

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE ABASTECIMIENTO Y SANEAMIENTO DE GRANADA, S. A.

Capítulo I. Ámbito de aplicación, revisión y denuncia del convenio.

Artículo 1. Ámbito personal.

Las Normas contenidas en el presente convenio colectivo se aplicarán a la totalidad del personal que en cada momento preste sus servicios en la Empresa Municipal de Abastecimiento y Saneamiento de Granada, S. A (EMASAGRA).

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio, salvo en aquello para lo que se disponga en modo diferente, tendrá efecto desde el día 1 de enero de 2.006, y ello sin perjuicio de la fecha en que sea publicado en el B.O .P. y terminará su vigencia el día 31 de diciembre de 2.007.

Artículo 3. Denuncia del Convenio.

El presente convenio se prorrogará tácitamente de año en año con una subida porcentual igual a la subida de IPC del año en cuestión, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes, o en el caso de no haber acuerdo en la negociación colectiva.

El procedimiento de denuncia tendrá que atenerse a la legislación vigente en cada momento, y se hará con la antelación mínima de un mes.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 4. Normas Generales.

La organización del trabajo, es facultad de la dirección de la empresa, quien deberá hacer uso de la misma con sujeción a lo establecido en las leyes.

Cuando la empresa, modifique sus sistemas de producción o administración, procurará con carácter primordial capacitar al Personal de su Plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos u otro tipo adquiridos.

Artículo 5. Formación profesional.

El objeto de la formación profesional se encaminará a mejorar los conocimientos y aptitudes tanto profesionales como de carácter general del conjunto de los trabajadores de la empresa.

La empresa, cuando lo estime oportuno, facilitará a sus trabajadores el acceso a

cursos, sin que ello pueda suponer coste adicional alguno, ni menoscabo en la organización o prestación del trabajo en Emasagra.

Capítulo III. Clasificación y definición profesional.

Artículo 6. Clasificación y Definición profesional.

La clasificación profesional será la siguiente:

Nivel II. Subdirectores y Jefes de Área.

Nivel III. Jefes de Servicio y Titulados Grado Superior.

Nivel IV. Titulados Grado Medio (Diplomados Universitarios).

Nivel V. Analistas de sistemas.

Nivel VI. Jefes de Sección

Analistas Programadores

Analistas *de* Aplicación.

Nivel VII. Encargados de Sección

Subjefes de Sección

Ayudantes de obras

Administrador de la Red.

Nivel VIII. Capataces

Topógrafos 1ª

Delineante-Proyectista

Encargado de Almacén.

Nivel IX. Analista Laboratorio.

Nivel X. Inspector de Obras

Inspector de Suministro de 1ª

Oficiales de 1ª Administrativos

Electricistas



Mecánicos e instrumentistas

Programador.

Nivel XI. Topógrafo de 2ª

Delineante.

Nivel XII. Inspector 2ª de suministro e Instalaciones.

Ayudante Analista.

Nivel XIII. Oficiales de 2ª Administrativos.

Electricistas.

Mecánicos.

Instrumentistas.

Nivel XIV. Oficiales de 1ª de procesos y redes, y Conductores maquinistas.

Nivel XV. Lectores Cobradores Auxiliar Inspección.

Nivel XVI. Oficial de 2ª de procesos y redes.

Nivel XVII. Oficial de 3ª de procesos y redes.

Auxiliar administrativo. Auxiliar Administrativo atención telefónica.

Nivel XVIII. Peón Especialista.

Nivel XIX. Peón.

Nivel XX. Aprendiz.

Las definiciones serán las siguientes:

NIVEL II. SUBDIRECTORES.

Son los contratados que, poseyendo un título de Grado Medio o Superior y los conocimientos adecuados, tienen bajo su mando y responsabilidad la planificación y supervisión de un Área de la Empresa.

NIVEL II. JEFES DE ÁREA.

Son lo contratados que poseyendo la capacidad técnica y los conocimientos adecuados, tienen bajo su mando y responsabilidad la planificación y supervisión





de un Área de la Empresa.

NIVEL III. JEFES DE SERVICIO y T.G.S.:

Jefes de Servicio. Son los que, poseyendo la capacidad técnica y los conocimientos adecuados, llevan a cabo bajo su mando y responsabilidad, la distribución, ejecución e inspección de los trabajos del Servicio a su cargo.

Titulados de Grado Superior. Son los que desarrollan las funciones correspondientes a su título superior que tiene ente asignada a responsabilidad de dichas funciones y sin cuyo título no es posible el legal ejercicio de aquellas.

NIVEL IV. TITULADOS GRADO MEDIO (Diplomados. Universitarios).

Son los contratados para las funciones propias de su titulación académica, tienen especialmente asignada la responsabilidad de dichas funciones y sin cuyo título no es posible el legal ejercicio de aquellas.

NIVEL V. ANALISTA DE SISTEMAS.

Son los que conciben y diseñan los sistemas informáticos a mecanizar, constituyendo a nivel lógico las especificaciones de las aplicaciones informáticas correspondientes, y dirigiendo o coordinando posteriormente las labores de programación y mantenimiento de las mismas. Asimismo conocedor de los recursos informáticos de la empresa, los distribuye y planifica en la parte a él asignada.

NIVEL VI. JEFES DE SECCIÓN, ANALISTA PROGRAMADOR Y ANALISTA DE APLICACIÓN.

Jefes de Sección. Son los que, poseyendo la capacidad técnica y los conocimientos adecuados y sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, cumplimentan los cometidos asignados a su Sección, respondiendo de la ejecución del mismo.

Analista Programador. Son los que, bajo la supervisión del Analista de Sistemas analizan las especificaciones de las aplicaciones informáticas descomponiéndolas en unidades de tratamiento, y conociendo las posibilidades y limitaciones del equipo a utilizar, diseñan o colaboran en el diseño, de las entradas y salidas a la aplicación, efectuando la programación depuración y prueba de las mismas, tanto a nivel de desarrollo como de mantenimiento.

Analista de Aplicación. Son los encargados de analizar, según los requerimientos de los usuarios, la gestión de la base de datos y los programas necesarios para desarrollar una aplicación que cumpla con los objetivos preestablecidos.



NIVEL VII. ENCARGADO DE SECCIÓN Y SUBJEFE DE SECCIÓN Y AYUDANTE DE OBRA Y ADMINISTRADOR DE LA RED DE SISTEMAS.

Encargado de Sección: Son los que teniendo bajo sus órdenes inmediatas al personal de inferior categoría tienen la responsabilidad del trabajo a realizar correspondiéndoles la organización y dirección del mismo, la croquización de herramientas y útiles, el dictado de las disposiciones que se precisan para la ejecución de aquéllas, la vigilancia de gastos de herramientas y material, energía, puestos de obra, según los planos y proyectos que le haya facilitado, los cuales deberán saber interpretar y ejecutar.

Subjefe de la sección: Son los que poseyendo la capacidad técnica y los conocimientos adecuados y sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, cumplimentan los cometidos asignados a la Sección de la que son Subjefes, respondiendo de la ejecución de los mismos.

Ayudante de obra. Empleados técnicos a las órdenes inmediatas de un técnico titulado. Colaboran con él en la realización de los cometidos que a aquél le están asignados, realizando el seguimiento y vigilancia de las obras, sus mediciones, comprobaciones y replanteos topográficos, teniendo la responsabilidad limitada que corresponde a su jerarquía determinada.

Administrador de la red de sistemas. Son los responsables de la administración y control de la red informática y de la conexión entre puestos y sistemas principales. La administración conlleva la instalación de sistemas operativos en red, su mantenimiento la creación de nuevos puestos de trabajo independientes y la asignación de recursos informáticos para los mismos.

NIVEL VIII. CAPATACES, TOPÓGRAFOS 1ª, DELINEANTE-PROYECTISTA Y ENCARGADO DE ALMACÉN.

Capataces. Son los que participando directamente en los trabajos, y con perfecto conocimiento de todos y cada una de las especialidades de trabajo que intervienen en la explotación y con dotes de mando y organización, interpreta las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y perfecta ejecución y dirigen personalmente los trabajos de personal obrero, siendo responsables de la disciplina, seguridad y rendimiento del personal a sus órdenes.

Topógrafos 1ª. Son los que están capacitados para efectuar toda clase de trabajos de replanteo y levantamiento topográfico, desarrollando en gabinete los trabajos efectuados en el campo con taquímetro o nivel, con conocimiento de construcción y los necesarios para realizar mediciones, presupuestos y vigilancia de los trabajos que se encomiendan.

Delineante Proyectista. Son los que por medio de planos, dan realización práctica a las ideas sugeridas por sus superiores o a las concebidas por él mismo. Deberán



conocer el cálculo de resistencia de los materiales y saber croquizar máquinas en conjunto y despiece, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a las que estén sometidas, poseyendo al propio tiempo los conocimientos técnicos y matemáticos apropiados, para realizar mediciones, presupuestos y vigilancia de los trabajos que se encomiendan.

Encargado de almacén: Son los que con perfecto conocimiento de los materiales y útiles que se emplean en la empresa, tienen a su cargo la petición, recepción, clasificación y despacho de los mismos, llevando el fichero de los materiales, cuidan que estén abastecidos los almacenes, formulando las oportunas peticiones al departamento correspondiente, para reposición de existencias.

NIVEL IX. ANALISTA LABORATORIO.

Analista Laboratorio. Son los auxiliares del personal titulado correspondiente, que sin ejercer propia iniciativa, ejecutan tomas de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo con arreglo a las instrucciones recibidas, esterilizan materiales y además de ejercer misiones burocráticas elementales propias del laboratorio, cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan los análisis de tipo comente que se encomiendan sus superiores.

NIVEL X. INSPECTOR DE OBRAS; OFICIALES 1ª ADMVOS. MECÁNICOS, ELECTRICISTAS E INSTRUMENTISTAS; PROGRAMADORES DE SISTEMAS, INSPECTORES DE SUMINISTRO DE 1ª.

Inspector de obras. Están comprendidos en esta categoría, los encargados de tomar los datos necesarios para la realización de los presupuestos, comprueban la calidad y dosificación de los materiales, auxilian al personal técnico en las mediciones y replanteos y toman nota necesaria para practicar liquidaciones y el dibujo de las mismas.

Oficiales 1ª Administrativos. Son los que 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.

Oficiales 1ª Mecánicos y Electricistas e Instrumentistas. Son los que interpretan los planos y esquemas de instalaciones, maquinaria y elementos auxiliares, efectúan su montaje, reparación y ajuste, sabiendo al mismo tiempo diseñar y construir pequeñas piezas en relación con las operaciones propias de su especialidad.

Programador de Sistemas. Son los que desarrollan programas para el proceso de datos a partir de procedimientos previamente definidos por los analistas hasta su total puesta en explotación.

Inspector de suministros de 1ª. Son los que, además de poder realizar cualquiera de las labor propias de un inspector de suministro de 2ª, tienen la responsabilidad de la correcta aplicación del Reglamento en cuantas actuaciones considere precisas la empresa en orden a las competencias del área comercial a la que están adscritos, supervisando a su vez aquellas labores realizadas por los inspectores de Suministro de 2ª.

NNEL XI. TOPÓGRAFO DE 2ª Y DELINEANTE.

Topógrafos de 2ª. Son los que, con conocimientos prácticos en el manejo de los instrumentos topográficos más usuales, están capacitados para el levantamiento topográfico de un determinado trozo de terreno, haciendo las operaciones necesarias para representarlo después en el dibujo a la escala interesada.

Delineantes. Son los que teniendo los conocimientos técnicos y matemáticos necesarios para el desempeño de su función, dibujan o copian planos de conjunto detalles precisos y acotados, previa entrega del croquis, efectuando cubicaciones, etc .., croquizan del natural ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos al detalle, así como el manejo de aparatos y la realización de funciones propias de su profesión.

NIVEL XII. INSPECTOR DE SUMINISTROS E INSTALACIONES DE 2ª Y AYUDANTE ANALISTA

Inspectores de suministro e Instalaciones de 2ª. Son los que realizan inspecciones en las instalaciones de los abonados como consecuencia de la posible existencia de anomalías en sus suministros, por haberlas observado su propio personal, por denuncias de personas o entidades ajenas a la misma, o cuando la empresa lo estime oportuno, debiendo estar capacitados para apreciar si los referidos suministros se ajustan a los abonos y normas reglamentarias, debiendo informar a sus superiores sobre el resultado de su inspección.

Ayudantes de Analista. Son los que sin iniciativa propia colaboran en la realización de los trabajos de carácter elemental que le encomiendan sus superiores y que son propios del laboratorio.

NIVEL XIII OFICIALES DE 2ª ADMINISTRATIVOS, MECÁNICOS ELECTRICISTAS E INSTRUMENTISTAS

Oficiales de 2ª administrativos: 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.

Todos los oficiales de 2ª percibirán a los ocho años de su ingreso en la categoría la remuneración correspondiente al oficial de 1ª administrativo, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

A los seis años de asimilación de retribuciones sin haber obtenido al ascenso, consolidarán la categoría de Oficiales primeros.

Oficiales de 2ª mecánicos, electricistas e instrumentistas. Son los que a las órdenes de un oficial de 1ª o encargado y con perfecto conocimiento del trabajo dentro de su especialidad, desarrollan labores de mediana responsabilidad.

Todos los oficiales de 2ª percibirán a los ocho años de su ingreso en la categoría la remuneración correspondiente al oficial de 1ª mecánico, electricista o instrumentista, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

A los seis años de asimilación de retribuciones sin haber obtenido el ascenso, consolidarán la categoría de Oficiales de 1ª mecánicos, electricistas o instrumentistas, según corresponda.

NIVEL XIV. OFICIAL 1ª DE PROCESOS Y REDES Y CONDUCTORES MAQUINISTAS.

Oficial 1ª de Procesos y Redes. Son los que poseyendo un oficio determinado, lo practican y aplican con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y destreza dentro de el, con conocimiento completo de las instalaciones de tratamiento del agua, depuración o redes de distribución y evacuación. Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propias, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

Todos los oficiales de la percibirán a los ocho años de su ingreso en la categoría la remuneración inicial correspondiente a la categoría inmediata superior.

Conductores maquinistas. Son los que en posesión del carnet de conducir correspondiente, tienen los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidarán especialmente de que el vehículo o máquina que conducen inicie el servicio en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tienen a su cargo la conducción y el manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizarán del entretenimiento y adecuada conservación de la maquinaria y el vehículo que se les asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos. Igualmente tomarán datos de los trabajos realizados y confeccionarán los partes correspondientes.

NIVEL XV. LECTORES. COBRADORES, AUXILIARES DE INSPECCIÓN.

Lectores son los que anotan los consumos señalados por los contadores con los medios que la empresa ponga a su disposición, realizando un conjunto de

operaciones necesarias y oportunas para proceder a la ulterior facturación del suministro.

Cuando la organización del trabajo lo haga aconsejable, realizará en la oficina trabajos de repaso, comprobación o similares, del conjunto de operaciones que constituya su labor habitual.

Cobradores. Son los encargados de cobrar en el domicilio de los abonados o en las ventanillas los recibos, realizando después la liquidación del cargo de acuerdo con las normas propias de la organización de la empresa, preparación de los cobros por callejero de los recibos entregados, ordenación de los mismos, devolución de impagados y entrega de las cantidades cobradas, dar cuenta en la empresa de las incidencias y observaciones que formulen los abonados. Cuando la organización del trabajo lo haga aconsejable, realizarán en la oficina trabajos de repaso, comprobación o similares del conjunto de operaciones que constituya su labor habitual.

Los cobradores-cajeros, solamente podrán desempeñar su trabajo en las ventanillas habilitadas, a tal fin, en los locales de la Empresa.

Auxiliares de Inspección. Son los que realizan labores primarias de seguimiento y control de los abonados morosos, dando cuenta de sus indagaciones a sus superiores.

NIVEL XVI. OFICIAL 2ª DE PROCESOS Y REDES.

Son los operarios que sin llegar a especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específicas en las instalaciones de tratamiento, depuración o en las redes de distribución y evacuación,

Todos los oficiales de 2ª pasarán a oficiales de 1ª a los ocho años de ingreso en aquella categoría sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes de oficiales de primera.

NIVEL XVII. OFICIAL DE 3ª PROCESOS Y REDES. AUXILIAR ADMINISTRATIVO. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE ATENCIÓN TELEFÓNICA

Oficiales de 3ª de procesos y redes. Son los que con la formación profesional elemental de las funciones que integran un oficio, ejecutan los trabajos acorde con la referida formación, bajo la dirección o encargo de un superior. Todos los oficiales de 3ª o ayudantes pasarán a oficiales de 2ª a los ocho años de su ingreso en aquella categoría.

Auxiliar Administrativo. Son los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos

elementales de carácter burocrático tales como mecanógrafos en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos justificantes

Todos los auxiliares administrativos pasarán a oficial de 2ª administrativo a los ocho años de su ingreso en la categoría de auxiliar, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacante de oficial de 2ª.

Auxiliar Administrativo de atención telefónica. Son aquellos trabajadores que realizan tareas de telemarketing habituales y normales con una formación previa. Atienden o emiten contactos siguiendo métodos de trabajo con actuaciones protocolizadas, y recepcionan llamadas para la compra de productos o servicios, así como atender consultas sobre los mismos.

NIVEL XVIII. PEÓN ESPECIALISTA.

Se consideran así aquellos empleados que con determinado conocimiento de una especialidad, la ejecutan y ayudan a los oficiales.

NIVEL XIX PEÓN.

Son los obreros mayores de 18 años que para el desempeño de sus funciones sólo aportan su esfuerzo físico y no precisan práctica previa ni conocimiento de especialidad alguna.

NIVEL XX. APRENDIZ.

Persona que, realizando las labores propias de iniciación en el conocimiento de una profesión que le encomienden sus superiores, reúna los requisitos legalmente establecidos para la suscripción de contrato de aprendizaje.

Además de todas las categorías anteriormente descritas, se crean las categorías de Ayudante de 1º y 2º año para cada una de las dichas anteriormente, con la excepción de la de aprendiz. Esta categoría será desempeñada por aquellos trabajadores que tengan como funciones las de ayuda en aquellas materias que les sean encomendadas por el titular de la categoría correspondiente del que dependen, con un alto grado de dependencia, con instrucciones concretas claramente establecidas, bajo la supervisión y la responsabilidad del titular de la categoría correspondiente.

Los Ayudantes de 1º año, transcurrido un año de ingreso en esta categoría pasarán automáticamente a Ayudante de 2º año, sin que para ello sea necesario la existencia de vacantes. Los Ayudantes de 2º año, transcurrido un año desde su ingreso en esta categoría, pasarán automáticamente a ocupar la categoría titular correspondiente de la que era ayudante, sin que para ello sea necesario la existencia de vacantes.

Capítulo IV. Régimen de trabajo.

Artículo 7. Jornada Laboral.

La duración de la jornada ordinaria será con carácter general de 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes de 8,00 a 15,00 horas.

Dadas las especiales características del personal encuadrado en los niveles II, III y IV, el Consejo de Administración podrá modificar la distribución horaria de su jornada laboral en aquellos casos que considere convenientes y por el tiempo que estime, sin sobrepasar en ningún caso la jornada efectiva del resto del personal.

A todo lo anterior hay que realizar las siguientes salvedades:

PARA EL PERSONAL DE OFICINAS, TÉCNICOS Y MANTENIMIENTO:

A En la Semana del Corpus:

a. Lunes y martes, el horario será de 9 a 14.

b. Miércoles de 9 a 12.

c. Jueves y viernes: festivos.

B. En Semana Santa: De lunes a miércoles, ambos inclusive, el horario será de 9 a 14.

C. El día de la Cruz el horario será de 9 a 12.

D. Desde el 1 de julio al 31 de agosto, el horario será de 8 a 14.

Los días 24 y 31 de diciembre serán trabajados cada uno de ellos por el cincuenta por ciento del personal administrativo, técnico y de mantenimiento, siempre y cuando dichos días tengan el carácter de laborables. Caso contrario serán sustituidos por otros dos días laborables, que serán en principio, los laborables más próximos a estos, o aquellos que se acuerden por el Comité de Empresa.

PERSONAL DE TURNO:

La jornada anual del personal de turno, será igual en su cómputo a la jornada anual efectiva del personal de oficina, técnicos y mantenimiento.

PERSONAL DE LABORATORIO Y CONTROL DE CALIDAD:

La jornada anual del personal de laboratorio y Control de Calidad, será igual en horas efectivas año a las del resto del personal de turnos, oficinas, técnicos y mantenimiento, con la particularidad de que las horas trabajadas en sábados y



domingos o festivos serán valoradas con un 75% de incremento, a la hora de calcular el cómputo anual.

PERSONAL DE ATENCIÓN TELEFÓNICA (TELEMARKETING):

La jornada anual efectiva del personal de atención telefónica será igual en su cómputo a la jornada anual efectiva del resto del personal de la empresa.

Estos trabajadores desarrollarán su trabajo mediante turnos rotativos de mañana, tarde.

De lunes a viernes.

Turno de mañana: de 8 a 15 horas.

Turno de mañana: de 9 a 16 horas.

Turno tarde: de 14 a 21 horas.

PERSONAL DE SANEAMIENTO (CAMIONES):

La jornada anual efectiva del personal de saneamiento, será igual a la del resto del personal de la empresa.

Este personal desarrollará sus tareas en turnos rotativos de mañana y tarde de lunes a viernes.

Turno de mañana: de 8 a 15 horas.

Turno de tarde: de 15 a 22 horas.

Para cualquier variación de la jornada, en cuanto a su distribución horaria con excepción de los niveles II, III y IV, se necesitará, o bien acuerdo privado o bien negociación colectiva.

Para el caso de nuevas contrataciones, si la empresa y el futuro trabajador desearan pactar condiciones distintas de las establecidas en este convenio será necesario informe previo del Comité de Empresa sobre las condiciones del mismo, éste se emitirá con la mayor celeridad.

SUPUESTOS REDUCCIÓN DE JORNADA.

Tendrán derecho a reducción de jornada en una disminución de un tercio a la mitad con la disminución proporcional del salario en los supuestos de cuidado de:

- Menor de seis años sujeto a guarda legal.





- Minusválido físico, psíquico o sensorial, sujeto a guarda legal que no desempeñe una actividad retribuida.

- Familiar hasta el segundo grado que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan velarse por sí mismos, y que no desempeñen actividad retribuida.

La regulación deberá garantizar la compatibilidad del ejercicio estos derechos con las necesidades de funcionamiento de la Empresa. En todos los casos, se precisará justificación documental. Debiendo preavisar el trabajador a la Empresa con un mínimo de quince días de antelación.

Artículo 8. Horas Extraordinarias.

Quedan prohibidas las horas extraordinarias con las excepciones contempladas en este convenio. Además se podrán realizar en casos excepcionales, de fuerza mayor, como averías de extrema urgencia o que afecten a terceros. Igualmente se podrán realizar en los casos de existencia de bajas por I. T. o cualquier otra circunstancia que impida la prestación efectiva del trabajo, cuando puedan afectar al correcto funcionamiento de la actividad a prestar por Emasagra.

Siempre que sea posible, se avisará con la suficiente antelación al período que ocuparán dichas horas extraordinarias. En estos supuestos, se compensarán por tiempo de descanso en los términos previstos en la Ley.

Artículo 9. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho al disfrute de un período anual de descanso de TREINTA Y UN DIAS NATURALES.

El período de disfrute de dichas vacaciones será el comprendido de enero a diciembre, y preferentemente en los meses de julio a septiembre, estableciéndose el cuadro de vacaciones durante el mes de enero de cada año.

El inicio de las vacaciones no coincidirá con fiesta o víspera de festivo.

Artículo 10. Permisos y Licencias.

Todos los trabajadores comprendidos en este convenio, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días naturales de Permisos y Licencias, retribuidos como si fueran efectivamente trabajados:

A Quince días en caso de matrimonio.

B. Cinco días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos, salvo para el caso de que el lugar de fallecimiento se encuentre fuera del ámbito provincial de Granada, en cuyo caso se ampliara un día más.

- C. Tres días laborables en caso de nacimiento de hijos.
- D. Tres días por intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres.
- E. Tres días en caso de fallecimiento de padres, hermanos, abuelos o padres políticos, salvo para el caso de que el lugar de fallecimiento se encuentre ubicado fuera del ámbito provincial de Granada, en cuyo caso se ampliará un día más.
- F. Un día en caso de fallecimiento de familiares consanguíneos o del cónyuge hasta el tercer grado, salvo lo dispuesto para padres políticos en el apartado E) de este artículo.
- G. Por el tiempo necesario para cumplir trámites de carácter público y personal inexcusables, siempre que se avise a la empresa justifique adecuadamente.
- H. Tres días como máximo, por traslado de residencia.
- I. Un día por matrimonio de familiar por consanguinidad o afinidad en primer grado siempre que la boda tenga lugar en un día en que hubiera de prestar su trabajo el trabajador en Emasagra.

Las parejas de hecho tendrán derecho al disfrute de todos y cada uno de los permisos enumerados en el presente artículo, siempre y cuando acrediten tal situación en los registros públicos habilitados al respecto.

Sin derecho a remuneración alguna y con suspensión del contrato de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una licencia de cinco meses como máximo.

Artículo 11. Maternidad.

Toda trabajadora tendrá derecho a percibir, mientras dure su situación de permiso por maternidad, una cantidad igual al cien por cien (100%) del salario real que venía percibiendo con anterioridad.

A tal efecto, la empresa abonará la diferencia existente entre las cantidades a percibir en concepto de maternidad y el referido salario real.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. También tendrá derecho la mujer a acumular el tiempo correspondiente en jornadas completas previa notificación a la Dirección de la Empresa y existiese acuerdo al respecto.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir el derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.



Artículo 12. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para

Su cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En materia de excedencia los empleados de Emasagra, podrán optar entre el sistema regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y el que a continuación se expone, considerados ambos en su conjunto.

La empresa concederá a todo personal que tenga al menos un año de antigüedad desde su ingreso o desde su última excedencia disfrutada el pase a excedencia voluntaria por período no inferior a seis meses ni superior a cinco años

La excedencia deberá solicitarse por escrito con veinte días de antelación.

En el caso de que no exista vacante de la categoría del trabajador, la empresa lo pondrá en su conocimiento.

El trabajador que solicite su ingreso dentro del término fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante existente fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de su categoría. Sí producida o existiendo la vacante en su categoría y requerido para que se incorpore, no lo efectuara en el plazo de quince días, perderá todo derecho a reingreso.

Así mismo todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a:

A) Excedencia por una duración no superior a tres años para atender el cuidado de hijos biológicos o por adopción a acogimiento a contar desde la fecha del nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa aprobatoria.

B) Excedencia por una duración no superior a un año para atender al cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada constituye un derecho individual, no obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho, la Empresa podrá limitar su ejercicio

simultáneo o por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Artículo 13. Desplazamientos y Dietas.

La empresa estará obligada a facilitar medio de locomoción, para el desplazamiento del trabajador, dentro de la jornada laboral.

Todo empleado que de mutuo acuerdo con la empresa, y dentro de su jornada laboral o jornada extraordinaria, tenga que utilizar su vehículo particular para el desarrollo de su misión, cobrará el importe correspondiente a los Km. realizados, al precio de 0,24 céntimos de euro. el Km.

DIETAS.

El personal que por necesidad de la empresa se desplace fuera del término municipal y el desplazamiento le obligue a almorzar, cenar o pernoctar, presentará justificante de los gastos que se hayan ocasionado para su abono. A tales efectos podrá solicitar que se le facilite una cantidad a justificar.

Si por necesidades del servicio, fuera necesario prolongar la jornada durante el periodo normal de comida o cena, la empresa estará obligada a facilitar al personal comida, en caso de que por cualquier dificultad ello no fuera posible, estará obligada la empresa, al pago de una dieta equivalente al 75% del salario base diario del Oficial 1^a Administrativo.

Capítulo V.

Artículo 14. Provisión de plazas. Ascensos, ingresos y vacantes.

Los puestos de trabajo hasta el Nivel V inclusive serán de libre designación de la empresa. Cuando hubieren obtenido ese nivel por ascenso desde categorías inferiores, la nueva categoría sólo se consolidará por el transcurso del plazo de dos años, dentro del cual la empresa o el trabajador podrán optar por retrotraer al trabajador a su anterior categoría. Al resto se le aplicarán las normas que se contienen a continuación.

Salvo acuerdo en contrario de la Empresa con el Comité de Empresa, los procedimientos para cubrir cualquier puesto de trabajo fijo se realizarán bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito, y capacidad.

Cuando quede libre un puesto de trabajo de los niveles VI a XX ambos inclusive, y sea necesario cubrirlo, se hará en primer lugar mediante el reingreso de excedentes voluntarios. Si estos no existiesen, la necesidad de cubrir el puesto de trabajo y las condiciones necesarias para desempeñarlo se dará a conocer a todos los trabajadores a través de los tablones de anuncios. Si algún trabajador deseara tener acceso a dicho puesto lo comunicará por escrito a la Secretaria General.

Cuando uno o varios trabajadores optaran por ese puesto o puestos de trabajo, se realizarán pruebas de carácter objeto a los candidatos. La elaboración de las mismas, su realización y corrección correrá a cargo de una comisión formada por un representante de la Empresa, el responsable del Área o parlamento en el que haya que cubrir el puesto de trabajo y dos miembros del Comité de Empresa. Este puesto o puestos se cubrirá preferentemente por trabajador de la misma categoría profesional.

En los casos en que no haya ningún trabajador de Emasagra para desempeñar el puesto de trabajo o sea nuevo se realizará la selección mediante pruebas objetivas que serán elaboradas, realizadas y corregidas por una comisión que tendrá la misma composición que se indica en el párrafo anterior.

Artículo 15. Contratación temporal.

Sólo se podrán hacer contratos eventuales por sustitución del personal en situación de enfermedad, accidente y por ausencia justificada de un trabajador o trabajadora o excedencia.

Además Emasagra podrá suscribir contratos temporales según las distintas modalidades reguladas por las disposiciones laborales sobre contratación temporal, en función de sus necesidades. Salvo acuerdo entre la Gerencia de la empresa y el Comité de Empresa, cuando el contrato sea para ocupar una plaza con carácter fijo, paralelamente a la contratación se iniciarán los procedimientos previstos en este Convenio para la provisión de vacantes. Estos contratos se formalizarán por escrito en los modelos oficiales y en ellos se harán constar los periodos de prueba que serán los establecidos en la legislación vigente.

A tal efecto se considerará plaza de carácter fijo aquella que en períodos de producción normal de la empresa venga siendo ocupada por un trabajador con tal carácter.

Los contratos de formación y en prácticas se regirán por lo estipulado en la legislación vigente.

Capítulo VI. Seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral.

Artículo 16. Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Laboral

Respecto a la Seguridad y prevención de riesgos laborales se estará a lo dispuesto en la normativa laboral de seguridad y salud laboral, que en cada momento exista en este sentido, y muy especialmente a lo recogido en la Ley 31/95 de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, así como disposiciones que desarrollan o complementan la misma.

Artículo 17. Reconocimiento médico.

Todos los trabajadores con independencia de su Categoría Profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la empresa, será sometidos a Reconocimiento Médico con respecto a las disposiciones legales vigentes.

Asimismo, la empresa someterá a los aspirantes a ingreso en su plantilla, cualquiera que sea su turno o sistema de ingreso, a las pruebas psicotécnicas que se consideren necesarias según la Categoría Profesional que vaya a desempeñar.

Estas pruebas se incluirán en las listas de Ascensos que por sus condiciones especiales u otras circunstancias estime conveniente la empresa incluir dentro de los Concursos Oposición.

Capítulo VII. Régimen económico.

Artículo 18. Conceptos remunerativos.

La remuneración está compuesta de los siguientes conceptos:

- a. Sueldo base o salario base o jornal
- b. Aumentos por antigüedad
- c. Pagas extraordinarias
- d. Participación en beneficios
- e. Otros complementos salariales

Por tanto, no podrán establecerse otros conceptos remunerativos fuera de los pactados en el articulado del actual Convenio Colectivo.

Artículo 19. Sueldo base o jornal.

Para el año 2.006, será el indicado en la tabla anexa al convenio.

Las categorías de Ayudante de 1ª y 2ª año que con carácter general se establecen en el artículo 6º, percibirán respectivamente el 60% y el 75% del salario anual bruto fijado para un trabajador que desempeñe la categoría como titular.

Los trabajadores contratados en prácticas y de formación percibirán el 60% y el 75% del salario anual bruto de la categoría correspondiente, salvo que ésta sea la de ayudante de 1ª o 2ª año, en cuyo caso percibirán el total del salario anual bruto estipulado para esta categoría.

Quedan excluidos de los párrafos anteriores las personas contratadas temporalmente en virtud de convenio con la Universidad, respecto de los cuales



se estará al contenido de los referidos convenios.

Si el IPC anual a 31 de diciembre de 2006 fuera superior al 3% se procederá a una revisión salarial por la que exceda del 3% con carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2006. Dicha revisión será sobre el salario base de 31 de diciembre de 2005.

Para el año 2.007, será el indicado en la tabla anexa al Convenio que comporta una subida mensual del IPC Nacional previsto por el Gobierno más 1% sobre el salario base del año 2.006.

Si el IPC anual a 31 de diciembre de 2007 fuera superior al IPC nacional previsto más 1,2% se procederá a una revisión salarial por lo que exceda del IPC nacional previsto más 1,2% con carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2007. Dicha revisión será sobre el salario base de 31 de diciembre de 2006.

Artículo 20. Aumento por antigüedad.

En concepto de aumento por antigüedad, cada trabajador recibirá mensualmente un incremento por dicho concepto en la siguiente forma:

- a. Por cada año de los diez primeros en la empresa, el DOS POR CIENTO (2%) de aumento de su salario base mensual.
- b. Por cada uno de los restantes, el UNO POR CIENTO (1%) de su salario base mensual.
- c. La fecha de partida será el 1 de enero o el 1 de julio según sea su ingreso en el primer o segundo semestre.

Artículo 21. Participación en beneficios.

En concepto de participación en beneficios, cada trabajador recibirá mensualmente el QUINCE POR CIENTO (15%) de su salario base mensual, más antigüedad.

Artículo 22. Gratificaciones Periódicas Fijas.

Todo el personal integrado en esta empresa percibirá, en concepto de gratificaciones periódicas, fijas cuatro pagas extraordinarias cuyo importe estará compuesto por una mensualidad del salario base del trabajador más antigüedad.

El pago de estas gratificaciones se hará en las fechas de 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 10 de diciembre.

Artículo 23. Plus de Transporte.



Los trabajadores de Emasagra incluidos en los niveles III al XX, percibirán mensualmente en concepto de plus de transporte la cantidad de 80,57 euros para el año 2.006.

A partir de 1 de enero de 2.007, dicho plus pasará a devengarse por día efectivamente trabajado, estableciéndose su cuantía en seis euros treinta céntimos brutos por día. No se detraerá dicho plus durante el permiso maternal.

Artículo 24. Plus de Nocturnidad.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, cuyo horario de trabajo esté comprendido entre las 22 y 06 horas, tendrán derecho a recibir un plus, como mínimo del VEINTICINCO POR CIENTO (25%) del sueldo base, siempre que efectivamente presten el trabajo. No se devengará este plus si no se prestara el trabajo, cualquiera que fuera la causa.

Artículo 25. Trabajo a Turnos.

Son los trabajos que requieren una actividad permanente durante las veinticuatro horas del día y los 365 días del año, por este motivo se establecen turnos de trabajo, variando periódicamente el horario de los trabajadores y los días de fiesta semanales, con el bien entendido de que las horas trabajadas en domingo o festivo intersemanal no se califican de extraordinarias. El importe del plus de trabajo a turnos será como mínimo del 12% del salario base mensual más antigüedad y se percibirá en cada mensualidad.

Artículo 26. Plus de Toxicidad.

Se establece un plus de toxicidad del diez por ciento del salario base más la antigüedad para el personal que presta sus servicios en las EDARS o en Saneamiento. Este plus se percibirá durante doce meses al año y no será de aplicación a los técnicos y personal administrativo.

Artículo 27. Plus de disponibilidad.

Los trabajadores con las categorías de oficiales en número no inferior a cinco dedicados a las tareas de Mantenimiento tendrán disponibilidad permanente en periodos máximos de una semana al mes para realizar cualquier trabajo de resolución de emergencia fuera del horario laboral habitual. A estos efectos, los trabajadores designados para cada semana y durante la misma estarán localizados a través del medio de comunicación que se establezca con la obligación de personarse en el lugar de trabajo una vez requerido para ello de inmediato.

Por dicha disponibilidad percibirán 120 euros por semana efectiva en que se encuentren en situación de disponibilidad, percibiendo a partir del 1 de enero de



2007 la cantidad de 126 euros.

Igualmente se les abonará, como horas extraordinarias el tiempo empleado en la realización del trabajo para el que han sido requeridos más una hora. Si dichos trabajadores fueran requeridos durante la semana de disponibilidad para realizar más de tres intervenciones recibirán un complemento de 31,25 euros.

La empresa designará, una vez firmada este convenio, a los trabajadores para esta disponibilidad que reúnan las características indicadas en el primer párrafo y que voluntariamente deseen realizarla. En el caso de que no existieran trabajadores voluntarios, la Empresa designará los trabajadores afectados por esta circunstancia.

La Comisión paritaria del Convenio se reunirá a petición de una de las partes con el fin de conocer y analizar el número de actuaciones realizadas por este concepto.

Artículo 28. Plus de corretornos.

Se crea para los trabajadores de las plantas de EDARS de equipo de conservación la situación de corretornos. La misma implica la disponibilidad permanente para sustituir a otro trabajador en situación laboral de baja por incapacidad temporal, licencia o cualquier otra circunstancia, en su turno de trabajo, durante el tiempo que permanezca en tal situación y con el horario que le correspondiere, dejando de realizar su trabajo habitual durante el tiempo referido.

Por dicha disponibilidad los trabajadores percibirán una cantidad equivalente al plus de turnicidad.

La jornada laboral anual será la establecida en este convenio.

Artículo 29. Anticipos y deudas de los trabajadores.

A ANTICIPOS

1. Todo trabajador fijo de EMASAGRA, tendrá derecho a percibir un préstamo en concepto de anticipo, por un importe máximo de 1.300 EUROS.
2. El referido importe será reintegrado a la empresa por el trabajador, en un tiempo máximo de DIECIOCHO MESES, mediante abonos mensuales, que podrán detraerse préstamo.
3. La concesión de dicho anticipo será regulada de la siguiente forma:
 - a. No se concederá este anticipo a quien esté disfrutando otro igual.
 - b. Los anticipos serán concedidos por riguroso orden de petición, lo que se





acreditará mediante un registro de solicitudes al efecto, Registro ubicado en el Departamento de Administración Personal, a disposición del Comité de Empresa.

c. Los referidos anticipos no devengarán interés alguno a favor de la empresa.

d. La concesión de estos anticipos queda supeditada a que el saldo contable (suma de largo y corto plazo) de los mismos no rebase, en ningún momento, el montante de CUARENTA Y DOS MIL SETENTA EUROS CON OCHENTA Y CUATRO CENTIMOS.

e. En caso de que un trabajador tenga con Emasagra deudas derivadas de suministro de agua o de saneamiento, por cualquiera de los conceptos que se devengan y se incluyen en los recibos, así como las liquidaciones de las actas por fraude, se aplicarán las condiciones similares que a terceros ajenos a Emasagra.

f. En caso de consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo se aplicará la normativa vigente en el Convenio Colectivo Nacional del Sector.

Artículo 30. Seguro de vida.

Los trabajadores con contrato no indefinido afectados por el presente convenio, serán cubiertos por una póliza de seguro colectivo, con efectos desde la fecha de firma del presente convenio, que amparará los siguientes riesgos y por la cuantía que se expresa:

Muerte Natural	31.535,14 euros
Invalidez permanente absoluta	31.535,14 euros
Muerte por Accidente	63.106,27 euros
Muerte por Accidente de Tráfico	94.659,41 euros

La empresa queda liberada de estas obligaciones respecto de aquellas personas que pudieran ser rechazadas por la Compañía de Seguros.

Artículo 31. Incapacidad Temporal.

En caso de Incapacidad Temporal, derivada de Enfermedad Común o Accidente de Trabajo, la empresa abonará la diferencia existente entre su salario real, y la prestación que recibe el trabajador en su situación de Baja.

Artículo 32. Jubilación.

La edad de jubilación será la de sesenta y cinco años, con carácter obligatorio para todos los trabajadores que alcancen dicha edad, dado el alto índice de desempleo que existe y a efectos de una mayor promoción al empleo, y, siempre y cuando el trabajador afectado tenga cotizado el mínimo de tiempo exigido por el organismo competente en cada momento para poder tener derecho a jubilación.

El personal que preste su servicio en la Empresa donde se aplique el presente Convenio, se jubilarán al cumplir los 65 años de edad, de conformidad a lo establecido en la Ley 14/2005 de 1 de julio (Disposición Adicional décima).

De mutuo acuerdo trabajadores y empresa podrán acogerse a la jubilación parcial, en los términos y condiciones legalmente establecidos.

Artículo 33. Fondo de Asistencia y Cooperación Social.

La empresa destinará como Fondo de Asistencia y Cooperación Social la cantidad de veinte y seis mil euros cada año.

Artículo 34. Préstamos para adquisición y Reforma de Vivienda.

La empresa concederá durante la vigencia del presente convenio a doce trabajadores que ostente el carácter de fijos, doce préstamos para adquisición o reforma de vivienda.

Si no se solicitaran los préstamos durante el año, no podrán ser acumulados a años posteriores.

El importe máximo de cada uno de los préstamos será cuatro mil quinientos siete con cincuenta y nueve euros. Su devolución se verificará mediante amortizaciones mensuales en un plazo máximo de setenta y cinco meses. El importe de las amortizaciones se determinará dividiendo el importe del préstamo por el número de mensualidades en que se va a llevar a cabo la amortización total del mismo.

La concesión de dicho préstamo queda regulada de la siguiente forma:

- a. No se admitirán solicitudes de este préstamo, a quien esté disfrutando otro igual, o habiéndolo disfrutado aún no hayan transcurrido tres meses desde que se amortizó.
- b. Los préstamos serán concedidos por riguroso orden de petición, lo que se acreditará mediante solicitud fechada al efecto, a entregar en el departamento de personal.
- c. Los referidos préstamos no devengarán interés alguno a favor de la empresa.
- d. La concesión de estos préstamos queda supeditada a que el saldo contable (suma de largo y corto plazo) de los mismos no rebase, en ningún momento el montante de 180.303,63 euros.
- e. El prestatario habrá de justificar que destina el préstamo al fin para el que se concede el mismo en el plazo de un mes desde que fuera requerido al efecto, transcurrido el cual sin haberlo justificado, se entenderá denegada la concesión.

Capítulo VIII. Derechos sindicales.

Artículo 35. Funciones del Comité de Empresa.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

A. Ser informado por la Dirección de la empresa:

a. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción de ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b. Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de Formación Profesional de la empresa.

Igualmente, previamente a cualquier tipo de contratación temporal se deberá comunicar al Comité de Empresa, expresando los motivos y objetivos de la misma, así con sus condiciones específicas, debiendo el Comité emitir informe en plazo de 3 días hábiles.

d. En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación de "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. La empresa facilitará al Comité de la misma, el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité a efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de Absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los

índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

6. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b. la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de Formación y Capacitación de la empresa.

c. Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

d. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

e. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad personal como órgano Colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f. Los miembros del Comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y e) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

g. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo, y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 36. Garantías del Comité de Empresa.

a. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de su funciones, ni dentro del año siguiente a su cese siguiente a su cese y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se encontrara reconocido como tal en la empresa.



Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

d. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine. Podrán establecerse pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o Miembros del Comité como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos. Institutos de Formación u otras entidades.

f. Se fija una dependencia dentro de la oficina principal de la empresa como dependencia propia del Comité de Empresa, dotada del material y mobiliario necesario, para que éste pueda cumplir los cometidos encomendados a tal efecto.

Asimismo se fija un fondo de 1.502, 53 EUROS anuales, para financiar gastos del Comité de Empresa.

Artículo 37. Protección al empleo.

El trabajador que sea despedido y la Jurisdicción social declare Nulo o Improcedente el despido, el trabajador podrá optar por su indemnización o la readmisión en su puesto de trabajo.



No será de aplicación lo incluido en el párrafo anterior a las personas incluidas en los Niveles II al V, ambos inclusive, contratados con posterioridad al 30-07-98 (con motivo de la modificación en la participación en el capital y gestión de la empresa) dadas las especiales características de las mismas (puestos de trabajo con responsabilidades especiales)

Capítulo IX. Disposiciones varias.

Artículo 38. Ampliación de estudios.

A aquellos trabajadores que estén ampliando o deseen ampliar sus estudios, la empresa les abonará los gastos de la primera matrícula en cada una de las asignaturas que conformen la titulación: el trabajador sólo podrá solicitar esta ayuda para una sola titulación y especialidad. Obtenida la titulación antes dicha, podrá solicitarse esta ayuda para otra nueva titulación.

Igualmente la empresa concederá una ayuda para cada trabajador que curse estudios, de 130 EUROS anuales para la compra de libros correspondientes a dicho curso.

Tanto los derechos de matrícula como la adquisición de los libros habrá de ser justificado por el trabajador.

Artículo 39. Licencia para exámenes.

Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a los permisos necesarios para concurrir a los exámenes, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, previa comunicación de la fecha y de la hora de los mismos y posterior justificación de haber acudido a la convocatoria.

Artículo 40. Ropa de trabajo.

Con carácter general y para aquellos casos excepcionales en que por las características del servicio se sufre un mayor deterioro, la empresa facilitará ropa de trabajo, de invierno y verano, al personal con las siguientes prendas de trabajo:

Un equipo de verano formado por:

2 pantalones.

2 camisas de manga corta.

1 par de zapatos de seguridad.

Un equipo de invierno formado por:



2 pantalones de invierno.

2 camisas de manga larga.

1 chaleco cortavientos.

2 forros polares.

1 parka con mangas desmontables.

1 anorak (duración 2 años).

1 par de zapatos de seguridad.

1 traje de agua.

La ropa se entregará en los 15 primeros días de los meses de mayo y octubre.

A tal fin se crea una Comisión en el Comité de Empresa para determinar la calidad de las prendas.

Artículo 41. Traslados.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio solo podrán ser trasladados a centros de trabajo de Emasagra dentro del Área Metropolitana de Granada, en virtud de acuerdo expreso y por escrito empresa trabajador. Tal acuerdo requerirá para su validez que sea ratificado por el Comité de Empresa.

Cuando Emasagra cese en su actividad en ese centro de trabajo, el trabajador volverá a su antiguo centro de trabajo, dejando de percibir las cantidades que recibiera como consecuencia del traslado.

Si no se llegara a acuerdo para el traslado, el trabajador permanecerá en su puesto de trabajo, sin que ello pueda suponer menoscabo alguno en sus condiciones de trabajo.

Artículo 42. Bolsa de vacaciones.

Cada trabajador afectado por el presente convenio, percibirá un importe igual al salario base mensual del Nivel XII.

Como consecuencia del establecimiento de la citada bolsa, no son aplicables las deducciones o bonificaciones en los consumos verificados por los trabajadores tanto en la Ordenanza de la actividad como en cualquier otra disposición aplicable.

Para el caso de que un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado del año al que



corresponda, ya que el devengo de la bolsa de vacaciones coincide con el año natural.

Capítulo X. Disposición transitoria.

Los artículos 30, 32, 33, 34 y 35 del capítulo VIII del convenio colectivo del año 2001, forman parte del Plan de Pensiones de la Empresa Municipal de Abastecimiento y Saneamiento de Granada, S.A. .. al haber sido externalizado el Régimen Asistencial que contenía el Convenio Colectivo de Empresa del año 2001.

Capítulo XI. Disposiciones finales.

Artículo 43. Cláusulas de Garantía.

1. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a título personal tenga establecida la empresa con sus trabajadores al entrar en Vigor el presente convenio, ya sean económicas o de condiciones de trabajo mejorándose aquellas que el presente convenio establezca.
2. A los trabajadores de toda la plantilla actual, afectada por el presente convenio, no se les podrá exigir Título Académico para el desempeño de su función habitual, excepto en los casos en que se requiera titulación de grado medio o superior.
3. En caso de que cualquier trabajador afectado por el presente convenio sufriera privación de libertad, la empresa se obliga a readmitirlo en su puesto de trabajo siempre que el tiempo de privación de libertad no sea superior a cinco años.
4. Absorción de mejoras legales: Se entienden absorbidas en el convenio todas aquellas mejoras que se encuentren en vigor a la fecha del mismo, excluyéndose por tanto las que con posterioridad a esta fecha, de firma del convenio, se puedan legislar y supongan mejoras para el personal.

Artículo 44. Derecho complementario.

En todo lo no expresamente pactado y aceptado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Normativa Legal Vigente.

Artículo 45. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria para la interpretación del presente Convenio, formada por tres miembros designados por la empresa y tres miembros del Comité de la misma, que hayan participado en la confección del presente Convenio.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de la partes, previo envío, con 72 horas de antelación orden del día, y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas de este convenio colectivo, la

vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañados de sus asesores, que podrán ser ajenos a la Empresa, y que serán designados libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz pero no voto. Los acuerdos de dicha comisión paritaria se adoptaran por mayoría de cada una de las partes, si no se alcanza acuerdo, las partes podrán recurrir a los órganos de mediación y solución de conflictos establecidos al efecto.

Artículo 46. Política de empleo.

La empresa, durante el período de vigencia del presente convenio, mantendrá, como mínimo, el número de trabajadores de la actual plantilla de trabajadores fijos.

Artículo 47. Cambio de titularidad empresarial.

Cuando la actividad de uno o varios o todos los centros de trabajo, incluidos oficinas, cese por finalización o modificación total o parcial del contrato de explotación, arrendamiento, gestión etc., o bien por desaparición de la empresa y sea adjudicataria de dicha explotación otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse y a absorber a los trabajadores de la Emasagra respetándoles y conservándoles en su integridad con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en el presente convenio, pactos de empresa y condiciones personales.

Será requisito necesario para acogerse a este beneficio que los trabajadores del centro o centros que se absorban, lleven prestando su servicio en Emasagra al menos tres meses antes de la fecha de Absorción o subrogación.

Artículo 48. Subsidio por privación del permiso de conducir.

Teniendo en cuenta la obligación que tienen los trabajadores de conducción de los vehículos de la empresa para el desarrollo normal de su trabajo, la Empresa se obliga a contratar una póliza de seguro que cubra el riesgo de retirada del permiso de conducir vehículos a los trabajadores que conduzcan vehículos de la empresa durante el desarrollo de su trabajo en la misma.

Artículo 49 Clasificación Profesional.

Con la firma del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria integrada por tres miembros designados por el Comité de Empresa de entre sus componentes y otros tres miembros, designados éstos por la Empresa, obligándose esta Comisión a que, durante la vigencia temporal pactada inicial del presente Convenio, quede elaborada una nueva tabla de clasificación profesional, así como adscripción de los trabajadores a grupos profesionales, trasladando sus



conclusiones a la mesa de negociación, pudiendo aplicar éstas en este mismo Convenio si así se determinase. Así también, esta misma Comisión se encargará de proponer nuevas alternativas al Plan de Pensiones actual.

Artículo 50. Prevención Riesgos Laborales.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa a través del Servicio de Prevención realizará los estudios higiénicos correspondientes para valorar la exposición a los distintos agentes químicos que puedan ocasionar un riesgo a los trabajadores, debido a las sustancias químicas presentes en los centros de trabajo. Asimismo, realizará estudios ergonómicos y psicosociales en aquellos puestos de trabajo que por su actividad puedan producir riesgos para la salud de los trabajadores.

Como consecuencia de dichos estudios, se elaborarán informes donde se incluirán, todas las actividades necesarias para eliminar, reducir o controlar tales riesgos, comprometiéndose la Empresa a implantar todas las medidas preventivas reflejadas en el informe previa planificación de las mismas.

Una vez implantadas todas las medidas preventivas, se realizarán nuevamente los estudios higiénicos, ergonómicos y psicosociales para verificar la eficacia de dichas medidas. Si aún así se verificara que las medidas son ineficaces, se estudiará en su caso, una nueva valoración de los complementos a través de la negociación colectiva.

Artículo 51.

Las partes suscribientes del presente convenio afirman que el mismo supone una mejora respecto del precedente considerado en su globalidad.



TABLAS DE REMUNERACIONES SALARIALES BRUTAS, DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE ABASTECIMIENTO Y SANEAMIENTO DE GRANADA, PARA EL AÑO 2008

NIVELES	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	XVII	XVIII	XIX
SALARIO BASE ANUAL BRUTO	32.070,93	23.673,22	22.531,35	21.750,20	20.247,03	18.635,72	17.670,06	17.762,71	16.921,62	16.524,28	16.252,97	16.066,83	15.743,83	15.566,22	15.259,40	15.206,54	14.513,41	14.370,00
EXTRA MARZO	2.672,57	1.927,77	1.885,95	1.812,53	1.687,25	1.552,98	1.472,51	1.455,23	1.410,30	1.377,02	1.355,25	1.340,05	1.312,40	1.298,29	1.277,45	1.260,79	1.211,28	1.197,91
EXTRA JUNIO	2.672,57	1.927,77	1.885,95	1.812,53	1.687,25	1.552,98	1.472,51	1.455,23	1.410,30	1.377,02	1.355,25	1.340,05	1.312,40	1.298,29	1.277,45	1.260,79	1.211,28	1.197,91
EXTRA SEPTIEMBRE	2.672,57	1.927,77	1.885,95	1.812,53	1.687,25	1.552,98	1.472,51	1.455,23	1.410,30	1.377,02	1.355,25	1.340,05	1.312,40	1.298,29	1.277,45	1.260,79	1.211,28	1.197,91
EXTRA DICIEMBRE	2.672,57	1.927,77	1.885,95	1.812,53	1.687,25	1.552,98	1.472,51	1.455,23	1.410,30	1.377,02	1.355,25	1.340,05	1.312,40	1.298,29	1.277,45	1.260,79	1.211,28	1.197,91
PARTICIP. BENEF. ANUAL	4.810,92	3.550,98	3.354,70	3.282,56	3.037,05	2.795,26	2.650,51	2.619,41	2.539,54	2.478,94	2.435,45	2.412,59	2.362,32	2.333,33	2.298,42	2.269,43	2.191,87	2.155,55
ANUAL BRUTO	47.571,79	34.115,27	33.660,34	31.265,37	30.033,10	27.642,98	26.210,61	25.903,07	25.103,34	24.511,02	24.170,21	23.852,91	23.380,33	23.074,02	22.738,69	22.447,15	21.676,19	21.316,55
MESESUAL BRUTO	3.964,32	2.842,94	2.805,03	2.605,45	2.502,76	2.303,58	2.184,22	2.158,59	2.091,94	2.042,58	2.014,18	1.987,74	1.950,03	1.922,84	1.894,88	1.870,59	1.805,52	1.776,38