

CONVENIO COLECTIVO DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS PARA LA EMPRESA AQUAGEST SUR, S. A. PARA SU CENTRO DE TRABAJO EN SAN FERNANDO (CADIZ)

Capítulo I. Ámbito De Aplicación

Artículo. 1. Ámbito Funcional.

El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo entre el Servicio Municipal de Aguas de San Fernando, cuya concesión administrativa de gestión la ejerce, AQUAGEST- SUR, S.A., dedicada a la actividad de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas en su Centro de San Fernando excluyéndose expresamente la actividad de mantenimiento y limpieza integral de la red de alcantarillado.

Artículo. 2. Ámbito Personal.

El presente Convenio afecta a todos los/ as trabajadores/as fijos, eventuales o interinos, al servicio de la Empresa comprendido en el artículo anterior.

Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio, al personal afecto a lo establecido en el Artículo. 1, punto 3, A) y C) del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, este personal podrá disfrutar con la asimilación que se determine, las condiciones establecidas en este Convenio o que puedan establecerse en el futuro, siempre que éstas sean más favorables a las que disfruten en contrato individual, comparadas ambos en su conjunto.

Artículo. 3. Ámbito Territorial.

Las normas del Convenio será de aplicación al centro de trabajo comprendido en el ámbito funcional.

Artículo. 4. Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de TRES años, comenzando a todos sus efectos el día uno de Enero de 2.009 finalizando el 31 de Diciembre de 2.011, independientemente de la fecha de registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo. 5. Denuncia.

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entiende prorrogado tácitamente, por años naturales, si no mediara denuncia del mismo, en forma y modo legal por algunas de las partes con una antelación mínima de tres meses a

la fecha de su vencimiento. Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el presente

Convenio se aplicará en todo su contenido mientras tanto no se negocie un nuevo Convenio.

Artículo. 6. Comisión Mixta Paritaria de Vigilancia e Interpretación.

La comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio Colectivo quedará constituida por la Dirección de la Empresa y por los Representantes de los Trabajadores, ambos asistidos por los Asesores que estimen oportunos, en proporción igual al 50% cada parte de los miembros de la comisión negociadora.

Las discrepancias, consultas o reclamaciones derivadas del presente Convenio Colectivo se realizaran a través del Comité de empresa o Delegados de Personal, por medio de escrito detallado de las cuestiones objeto a plantear, quien dará tramite a la Dirección de la Empresa. Ésta contestará favorable o desfavorablemente mediante escrito detallado en el plazo de 15 días y si no se llegase a acuerdo se convocará a la Comisión Mixta para que en plazo de 15 días se reúnan a debatir las discrepancias.

Quedando, en última instancia, acudir a la Vía Legal que en Derecho corresponda.

Capítulo II. Compensación Y Absorción

Artículo. 7. Compensación y Absorción.

Serán compensables y absorbibles con las retribuciones pactadas, todas las mejoras que pudieran establecerse por los organismos oficiales y cuya cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

Artículo. 8. Condiciones Más Beneficiosas.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactada en este Convenio, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en la Empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores/as subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

Artículo. 9. Normas de Aplicación.

Las cláusulas presentes regirán en la Empresa AQUAGEST SUR S.A. y en lo no expresamente previsto en las mismas se aplicará lo contenido en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas potables y

residuales, publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 203 en fecha 24 de agosto de 2007, o norma que lo sustituya, así como la normativa laboral vigente en cada momento.

Capítulo III. Organización Y Rendimiento

Artículo 10. Organización.

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la dirección de la Empresa, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades que corresponden al Comité de empresa o Delegados de personal, cuidando especialmente la formación profesional y técnica de los/as trabajadores/as.

Artículo 11. Rendimiento Definición.

Se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a un trabajador/a o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de sus funciones, acorde con la categoría profesional que se encuentre desempeñando.

Artículo 12. Uso de Maquinaria y Elementos de Trabajo.

Si el trabajador/a observa entorpecimientos para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en las maquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a la Empresa o a sus encargados o representantes.

El trabajador/a cuidará de las maquinas y útiles que se le confíen, y los mantendrán en perfecto estado de conservación.

Capítulo IV. Jornada De Trabajo, Licencias Y Vacaciones

Artículo 13. Jornada y Horario.

El horario del personal Administrativo, y el del técnico que trabaje exclusivamente en oficina, será en jornada continuada en cómputo anual de 1.470 horas.

El resto del personal tendrá jornada continuada todo el año en cómputo anual de 1.610 horas.

La distribución de la jornada y del horario será establecida por cada servicio, de acuerdo entre la Empresa y Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Los días 24 y 31 de Diciembre, y el 1 de junio, festividad de la patrona, se establecen como días de descanso para todos los empleados/as, caso de que la festividad de la patrona coincida en domingo, se trasladará al día 2.

Artículo 14. Horario Flexible o a Turnos

La Dirección de la Empresa, de acuerdo y previo informe de los Representantes legales de los trabajadores, podrá fijar horario de trabajo por turnos rígidos o flexibles, acomodados al número de horas legalmente establecidas para la actividad, por días o cómputos de tiempo de mayor duración.

Artículo 15. Prolongación De Jornada.

La Empresa deberá organizar el régimen de trabajo, de forma que evite la necesidad de prolongar la jornada normal de trabajo.

No obstante, dado el carácter público del servicio prestado por la empresa acogida a este Convenio y su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado de ocurrir circunstancias que requieran una pronta o inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos a prolongar la jornada normal de trabajo, sin perjuicio de los derechos económicos que al particular se establecen en el presente Convenio.

Artículo 16. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones, el periodo vacacional ordinario se comprenderá entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, pudiendo disfrutarse igualmente en cualquier otro período del año natural, siempre que haya acuerdo entre empresa y trabajador.

Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural, no pudiéndose en ningún caso, compensar económicamente ni ser acumuladas para otro año.

Cuando el cónyuge del trabajador/a también trabaje, éste tendrá preferencia a elegir el disfrute del período de vacaciones anuales, haciendo coincidir con las vacaciones de su cónyuge.

Las vacaciones anuales se concederán con arreglo a las siguientes normas:

1. El disfrute de las vacaciones anuales será rotativo para todos/as los/as trabajadores/as.
2. El personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, contándose éstas por doceavas parte, computándose la fracción de un mes como completa.
3. En principio, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente, sin embargo, cabe que el disfrute pueda tener lugar a bien a petición de los propios

trabajadores/ as o por ineludible exigencia técnica en dos períodos, por acuerdo de ambas partes.

4. Los trabajadores/as que así lo soliciten, percibirán en sus vacaciones, el importe económico aproximado que corresponda por los días a disfrutar, como cantidad a cuenta y a descontar de sus haberes del mismo mes.

5. Las vacaciones anuales se iniciarán siempre en días laborales.

6. Todo el personal deberá solicitar la fecha en que desea disfrutar las vacaciones dentro de la segunda quincena del mes de Octubre del año anterior.

7. Los trabajadores que hubieran ingresado en la empresa antes del 1 enero 2.001 tendrán derecho a suspender el disfrute de vacaciones si, cuando llegara el momento de su disfrute o durante el mismo, estuviera en situación de Incapacidad Temporal ya sea por enfermedad común, accidente laboral o no laboral. Una vez que el trabajador obtenga el alta médica disfrutará de sus vacaciones o reanudará las que hubiera interrumpido.

8. Los trabajadores que hubieran ingresado en la empresa antes del 1 enero 2.001 tendrán derecho, una vez cumplidos los 60 años, a disfrutar de 2 días de vacaciones más por cada año hasta cumplir 64 años, resultando así un máximo de 38 días naturales de vacaciones.

9. Si las vacaciones fuesen interrumpidas por requerimiento de la Empresa, y previo conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal, el período disfrutado hasta la fecha no será computable, salvo que el requerimiento fuera por causa imputable al trabajador/a o razones de fuerza mayor, debiendo realizar en cualquier caso su jornada normal de trabajo.

10. Los trabajadores/as con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Artículo17. Licencias y Permisos.

El trabajador/a, avisando con la posible antelación y acreditando la necesidad de la licencia, podrá disfrutar de la misma con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

4 días naturales. Fallecimiento del cónyuge, hermanos, padres e hijos. En este supuesto el afectado podrá solicitar a través del de los Delegados de Personal o Comité de Empresa, ampliar dichos días, a cuenta de las vacaciones.

1 día natural. Fallecimiento de abuelos o nietos.

1 día natural. Fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos hasta 2º grado,

así como para el tercer grado de consanguinidad.

En los supuestos anteriores se aumentará el período de licencia hasta 2 días, si dichos fallecimientos se produjeran fuera de la provincia.

Tiempo necesario. En el supuesto que el familiar sea de 3º grado, se autorizará a asistir al sepelio, siempre que el mismo se celebre en la misma localidad y en horas de trabajo. Consulta médica. A los trabajadores/as acogidos al presente Convenio se les concederá el tiempo necesario para asistir a consulta médica que no produzca baja de I.T.

El trabajador/a que tenga que desplazarse fuera de su localidad a consulta médica con familiares de 1º grado de consanguinidad, tendrán derecho al tiempo necesario para poder asistir a la mencionada consulta.

5 días naturales. Enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica del cónyuge e hijos, pudiendo prorrogarse por el tiempo necesario en casos excepcionales, suficientemente acreditados.

2 días naturales. Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de padres o hermanos, tanto carnales como políticos, prorrogables previa justificación médica.

1 día natural. Matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo dicho día con la celebración de la ceremonia.

1 día natural. Primera comunión o celebración análoga en otra religión del hijo o nieto, coincidiendo con el día de la celebración.

20 días naturales. En caso de matrimonio.

4 días laborables. Alumbramiento de esposa, que serán prorrogables previa justificación medica en caso de gravedad, tanto de ella como del hijo/a.

1 día natural. En caso de nacimiento de nieto, siempre y cuando dicho nacimiento no haya dado lugar a circunstancias tales que den lugar al disfrute de otro permiso, no pudiendo en ningún caso ser acumulable a otros permisos por idéntico hecho causante.

2 días naturales. Por traslado de domicilio habitual.

Tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Los trabajadores/as que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a licencias para asistir a los exámenes en el centro correspondiente, debiendo justificar el día y hora de los

mismos.

Se podrá solicitar dos licencias al año sin sueldo de 10 días naturales cada una, siendo siempre potestativo de la empresa su concesión.

Los trabajadores/as que acrediten debidamente encontrarse matriculados en un centro de formación profesional u otro centro legalmente reconocido para cursar estudios de una actividad que se desarrolle en la empresa, podrá acordar con esta su asistencia a los referidos cursos, estableciéndose procedimientos que permitan compensar en otro horario su jornada de trabajo.

En ningún caso dichos permisos y licencias podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas, con las excepciones indicadas en el presente artículo.

Artículo 18. Control de Horario.

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral, y especialmente para los que prestan servicios públicos, la dirección de la Empresa podrá establecer los controles que estime oportunos.

Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por el Jefe directo del empleado.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad, el trabajador deberá remitir o presentar a su Jefe inmediato en el plazo de dos días, la baja facultativa correspondiente, o en su defecto, justificante médico acreditativo de la ausencia, no abonándosele, si no acredita que la ausencia fue debida a enfermedad, el salario correspondiente a ese día; sin perjuicio de las sanciones consiguientes.

Si no aportase pruebas suficientes, será considerado falta injustificada.

Capítulo V. Clasificación Profesional

Artículo 19. Tabla Salarial.

Para el personal de San Fernando quedan establecidos 5 Grupos Profesionales con sus correspondientes Areas funcionales y Niveles Salariales tal y como queda reflejado en la tabla que a continuación se indica, y que sirve de conversión de las antiguas categorías:

y que sirve de referencia de las antiguas categorías.

ANTIGUA CATEGORIA	GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	NIVEL SALARIAL
Auxiliar de Organización	1	Administrativa	1
Conserje	1	Administrativa	2
Meritorio, Telefonista	1	Administrativa	3
Ordenanza, Porteros, Guardas y Encargados	1	Productiva	1
Limpiadora	1	Productiva	2
Peón Especializado	1	Productiva	2
Oficial 1º Administrativo	2	Administrativa	1
Inspector suministro	2	Administrativa	2
Oficial 2º Administrativo	2	Administrativa	2
Lectores, Cobradores	2	Administrativa	3
Auxiliar Administrativo	2	Administrativa	4
Subcapataz, Montador	2	Productiva	1
Oficial Primera Guarda Captación	2	Productiva	2
Oficial Segunda Guarda Acequia	2	Productiva	3
Oficial Tercera Vigilante	2	Productiva	4
Delineante	2	Técnica	1
Jefe de Sección	3	Administrativa	1
Subjefe de Sección	3	Administrativa	2
Encargado Lectores, Cobradores y Almacén	3	Administrativa	3
Almacenero	3	Administrativa	4
Capataz Encargados Taller	3	Productiva	1
Delineantes Proyectista	3	Técnica	1
Jefe de Grupo	4	Administrativa	1
Jefes de Servicios Centrales	4	Administrativa	2
Encargados y Subjefes Servicios Centrales	4	Administrativa	3
Técnico Superior Primera	5	Administrativa	1
Técnico Superior Segunda	5	Administrativa	2

El sistema de clasificación profesional se ha establecido de acuerdo con lo contenido en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua, publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 67 en fecha 19 de marzo de 2003

Capítulo VI. Régimen Económico

Sección primera: Del salario

Artículo 20. Concepto del Salario.

Se entiende por Salario la retribución que percibe el trabajador/a por cuenta y bajo la dependencia ajena, como contraprestación directa del trabajo que realiza y del resultado que con él obtiene.

En la estructura de las retribuciones del trabajador/a por cuenta ajena, se distinguirá el salario base y los complementos salariales del mismo.

Es salario base convenio, la parte de retribuciones del trabajador/a fijada por categoría profesional para jornada laboral establecida en el artículo 13 del presente convenio.

a) Personales.

- b) Por puesto de trabajo.
- c) Por calidad o cantidad de trabajo.
- d) De vencimiento periódico superior al mes.
- e) En especie.

Artículo 21. Incremento Salarial.

En el año 2.009 será de aplicación la tabla salarial que se anexa.

Para el año 2.010 será de aplicación la tabla salarial que se anexa, resultado de incrementar la del año 2009 en un 0,65%.

Al finalizar dicho año 2010, se revisará exclusivamente al alza, el citado incremento del 0,65%, con el IPC real definitivo del año 2010, con el fin de que las tablas definitivas del año 2010 queden formadas por el resultado de aplicar a las tablas del año 2009 un incremento igual al IPC real del año 2010. En su caso, las diferencias serán abonadas en el primer trimestre del año 2011.

Para el año 2.011 se incrementarán los conceptos salariales del presente Convenio en los que así se indique, en un 0,65% sobre los valores que se perciban a 31 de diciembre de 2010, debidamente revisados conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Al finalizar dicho año 2011, se revisará también exclusivamente al alza, el citado incremento del 0,65%, con el IPC real definitivo, con el fin de que las tablas definitivas del año 2011 queden formadas por la suma de las tablas definitivas aplicadas en el año 2010, más el IPC real del año 2011. En su caso las diferencias serán abonadas en el primer trimestre del año 2012.

Artículo 22. Salario Hora.

Se considerará como tal al cociente obtenido al dividir la totalidad de percepciones salariales que correspondan a cada grupo profesional y nivel salarial, durante el año, por el número de horas ordinarias que se establezca en el Convenio.

Artículo 23. Liquidación, Forma de Pago y Anticipos

1º. El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado/a se efectuará por periodos mensuales vencidos y se realizará a través de transferencias o ingresos en la cuenta corriente o cuenta de ahorro de la entidad bancaria o caja de ahorros.

2º. A todo empleado se le entregará un documento individual justificativo a las



remuneraciones devengadas y en el que constará el importe correspondiente al periodo de tiempo al que se refiera, con especificación del salario base correspondiente y en su caso, los complementos y otras retribuciones que perciban, así como las deducciones que legalmente procedan.

3º. El trabajador/a y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipo a cuenta del trabajo realizado. El anticipo será único por cada mes y por un importe no superior a 300,00. €uros. La solicitud de anticipo se realizará durante las dos primeras semanas del mes, y se descontará en la nómina del siguiente mes. El plazo estipulado para el pago será de 5 días desde la aprobación de la solicitud. Sección segunda:

Complemento Salarial

Artículo 24. Gratificaciones Extraordinarias.

El personal comprendido en este Convenio, percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas, en una mensualidad de su retribución base, más antigüedad.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas respectivamente, el 25 de Marzo, 25 de Junio, 25 de septiembre y el 15 de Diciembre de cada año.

A las referidas gratificaciones tendrán derecho tanto el personal fijo como el eventual o interino, en función al tiempo trabajado en el primer semestre, para las de Marzo y Junio y el segundo semestre, para las de Septiembre y Diciembre.

Artículo 25. Gratificación Festividad de la Patrona.

Con fecha 1 de junio de cada año la empresa abonará a los trabajadores que hubieran ingresado en la misma antes del 1 enero de 2.001, la cantidad de 990,36,- € en concepto de "Gratificación Patrona ". No obstante y sin perjuicio de lo anterior la empresa abonará a los trabajadores que hubieran ingresado en la misma entre las fechas 1 de enero de 2001 y 1 de enero de 2009, la cantidad de 495,18€, coincidiendo con el 50% de la cantidad anteriormente indicada. Para el año 2010, estos, percibirán igual cantidad debidamente incrementada, siendo a partir del año 2011 cuando los trabajadores comprendidos entre dichas fechas perciban igual cuantía que aquellos trabajadores que hubieran ingresado en la empresa antes del 1 de enero de 2001.

Artículo 26. Participación en Beneficio.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir un complemento salarial denominado "participación beneficios" en cuantía anual del 24 % de salario base más antigüedad en las doce mensualidades.



Artículo 27. Premio de Fidelidad.

Los trabajadores/as que cumplan 25 años en la Empresa sin interrupción alguna por excedencia voluntaria y sin notas desfavorables de carácter grave en su expediente personal, se les otorgará un premio en metálico con carácter extrasalarial de 419,61 - €, sin distinción de categoría profesional y por una sola vez.

Artículo 28. Antigüedad.

Con el fin de premiar la continuidad temporal de los trabajadores/as al servicio de la Empresa, se establece un premio de antigüedad que se regirá de la siguiente forma:

1. Para trabajadores que hubieran ingresado en la empresa con anterioridad al 1 enero de 2.001, la antigüedad se establece por trienios. Este complemento salarial de antigüedad se percibirá hasta que el trabajador/a cumpla 65 años de edad, en cuyo momento quedará congelada la percepción de dichos módulos o porcentajes por tal concepto.

2. En ningún caso la cuantía por este concepto podrá sobrepasar los límites impuestos por el Artículo. 25.2 de la antigua ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

Se mantendrán como garantías personales de los actuales trabajadores/as la antigüedad y retribución de aquellos que superen actualmente dicho límite legal.

3. La fecha de partida de los premios será la de uno de Enero y la de uno de Julio, según el ingreso en la empresa se haya producido en el 1º o 2º semestre del año.

4. El importe de dichos premios será el correspondiente al 5% del salario base de cada grupo y nivel salarial existente, por trienios, afectando a los cambios de grupo y nivel y asimilaciones que se produzcan en el futuro.

5. Los trabajadores que hubieran ingresado en la empresa con posterioridad al 1 enero de 2.001 percibirán el complemento salarial de antigüedad en la forma prevista en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua, publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 67 en fecha 19 de marzo de 2003.

Artículo 29. Horas Extraordinaria.

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal, a tal efecto, se tendrán en consideración las limitaciones establecidas al particular en



el Artículo. 35.2 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el computo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, dado el carácter de servicio público de esta Empresa, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros de fuerza mayor, averías y otras análogas de carácter extraordinarios y urgentes, sin perjuicios de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

La Dirección de la Empresa podrá acordar por contrato escrito individual o colectivamente, con trabajadores/as de cualquier categoría, la fijación de cantidades compensatorias por la realización de jornadas superiores a las normales, que se denominarán "complemento de dedicación plena", dando conocimiento de ello a los representantes de los trabajadores.

Para los trabajadores que se hayan incorporado con anterioridad al 1 enero 2001 las horas extraordinarias se abonarán aplicando al salario hora los recargos siguientes:

- La primera y segunda hora con el 25%.
- La tercera y siguientes, con el 40%.
- Las que se trabajen de diez de la noche a seis de la mañana se abonarán con el 75% de recargo.

Existe un compromiso de plasmar mediante fórmula el cálculo de la cuantía de las Horas Extraordinarias, de conformidad con lo expuesto en el presente artículo.

Artículo 30. Premio de vinculación.

Se establece un plus de vinculación por cada 5 años de servicio en la empresa como premio a la permanencia y fidelidad a la misma.

Para 2009 se fija un premio de vinculación de 128,65. €uros. Anuales pagaderas por doceavas partes y que tienen carácter de acumulativo.

Devengándose a 1º de Enero o a 1º de Julio, según que el ingreso en la Empresa se haya producido respectivamente el 1º o el 2º semestre del año.

Artículo 31. Quebranto de Moneda.

Con naturaleza de indemnización o suplidos se establecen los siguientes abonos mensuales para los supuestos trabajos que se relacionan:

Cajero/a o Recaudador/a: 59,07. €uros



Auxiliar de Caja, Cobrador/a: 42,88. €uros

El/la que sustituyera al personal que tuviese derecho a la percepción de quebranto de moneda, percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo que dure dicha situación. Igualmente todos aquellos empleados/as que manejen fondos de la Empresa y se responsabilicen de ellos, percibirán un quebranto de moneda proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 32. Plus Asistencia y Puntualidad

Para 2009 se abonará un plus extrasalarial a todos los trabajadores/as, por asistencia y puntualidad al trabajo la cantidad de 6,07. €uros por día efectivo de trabajo.

Artículo 33. Lectores y Cobradores.

El exceso de lectura sobre rendimiento normal, se abonará a razón de 0,06. €/unidad. El rendimiento será el número de 120 lecturas hechas, computadas en promedio de días trabajados en el período de facturación.

Al haberse informatizado el servicio de lectura, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para estudiar la nueva situación de lectura durante la vigencia del presente Acuerdo.

Artículo 34. Consumo de Agua.

Se abonará mensualmente la cantidad de 17,47 € en concepto de los servicios derivados del consumo de agua, tales como la depuración, así como el propio consumo, para todos los trabajadores/as, aun cuando se encuentren en situación de jubilados, pensionistas, viudos y viudas.

Se respetarán las condiciones más favorables que para el trabajador/a pudieran existir.

Sección tercera: otros complementos

Artículo 35. Dietas y Desplazamientos.

El trabajador/a que por necesidad de la Empresa tenga que desplazarse fuera de la localidad donde radica el centro de trabajo, percibirá en concepto de Dieta las siguientes cantidades sin distinción de categorías:

- Almuerzo o cena:	30,08. €uros
- Habitación:	45,12. €uros
- Desayuno:	5,02. €uros

Para el devengo de estas dietas, será condición indispensable, que el



desplazamiento obligue a comer o cenar fuera de la localidad respectiva, entendiéndose que estas circunstancias se producen cuando la ausencia supera los horarios respectivos de las salidas normales de la jornada diaria.

Independientemente de estas actividades, la empresa facilitará para los desplazamientos, los medios de transportes, o en su defecto, el importe del autobús o billetes de tren de primera clase. Cuando por circunstancias especiales la empresa tenga necesidad de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo y no teniendo medios de transportes, podrá negociar libremente con el trabajador/a el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo.

El importe del kilometraje para 2009 será de 0,33. €uros por kilometro recorrido.

Artículo 36. Plus de Comida.

Se pueden dar los supuestos siguientes:

a) Todo trabajo cuyo desempeño no exceda de 2 horas sobre la jornada normal de trabajo, deberá llevarse a cabo prolongando la jornada, abonándose una dieta para de 13,56 . €, con independencia de las horas extraordinarias, si se supera el horario normal de comida.

b) Si la duración de la prolongación prevista, excede de dos horas, la empresa deberá facilitar comida al personal inexcusablemente, salvo circunstancias ajenas a su voluntad considerándose como horas extraordinarias el tiempo de comida, si este no es superior a 30 minutos.

c) En el caso de establecimiento de turnos en el apartado anterior, el personal podrá sustituirse por los pertenecientes a otro turno.

d) El mismo criterio de los apartados a) y b) para los supuestos de prolongación de jornada a partir de las 10 horas de la noche.

Artículo 37. Plus de Nocturnidad

Se considerarán trabajos nocturnos los que se realicen entre las 22:00 y 06:00 horas.

El complemento de trabajo nocturno se percibirá de acuerdo con las siguientes normas:

1. Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de dos horas y media, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

2. Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de dos horas y media se aplicará el complemento al total de la jornada trabajada.

El complemento del trabajo nocturno se fija en un 25% del salario base convenio de su grupo y nivel, aplicado al tiempo trabajado en período nocturno.

Quedarán excluidos de percibir el complemento salarial por trabajos nocturnos el personal de vigilancia de noche y los trabajadores con contrato indefinido que hubiesen sido contratados expresamente para realizar su función durante el periodo nocturno.

Artículo 38. Asimilación Profesional.

Los trabajadores que hubieran ingresado en la empresa antes del 1 enero 2.001 tendrán derecho a un complemento salarial por asimilación profesional conforme a las siguientes reglas:

Lectores y Cobradores (G2-A-N3): A los 8 años de permanencia en dicho grupo y nivel, percibirán el salario base de encargado de Lectores o Cobradores (G3 - A-N3), y a los 16 años de permanencia en el mismo grupo, percibirán el salario base de Oficial 1º Administrativo (G2-A-N1).

Ordenanza, Guarda y Portero (G1-P-N1): A los 8 años de permanencia en este grupo y nivel, percibirán el salario base de Conserje (G1-A-N2) y a los 16 años percibirán el salario base de Encargado de Lectores o Cobradores (G3-A-N3).

Peones Especializados (G1-P-N2) : A los 8 años de permanencia en este grupo y nivel percibirán el salario base de Oficial de 3ª (G2-P-N4).

Listeros y Almaceneros (G3-A-N4) : A los 8 años de permanencia en dicho grupo y nivel percibirán el salario base de Encargado de Almacén (G3-A-N3) y a los 16 años percibirán el salario base de Oficial 1º Administrativo (G2-A-N1).

Inspector de Suministro (G2-A-N2) : A los 8 años de permanencia en dicho grupo y nivel percibirán el salario base de Oficial 1º Administrativo (G2-A-N1).

Otros Grupos Profesionales: Los no recogidos en el presente Convenio cuyas retribuciones sean iguales o inferiores a la de Oficiales de 1ª (G2-A-N1) y (G2-P-N2), recibirán el mismo tratamiento que las anteriormente especificadas

Este complemento salarial de asimilación no supone "per se" el reconocimiento del grupo y nivel.

La empresa conjuntamente con la representación de los trabajadores facilitará el ascenso al siguiente nivel o grupo a los trabajadores que acrediten la suficiente capacitación para dicho ascenso.

Artículo 39. Plus de Disponibilidad.

Dadas las características de este sector de actividades de agua, se establece



unos servicios de disponibilidad que se cubrirán en cada empresa de acuerdo con el comité de Empresa o Delegados de personal.

Los trabajadores/as que cubran el servicio de disponibilidad, percibirán por cada semana disponible 197,54. €, no abonándose por parte de la empresa las cuatro primeras horas extraordinarias para los trabajadores comprendidos en el Grupo Profesional 1, siempre que se realicen entre las 06,00 horas y las 22,00 horas, para el personal del Grupo Profesional 2 las horas no abonadas se reducen a dos. Dichas horas serán aquellas que se realicen por la necesidad de atender averías en las redes de abastecimiento o por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro a las instalaciones o personas o por averías que requieran reparación inmediata.

No obstante para el próximo año 2010 la empresa no abonará las tres primeras horas extraordinarias para los trabajadores comprendidos en el Grupo Profesional 1, siempre que se realicen entre las 06,00 horas y las 22,00 horas, para el personal del Grupo Profesional 2 las horas no abonadas se reducen a una. Igualmente para el año 2011 la empresa no abonará las dos primeras horas extraordinarias para los trabajadores comprendidos en el Grupo Profesional 1, siempre que se realicen entre las 06,00 horas y las 22,00 horas, para el personal del Grupo

Profesional 2 desaparecen las horas no abonadas.

La semana de Navidad, Año nuevo, Feria y Semana Santa, el importe del plus de disponibilidad será de 250,68. €. En dichos períodos las horas extraordinarias trabajadas se abonarán como extraordinarias.

Dicho servicio se entiende con un carácter de disponibilidad, sin tener que estar en el centro de trabajo, pero sí localizable en el momento de cualquier avería urgente.

En caso de ser requerido, el momento de localización se computará como tiempo de trabajo para su posterior pago.

Artículo 40. Plus de Conducción.

Se establece un plus de conducción para aquellos trabajadores que conduzcan un vehículo de la empresa, tengan carnet de conducir y lo mantengan en óptimas condiciones, a razón de 2,77. € por día trabajado.

Artículo 41. Plus Productividad .

Se establece un plus de productividad a partir del año 2010 que será abonado por día efectivo de trabajo, considerándose a tales efectos como día efectivamente trabajado, las vacaciones disfrutadas, las ausencias provocadas

por enfermedad profesional o accidente laboral, así como el disfrute del crédito de horas sindicales. A tal efecto y sin perjuicio de lo anterior se considerara día efectivo de trabajo aquel que tiene lugar de forma efectiva e ininterrumpida en el puesto de trabajo y entre las horas de inicio y final de la jornada establecidas.

La cuantía a abonar a partir del año 2010 será la establecida en el anexo II.

Capítulo VII. Régimen Asistencial

Artículo 42. Seguro Colectivo de Vida

Se establece un seguro de vida para todos los trabajadores/as, que cubran los siguientes riesgos e indemnizaciones:

Por fallecimiento	6.010. €
Incapacidad permanente total	6.010. €
Incapacidad permanente absoluta	6.010. €
Muerte por accidente laboral	20.000. €
Muerte por accidente de circulación	18.030. €

La prima de seguro estará financiada en un 100 % con cargo a la Empresa.

Artículo 43. Enfermedad y Accidente de Trabajo.

Los Empleados/ as que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, motivada por enfermedad común o accidente laboral, tendrán derecho a que la Empresa les complemente, sobre las prestaciones económicas a cargo de la Seguridad Social, hasta el 100% de sus devengos, a partir del día en que se haya producido la baja.

Artículo 44. Invalidad Provisional.

Los Trabajadores/as que tengan en suspenso su contrato de trabajo por causa de Invalidez Provisional y la prestación económica que perciba del órgano gestor no llegara a cubrir la totalidad de sus remuneraciones líquidas mensuales, la Empresa completará durante dicho periodo a estos trabajadores/as la diferencia existente entre dicha prestación y el 100% de los haberes mensuales líquidos, que perciban como remuneraciones comunes y fijas en el mes anterior a la fecha en que fue dado de baja por Incapacidad Temporal.

Artículo 45. Ayuda al Trabajador/a Con Hijos Disminuidos.

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social, de aquellos trabajadores/as y pensionistas de la actividad de este Convenio Colectivo, que tienen hijos disminuidos psíquicos o físicos, la Empresa abonarán una

gratificación mensual de 156,86. € por hijo que se encuentre así calificado, durante 2.009

Para el abono de este concepto será preciso que se acredite fehacientemente tal derecho, y que el afectado no trabaje por cuenta propia o ajena.

Artículo 46. Jubilación.

1. Se establece la siguiente indemnización en régimen de jubilación en orden a mantener el rendimiento de los Servicios, facilitar el ascenso y promoción de nuevo personal y posibilitar por vacantes la contratación de nuevo personal, en consideración de la situación de desempleo actualmente existente.

2. En razón a la indemnización económica que se establece en el presente artículo para los supuestos de jubilación y a lo acordado en el apartado 1º, se acuerda la jubilación forzosa de los empleados/as que cumplan los 64 años de edad y lleven 34 años o más en la empresa; y para los que no cumplan este último requisito, la jubilación forzosa será a los 65 años

3. El empleado/a con 60 años de edad cumplido, o los cumpla dentro de la vigencia de este Convenio, podrá solicitar la jubilación, quedando la Empresa obligada a concedérselo anticipadamente con derecho a la indemnización económica que este artículo establece.

4. A tales efectos se establezca que los empleados/as que no hubiesen alcanzado los años de servicio para la indemnización referida, se le abonará el porcentaje mínimo de la tabla establecida en el apartado 5.2.

Asimismo, la empresa por medio de contratos individuales, previo acuerdo económico, podrá concertar jubilación con empleados/as con 60 años cumplidos.

5. La Empresa establecerá a su cargo una mejora de las prestaciones de la Seguridad Social o Mutuality Laboral.

5.1. La mejora será igual a la diferencia existente entre el importe bruto de la respectiva jubilación que se concede por la Seguridad Social Mutualismo Laboral u Organismo Competente en cada momento y los ingresos brutos que el trabajador venía percibiendo como remuneración fija en los últimos doce meses.

5.2. La referida indemnización se abonará en función y en la cuantía de la tabla siguiente:

Con 34 años de servicio el	100%
Con 33 años de servicio el	99%
Con 32 años de servicio el	98%
Con 31 años de servicio el	97%
Con 30 años de servicio el	96%

Con 29 años de servicio el	95%
Con 28 años de servicio el	94%
Con 27 años de servicio el	93%
Con 26 años de servicio el	92%
Con 25 años de servicio el	91%
Con 24 años de servicio el	90%
Con 23 años de servicio el	89%
Con 22 años de servicio el	88%
Con 21 años de servicio el	87%
Con 20 años de servicio el	86%
Con 19 años de servicio el	85%
Con 18 años de servicio el	84%
Con 17 años de servicio el	83%
Con 16 años de servicio el	82%
Con 15 años de servicio el	81%

El importe anual de esta indemnización se abonará en 14 ó 16 mensualidades de igual cuantía.

6. El empleado al cumplir los sesenta años podrá solicitar el importe de dos mensualidades brutas de su nómina para ingresar en cuenta corriente o libreta a plazo fijo hasta la fecha de su jubilación. Debiendo reintegrar éste anticipo en mensualidades de su nómina como máximo, en el periodo que resta hasta su jubilación.

7. La fracción de año que sea igual o superior a seis meses, se considerará como año completo a efectos de aplicación de la tabla de mejora.

Los trabajadores que hayan ingresado en la empresa a partir del 1 enero 2.001, y los que voluntariamente se acojan renunciando por escrito a la mejora en caso de jubilación, percibirán mensualmente la cantidad de 60. Euros como contribución empresarial a la suscripción por el trabajador de un plan de pensiones individual.

Artículo 47. Ayuda Escolar.

1. Se establece ayuda de estudios para hijos de empleados cuyas bases y cuantías para cada curso escolar durante 2004 serán las siguientes:

a) Preescolar, 1º a 6º Primaria, Graduado Escolar, 1º y 2º ESO.	80,94. €
b) F.P. 1º Grado, 3º Y 4º de ESO y 1º Bachiller	131,89. €
c) F.P.2º Grado y 2º de Bachiller	161,87. €
d) Estudios Superiores y Medios	194,84. €

2. Las condiciones para solicitar ayudas son:

2.1. Pertener a la plantilla de la Empresa en calidad de fijo, o eventual con más de un año de antigüedad.



2.2. Las solicitudes que hubieran obtenido ayuda en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva, hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda precedente.

Perderá, por tanto, la opción a la ayuda a quienes repitan el curso para el que obtuviera la ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la ayuda anterior. Salvo aquellos que cursen estudios referidos al punto A., que independiente del curso que estudien y los rendimientos de los mismos percibirán siempre la ayuda.

2.3. Las ayudas se concederán para cursos completos, no para asignaturas sueltas de un curso. Salvo los empleados que estén estudiando carreras de tipo Universitarios o medio, tendrán derecho a las ayudas correspondientes a los estudios que estén realizando, independientemente de si ha aprobado el curso anterior. El único requisito indispensable para solicitar ésta ayuda será la presentación de la carta de pago de la matrícula del curso, para el que solicita.

2.4. Edad máxima de los beneficiarios es de 25 años.

2.5. Para percibir éstas ayudas deberán justificarse documentalmente la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente.

2.6. Los alumnos de educación Preescolar deberán tener, como mínimo, 3 años de edad al 31 de Diciembre del año en que solicita la ayuda.

2.7. Para la renovación de ayudas el interesado deberá presentar junto con el importe de solicitud certificación del apartado 2.5. y certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente.

3. En la cuantía y condiciones establecidas en los apartados anteriores a excepción de la limitación de edad, se aplicará la ayuda para los empleados que realicen estudios propios de la actividad de la Empresa.

Artículo 48. Ropa de Trabajo.

GRUPOS 1 Y 2 AREA PRODUCTIVA Y GRUPO 3 NIVEL 3 Y 4:

Que por su actividad le corresponda

INVIERNO

2 camisas manga larga. 2 pantalones. 2 chaquetillas. 1 par de botas

VERANO

2 camisas manga corta. 2 pantalones. 1 par de zapatos de seguridad



ROPA DE REPOSICION

1 traje de agua. 1 par de guantes. 1 par de botas de seguridad. 1 anorak

GRUPO 2 AREA ADMINISTRATIVA NIVEL 3:

Que por su actividad le corresponda

INVIERNO

2 camisas manga larga. 2 pantalones. 1 par de zapatos. 1 jersey

VERANO

2 camisas manga corta. 2 pantalones. 1 par de zapatos.

REPOSICION:

1 Impermeable.

Las empresas vendrán obligadas a reponer las prendas de trabajo que estén deterioradas o las que por cualquier otro motivo el trabajador no pueda hacer uso de ellas, previa justificación de la causa.

Las prendas y calzado facilitado por la empresa sólo podrán ser usadas durante la jornada de trabajo y son de uso obligatorio durante la misma.

La ropa de trabajo de verano se hará entrega en la primera quincena del mes de mayo y la de invierno en la primera quincena del mes de octubre.

Se respetarán las condiciones más favorables que existan en cada servicio.

Artículo 49. Responsabilidades Familiares.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde el momento del nacimiento de este.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

2. En caso de maternidad se establece una excedencia por un periodo máximo de un año con derecho a reingreso automático en el mismo puesto de trabajo que se venía desempeñando con anterioridad a la excedencia y computándose este periodo de excedencia a todos los efectos, incluido su computo como antigüedad.



Artículo 50. Reconocimiento Medico

Todos los trabajadores/as, con independencia de su grupo profesional y del sistema de ingresos, antes de su admisión por la empresa serán sometidos a reconocimiento médico.

Si la empresa no tiene médico de empresa, ni pertenece a una agrupación de este carácter, todos sus trabajadores/as serán reconocidos por el facultativo que se designe por la empresa.

La empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico, como mínimo una vez al año a sus trabajadores/as.

Artículo 51. Prueba de Aptitud Psicotécnica.

La empresa podrá someter a los aspirantes al ingreso y ascenso, cualquiera que sea el turno o sistema de ingreso, a las pruebas psicotécnicas que considere necesarias según el Grupo Profesional que vaya a desempeñar.

Artículo 52. Formación Profesional.

De conformidad en lo dispuesto en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los empleados/as de la empresa, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional y que estén relacionadas con la actividad propia de la Empresa.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informados de los planes de formación profesional que se elaboren en la empresa.

La empresa se compromete a establecer un sistema de formación para sus trabajadores/as.

Artículo 53. Curso de Adaptación y Capacitación.

La empresa directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales o reconocidos, o con profesionales especializados organizarán los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores/as a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como los cursos de reconversión profesional que se precisen para asegurar la estabilidad del trabajador/a en su empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios.

Estos cursos se realizarán en horas de trabajo y la asistencia del trabajador/a será obligatoria. Sí por imponderables ajenos a la propia empresa estos cursos no se



pueden realizar dentro de la jornada laboral, la Empresa y los Representantes de los Trabajadores convendrán las medidas necesarias para la asistencia de los trabajadores/ as a los citados cursos.

Artículo 54. Curso Externos de Formación.

Los empleados/ as que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá preferencia para elegir turno de trabajo y al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que estén relacionados con las actividades profesionales relacionadas con la Empresa.

Así mismo, tendrán derecho siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, o la reserva del puesto de trabajo si fuera necesario, para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, relacionados con las actividades de la Empresa.

Artículo 55. Anticipos Reintegrables.

La Empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder de 900. Euros

Las condiciones serán las siguientes:

- a) Para tener derecho a la concesión de estos anticipos, el solicitante ha de pertenecer a la plantilla fija de la Empresa.
- b) La causa por la que se solicite el anticipo, deberá ser motivada por alguna situación familiar de carácter grave.
- c) El reintegro se efectuará en un plazo máximo de 12 meses.
- d) No se podrá solicitar un nuevo anticipo, si antes no se hubiere cancelado el anterior, si lo hubiere.
- e) El plazo de entrega del anticipo no podrá ser superior a 15 días de la solicitud del anticipo.

Capítulo VIII. Acción Sindical

Artículo 56. Comité de Empresa o Delegados de Personal

El Comité de Empresa o Delegados de Personal son los órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores/as en la empresa o Centro de trabajo y son los únicos interlocutores validos ante la Empresa con capacidad negociadora.

Artículo 57. Competencias.

El comité de empresa o delegados de personal tendrán las siguientes competencias:

1º. Recibir información sobre los aspectos siguientes:

1.1 Trimestralmente sobre la evolución económica de la empresa.

1.2 Expedientes de nuevas tarifas de aguas.

1.3 Anualmente, balance, cuentas de resultados y memorias.

1.4 Evolución probable del empleo en la empresa, contratación y cese del personal, procedimiento a seguir.

1.5 Trimestralmente sobre:

- Índice de absentismo y sus causas.

- Accidentes laborales y Enfermedades profesionales, así como sus consecuencias.

Estudios sobre la prevención de los mismos.

1.6 Normativa interior o exterior que incidan sustancialmente en el proceso de trabajo.

1.7 Relación mensual de horas extraordinarias realizadas.

2. Se le solicitará al comité de Empresa o Delegados de personal que emita informe de manera previa, en el plazo de quince días, sobre las cuestiones siguientes:

2.1. Reestructuración de plantilla.

2.2. Modificación de la jornada u horario de trabajo.

2.3. Traslado total o parcial de las instalaciones.

2.4. Planes de formación profesional.

2.5. Implantación o revisión de los sistemas de trabajos, de rendimiento, de incentivos y de remuneración.

2.6. Establecimientos de trabajos a turnos.

2.7. Creación y definición de niveles y categorías profesionales.



- 2.8. Sanciones y amonestaciones impuestas a los trabajadores.
3. Ejercer una actuación de:
 - 3.1. Vigilancia y control sobre el incumplimiento de la normativa laboral.
 - 3.2. Participar en la gestión de obras sociales.
 - 3.3. Colaborar con la Empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad y medidas de Seguridad e Higiene.
4. Informar a sus representados en todos los temas o cuestiones en cuanto a que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.
5. Participar en los tribunales de concurso-oposición y pruebas de aptitud.
6. Podrá proponer a la empresa con carácter general, cuantas medidas considere adecuadas en materias de organización, producción o mejoras y solución de conflictos.

Artículo 58. Garantías de Comité de Empresa o Delegados de Personal.

1. Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del comité en su caso, los Delegados de Personal dispondrán de un máximo de 40 horas mensuales retribuidas y excluyéndose el de reunión a instancias de la dirección y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial. Pudiendo acumular en uno o varios de sus componentes las horas sindicales de mutuo acuerdo entre los miembros del comité de empresa y suscrito por actas en cada momento correspondientes y comunicado a la empresa semestralmente.

No pudiendo acumularse en representantes de una misma categoría o servicio.

2. Al objeto de que puedan ejercer el derecho que le asiste de comunicación e información a los trabajadores, la dirección de la Empresa, pondrá a su disposición, tablón de anuncio en el centro de trabajo.
3. Los Delegados y miembros del comité de Empresa, dispondrán de un local acondicionado de acuerdo con la disponibilidad de la Empresa para sus reuniones, así como para atender las consultas o reclamaciones de sus representados.
4. El comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá publicar y difundir notas o circulares en orden a la información y formación de sus representados.
5. Serán considerados desplazamientos como misión de servicios que realicen los representantes legales de los trabajadores dentro de la actividad sindical de la Empresa, percibiendo por ello a cargo de la misma, los gastos que se originen,





que acreditarán adecuadamente, si así lo estima la Dirección de la Empresa.

6. Los miembros de comité de Empresa o Delegados de Personal como representantes de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Artículo. 59. Asambleas.

1. Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el comité de Empresa o Delegados de Personal, o por un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla. La asamblea será presidida por el comité de Empresa o Delegados de Personal que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

2. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesta por los convocantes, se comunicará a la dirección con 48 horas de antelación.

3. El lugar de la reunión será el centro de trabajo y fuera de la jornada de trabajo, no obstante se reconoce el derecho al comité de empresa o delegados de personal, para celebrar asambleas en horas de trabajo, con un máximo de 20 horas anuales, con una duración de la asamblea de 3 horas, iniciándose al comienzo o a la finalización de la jornada de trabajo.

Artículo 60. Sección Sindical.

1º. Podrán constituirse secciones sindicales de Empresa, como órgano de representación de los intereses de los trabajadores en las mismas, afiliados a una central sindical legalmente establecida.

2º. Las secciones sindicales podrán difundir en los centros de trabajo, publicaciones, convocatorias o avisos de carácter sindical en los tablones de anuncios.

3º. Los trabajadores acogidos al presente Convenio que estén afiliados a una central sindical, podrán solicitar a la empresa que su cuota sindical se le descuente por nómina y está depositada en el número de cuenta bancaria que la central sindical manifieste.

4º. Los representantes de las secciones sindicales gozarán de las mismas





garantías que los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, disponiendo de 10 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su actividad. Pudiendo acumular en uno o varios de sus componentes las horas sindicales de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa.

Artículo 61. Comisión de Seguridad y Salud.

Se acuerda crear una comisión de Seguridad e Higiene, integrada por un representante de los trabajadores y un representante de la Dirección, que compatibilizará sus funciones con las que normalmente presta en la Empresa, que asumirán los cometidos que al efecto establece en la Legislación vigente en cada momento.

Además de las recogidas en la Legislación vigente, las funciones de esta comisión serán:

- a) Promover en el centro de trabajo la observación de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene el trabajo, imponiéndola y haciéndolas cumplir.
- b) Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos laborales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los Trabajadores/as.
- c) Solicitar la colaboración de los gabinetes provinciales de seguridad e higiene e instituciones públicas destinadas a estas funciones, en la implantación o inspección de medidas de protección individual y colectiva para el centro de trabajo, dándose traslado a los componentes del Comité de Seguridad e Higiene de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.
- d) Si el riesgo de accidente fuere inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes.

Artículo. 62. Subrogación

Teniendo en cuenta el carácter público que tiene el trabajo de actividades de agua, las partes acuerdan que en el supuesto de que la Empresa cambie de titularidad a una nueva concesión o pase a una nueva empresa, ésta quedará obligada a contratar los trabajadores/as de la anterior empresa, con los mismos derechos y condiciones económicas, laborales y sociales que el Trabajador/a venía percibiendo en la empresa anterior.

Todos los trabajadores/as fijos/as a la fecha actual acogidos/as al presente Convenio no podrán ser objeto de movilidad geográfica alguna, salvo acuerdo expreso entre la Empresa y el Trabajador/a.

Los trabajadores/as que hubieran ingresado en la Empresa con antes del 1 enero





de 2001, no podrán ser trasladados a otra localidad salvo que exista acuerdo expreso entre la Empresa y el Trabajador/a.

En todo caso, los desplazamientos se efectuarían con los vehículos de la Empresa o, en su defecto, a costa de la misma.

Artículo. 63. Garantías de Empleo.

La plantilla es el resultado de la adecuación de los puestos de trabajo a las necesidades de prestación de los servicios y a las estructuras óptimas de efectividad de la empresa. De tal forma que, el mayor o menor volumen de la plantilla vendrá en función de las necesidades del servicio, organización y saturación de los puestos de trabajo para cumplir en cada momento con los objetivos de efectividad y servicio óptimo al ciudadano.

La empresa se compromete a cubrir las plazas vacantes que se produzcan en la plantilla de trabajadores fijos, para que esta se mantenga en número igual al que se refleja en el último párrafo de este artículo.

No obstante, los trabajadores así contratados tendrán derecho a que se les considere como mérito el tiempo de servicio prestado, a los solos efectos de su participación como aspirantes para cubrir las plazas vacantes.

Para las nuevas contrataciones, aún cuando puedan consolidar la fijeza en la plantilla, no consolidará, a posteriori, el derecho a cubrir su vacante.

En cualquier caso, la plantilla será como mínimo de 33 personas.

Esto se cumplirá siempre y cuando no se produzcan ninguna situación que altere el equilibrio técnico económico del servicio que presta la empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES PRIMERA:

REVISIÓN REDACCIÓN ARTICULADO

Los Representantes de los Trabajadores y los Representantes de la Empresa se comprometen, durante el tiempo de vigencia del presente Convenio, a reunirse al menos una vez al año para revisar todas las cuestiones relacionadas con la redacción del articulado del presente Convenio.



ANEXO I
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2009

ANTIGUA CATEGORIA	GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE MENSUAL 2009
Auxiliar de Organización	1	Administrativa	1	1.091,82
Conserje	1	Administrativa	2	1.034,14
Meritorio, Telefonista	1	Administrativa	3	1.004,78
Ordenanza, Porteros, Guardas y Encargados	1	Productiva	1	1.004,71
Limpiadora	1	Productiva	2	996,90
Peón Especializado	1	Productiva	2	996,90
Oficial 1º Administrativo	2	Administrativa	1	1.158,02
Inspector suministro	2	Administrativa	2	1.085,85
Oficial 2º Administrativo	2	Administrativa	2	1.085,85
Lectores, Cobradores	2	Administrativa	3	1.010,87
Auxiliar Administrativo	2	Administrativa	4	1.010,87
Subcapataz, Montador	2	Productiva	1	1.145,32
Oficial Primera Guarda Captación	2	Productiva	2	1.068,95
Oficial Segunda Guarda Acequia	2	Productiva	3	1.029,13
Oficial Tercera Vigilante	2	Productiva	4	1.004,47
Delineante	2	Técnica	1	1.162,96
Jefe de Sección	3	Administrativa	1	1.379,25
Subjefe de Sección	3	Administrativa	2	1.268,63
Encargado Lectores, Cobradores y Almacén	3	Administrativa	3	1.085,85





ANTIGUA CATEGORIA	GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE MENSUAL 2009
Almacenero	3	Administrativa	4	1.034,14
Capataz Encargados Taller	3	Productiva	1	1.189,89
Delineantes Proyectista	3	Técnica	1	1.268,63
Jefe de Grupo	4	Administrativa	1	1.611,41
Jefes de Servicios Centrales	4	Administrativa	2	1.357,09
Encargados y Subjefes Servicios Centrales	4	Administrativa	3	1.268,63
Técnico Superior Primera	5	Administrativa	1	1.813,96
Técnico Superior Segunda	5	Administrativa	2	1.607,31

ANEXO II

TABLA SALARIAL PROVISIONAL AÑO 2010

ANTIGUA CATEGORIA	GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE MENSUAL 2010
Auxiliar de Organización	1	Administrativa	1	1.098,92
Conserje	1	Administrativa	2	1.040,86
Meritorio, Telefonista	1	Administrativa	3	1.011,40
Ordenanza, Porteros, Guardas y Encargados	1	Productiva	1	1.011,24
Limpiadora	1	Productiva	2	1.003,38
Peón Especializado	1	Productiva	2	1.003,38
Oficial 1º Administrativo	2	Administrativa	1	1.165,55
Inspector suministro	2	Administrativa	2	1.092,91
Oficial 2º Administrativo	2	Administrativa	2	1.092,91
Lectores, Cobradores	2	Administrativa	3	1.017,44
Auxiliar Administrativo	2	Administrativa	4	1.017,44
Subcapataz, Montador	2	Productiva	1	1.152,76
Oficial Primera Guarda Captación	2	Productiva	2	1.075,90
Oficial Segunda Guarda Acequia	2	Productiva	3	1.035,82
Oficial Tercera Vigilante	2	Productiva	4	1.011,00
Delineante	2	Técnica	1	1.170,52
Jefe de Sección	3	Administrativa	1	1.388,22
Subjefe de Sección	3	Administrativa	2	1.276,88
Encargado Lectores, Cobradores y Almacén	3	Administrativa	3	1.092,91
Almacenero	3	Administrativa	4	1.040,86
Capataz Encargados Taller	3	Productiva	1	1.197,62
Delineantes Proyectista	3	Técnica	1	1.276,88
Jefe de Grupo	4	Administrativa	1	1.621,88
Jefes de Servicios Centrales	4	Administrativa	2	1.365,91
Encargados y Subjefes Servicios Centrales	4	Administrativa	3	1.276,88
Técnico Superior Primera	5	Administrativa	1	1.825,75
Técnico Superior Segunda	5	Administrativa	2	1.617,76

PLUS PRODUCTIVIDAD AÑO 2010

ANTIGUA CATEGORIA	GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	NIVEL SALARIAL	VALOR DIARIO PLUS PRODUCT.
Auxiliar de Organización	1	Administrativa	1	0,84
Conserje	1	Administrativa	2	0,80
Meritorio, Telefonista	1	Administrativa	3	0,77
Ordenanza, Porteros, Guardas y Encargados	1	Productiva	1	0,77
Limpiadora	1	Productiva	2	0,77
Peón Especializado	1	Productiva	2	0,79
Oficial 1º Administrativo	2	Administrativa	1	1,37
Inspector suministro	2	Administrativa	2	1,18
Oficial 2º Administrativo	2	Administrativa	2	1,18
Lectores, Cobradores	2	Administrativa	3	1,33
Auxiliar Administrativo	2	Administrativa	4	1,06
Subcapataz, Montador	2	Productiva	1	0,88
Oficial Primera Guarda Captación	2	Productiva	2	1,28
Oficial Segunda Guarda Acequia	2	Productiva	3	1,08
Oficial Tercera Vigilante	2	Productiva	4	1,07
Delineante	2	Técnica	1	0,89
Jefe de Sección	3	Administrativa	1	1,68
Subjefe de Sección	3	Administrativa	2	1,66
Encargado Lectores, Cobradores y Almacén	3	Administrativa	3	0,84
Almacenero	3	Administrativa	4	0,80
Capataz Encargados Taller	3	Productiva	1	1,20
Delineantes Proyectista	3	Técnica	1	0,97
Jefe de Grupo	4	Administrativa	1	1,24
Jefes de Servicios Centrales	4	Administrativa	2	1,04
Encargados y Subjefes Servicios Centrales	4	Administrativa	3	0,97
Técnico Superior Primera	5	Administrativa	1	1,39
Técnico Superior Segunda	5	Administrativa	2	1,23

N