2,3
2.ª	Categoría A	170.632	3.037.250	2,3
2.ª	Categoría B	140.957	2.509.820	1,9
3.ª	Categoría	111.282	1.980.820	1,5
4.ª	Categoría	97.928	1.743.118	1,32
5.ª	Categoría	87.542	1.558.248	1,18

GRUPO II.- Personal administrativo

Subgrupo 1.ª

1.ª	Categoría B	185.470	3.301.366	2,5
2.ª	Categoría A	170.632	3.037.250	2,3
2.ª	Categoría B	140.957	2.509.035	1,9
3.ª	Categoría	111.282	2.980.820	1,5
4.ª	Categoría	103.863	1.848.761	1,4
5.ª	Categoría	97.928	1.743.118	1,32
6.ª	Categoría	87.542	1.558.248	1,18

Subgrupo 2.ª

1.ª	Categoría	87.542	1.558.248	1,18
2.ª	Categoría	83.091	1.479.020	1,12
3.ª	Categoría	74.188	1.320.546	1,00

GRUPO III.- Personal obrero

1.ª	Categoría	103.863	1.848.761	1,4
2.ª	Categoría	97.928	1.743.118	1,32
3.ª	Categoría	92.735	1.650.683	1,25
4.ª	Categoría	87.542	1.558.248	1,18
5.ª	Categoría	81.978	1.459.208	1,105
6.ª	Categoría	77.897	1.386.567	1,05
7.ª	Categoría	84.188	1.320.546	1,00

GRUPO IV.- Personal subalterno

1.ª Categoría 81.978 1.459.208 1,105
2.ª Categoría 77.897 1.386.567 1,05
3.ª Categoría 74.188 1.320.567 1,00

EMPRESA: AQUAGEST
SALARIOS MÍNIMOS

SALARIO SALARIO
CATEGORÍA MENSUAL ANUAL COEFICIENTE

GRUPO I.- Personal técnico

1.ª Categoría A 161.030 2.866.334 2,5
1.ª Categoría B 148.148 2.637.034 2,3
2.ª Categoría A 141.706 2.522.367 2,2
2.ª Categoría B 122.383 2.178.417 1,9
3.ª Categoría 96.618 1.719.800 1,5
4.ª Categoría 85.024 1.513.427 1,32
5.ª Categoría 76.006 1.352.907 1,18

GRUPO II.- Personal administrativo

Subgrupo 1.ª

1.ª Categoría B 148.148 2.637.034 2,3
2.ª Categoría A 141.706 2.522.376 2,2
2.ª Categoría B 122.383 2.178.417 1,9
3.ª Categoría 96.618 1.719.800 1,5
4.ª Categoría 90.628 1.613.178 1,407
5.ª Categoría 85.024 1.513.427 1,32
6.ª Categoría 76.006 1.352.907 1,18

Subgrupo 2.ª

1.ª Categoría 76.006 1.352.907 1,18
2.ª Categoría 72.141 1.284.110 1,12
3.ª Categoría 64.412 1.146.534 1,00

GRUPO III.- Personal obrero

1.ª Categoría 90.628 1.613.178 1,407
2.ª Categoría 85.024 1.513.427 1,32

- 3.ª Categoría 77.294 1.375.833 1,2
- 4.ª Categoría 76.006 1.352.907 1,18
- 5.ª Categoría 72.141 1.284.110 1,12
- 6.ª Categoría 68.277 1.215.331 1,06
- 7.ª Categoría 64.412 1.146.534 1,00

GRUPO IV.- Personal subalterno

- 1.ª Categoría 72.141 1.284.110 1,12
 - 2.ª Categoría 68.277 1.215.331 1,06
 - 3.ª Categoría 64.412 1.146.534 1,00
-