



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE ABASTECIMIENTO DE AGUA, SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE ABASTECIMIENTO DE AGUAS DE ANTEQUERA, "AGUAS DEL TORCAL, S.A."

Capítulo I . Disposiciones generales. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito personal

Se regirá por el presente convenio todo el personal en régimen de contratación laboral que preste sus servicios en la Empresa Municipal de Abastecimiento de Aguas de Antequera AGUAS DEL TORCAL S. A. en adelante "AGUAS DEL TORCAL S. A." en la actividad de abastecimiento de aguas, saneamiento y depuración con número de inscripción en Seguridad Social 29/0131142/05.

Artículo 2. Ámbito de aplicación temporal

El presente convenio entrará en vigor el día uno de enero de 2008, cualquiera que sea la fecha de publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, y finalizará el 31 de diciembre de 2011, siendo el sistema retributivo el que se desarrolla en el artículo 4.

Capítulo II. Prórroga, denuncia y revisión

Artículo 3. Prórroga y denuncia

El presente convenio colectivo se prorrogará de año en año a partir de enero de 2012, por tácita reconducción, a no ser que mediara denuncia, de alguna de las partes que lo suscriben, efectuada con al menos un mes de antelación al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante, el presente convenio mantendrá dicha vigencia hasta que se firme uno nuevo que venga a sustituirlo.

Artículo 4. Acuerdo económico y salarial

A la firma del presente convenio los incrementos salariales anuales quedaran establecidos como sigue:

Para 2008, el 2%

Para 2009, el 1,4%

Para 2010, el IPC real del año anterior más el 1,6%.

Para 2011, el IPC real del año anterior más el 1%.



Los incrementos anuales serán aplicables en todas las retribuciones económicas contenidas en el presente convenio.

Artículo 5. Reclamación de los trabajadores

El trabajador podrá poner por escrito en conocimiento de la empresa y de forma correcta cuantas quejas, perjuicios o demandas se relacionen con la prestación de su trabajo. O bien a través de sus representantes sindicales. La empresa contestará en un plazo de diez días hábiles las cuestiones así planteadas, tratando de resolverlas e informando al trabajador y si este no expresara lo contrario, también se informaría a sus representantes sindicales.

Artículo 6. Organización y clasificación profesional

Los servicios afectados por el presente convenio quedan organizados según los siguientes departamentos, a los cuales se adscriben los puestos de trabajo que se relacionan

DEPARTAMENTO PUESTOS DE TRABAJO

Gerencia Director-Gerente

Administración Jefe Administración Jefe Gestión Abonados Jefe de Explotación Jefe Servicios Informáticos Encargado Sección Administrativa Encargado Servicios de P.R.L. Administrativo de Oficina Lector-Inspector Aux.Admvo. de Oficina

Mantenimiento y Jefe Sección Agua

Explotación Jefe Sección Saneamiento Jefe Sección Residuales Encargado Fugas Encargado Almacén Encargado Residuales Oficial 1.º Servicio de Agua Oficial 1.º Servicio Saneamiento Oficial 1.º Servicio Depuración Oficial 1.º Obras Oficial 1.º Electricista Conductor 1.º Oficial de Laboratorio Oficial 2.º Servicio Agua Oficial 2.º Servicio Saneamiento Oficial 2.º Servicio Depuración Oficial 2.º Obras Oficial 2.º Electricista Aux. Laboratorio Guarda-Conservador Peón Servicio Agua Peón Servicio Depuración Peón Servicio Obras Personal de Limpieza

La clasificación profesional del personal de la empresa es la que figura en el anexo I del presente convenio.

Capítulo III. Comisión paritaria interpretación del convenio

Artículo 7.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje de los artículos del presente convenio, siendo sus resoluciones vinculantes. Dicha comisión estará integrada por dos representantes de la empresa y dos del Comité de Empresa. A sus reuniones podrán asistir asesores de ambas partes, pudiendo





estos intervenir en las deliberaciones con voz pero sin voto.

La comisión estará compuesta por parte de la EMPRESA:

Don José Manuel Barrientos Gómez

Don Manuel López Hurtado

COMITÉ DE EMPRESA:

Don José Alba Jiménez

Don Francisco Postigo Alcoba

Artículo 8.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia de su cumplimiento.
- c) Arbitraje de los problemas que origine su aplicación.
- d) Cualesquiera otras que puedan atribuírsele en su articulado, y cuantas tiendan a su mayor eficacia práctica.

Artículo 9.

Las reuniones de la Comisión Paritaria podrán ser ordinarias o extraordinarias.

La comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes en un máximo de cuarenta y ocho horas desde que fuera convocada, salvo causa justificada de alguno de sus miembros.

La parte convocante deberá hacer constar en la convocatoria el orden del día y acompañarla con la documentación y antecedentes de los asuntos a tratar.

De sus reuniones deberá levantarse el acta correspondiente.

Capítulo IV. Contratación

Artículo 10.

Las contrataciones se realizarán conforme a las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes.

Las sustituciones que sean necesarios realizar por IT se realizarán





preferentemente con personal ya contratado anteriormente.

Capítulo V. Jornada, vacaciones, licencias y permisos

Artículo 11.

La jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales, de carácter continuado, distribuidas de forma general y preferente de lunes a viernes.

Los trabajadores se incorporarán al trabajo en las horas señaladas para dar comienzo la jornada reglamentaria y permanecerán en el mismo hasta su terminación, debiendo estar preparados para comenzar su tarea en las horas señaladas.

En aquellos servicios que para su correcto funcionamiento sea necesario la realización de turnos rotativos los trabajadores vendrán obligados a realizar los que se establezcan por la empresa, salvaguardando los descansos legalmente establecidos.

Los trabajadores que presten sus servicios en la EDAR tendrán el siguiente horario:

Turno de mañana de 8:00 a 15:00 horas, turno de tarde de 15:00 a

22:00 horas y turno de noche de 22:00 a 8:00 horas. Estos turnos deberán estar siempre cubiertos por el personal fijo de la planta.

Los trabajadores encuadrados en turnos rotativos no podrán abandonar su puesto de trabajo, incluso habiendo finalizado su jornada laboral, hasta tanto llegue su relevo o el trabajador que sustituya a este, por ello una vez finalizada la jornada y no se presente su relevo avisará a su jefe inmediato para que este localice al trabajador que le sustituya en su puesto de trabajo. El incumplimiento será considerado abandono del puesto de trabajo.

Todo el personal afectado por el presente convenio dispondrá dentro de su jornada de trabajo, de un descanso de treinta minutos diarios y considerado en tiempo efectivo de trabajo.

El horario de trabajo durante la feria de agosto será de 10:00 a 14:00 horas, excepto el personal que realice servicios de turnos a los cuales les serán abonadas dichas horas como extras.

Artículo 12.

Dado el carácter público del servicio que presta la empresa y su necesaria continuidad, el personal que figure adscrito a aquellos servicios en los que por razón de su necesario y correcto funcionamiento deba realizarse una jornada de



trabajo superior vendrá obligado a su cumplimiento el mismo personal que esté realizando el servicio hasta su terminación. En caso de refuerzo o tareas no iniciadas se confeccionará en cada servicio un listado por orden de antigüedad con todos los trabajadores, viniendo estos obligados a respetar el turnos de dichos listados, salvo causa justificada, en cuyo caso se correrá el turno al siguiente. La lista continuará en el siguiente trabajador sin que el que no haya realizado el trabajo pueda recuperar ese turno, hasta tanto le corresponda un nuevo turno por orden de lista.

En el supuesto de negativa fehaciente o imposibilidad de cumplimiento de dichos turnos de la lista, la empresa designará a los trabajadores que obligatoriamente deberán cumplir el servicio.

Para el personal de depuración los turnos serán semanales. En los servicios que se encuentren atendidos por turnos, les será concedido el turno que soliciten a quienes, contando más de 55 años así lo expresen, siempre y cuando el servicio tenga disponibilidad de personal para ello.

Asimismo en dichos servicios tendrán derecho a elegir turno quienes se encuentren cursando con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, siempre y cuando el servicio tenga disponibilidad de personal para ello.

Artículo 13. Calendario festivo

El calendario festivo será el que la autoridad competente determine para la ciudad de Antequera.

Se considerará inhábil a todos los efectos, la festividad de Santa Rita y Sábado Santo.

El personal afectado por este convenio disfrutará como festivos tres días en Semana Santa y cuatro en Navidad, de los considerados como laborales en el calendario correspondiente. Quienes por razón del servicio que presten, no puedan disfrutar como festivos dichos días, podrán hacerlo en otras fechas y, a ser posible, dentro de los quince días anteriores o posteriores a aquellas festividades. Cuando los expresados periodos coincidieran con el de permanencia en situación de baja por enfermedad, el interesado podrá disfrutar de los repetidos días como festivos una vez sea dado de alta y siempre que así lo permita las necesidades del servicio.

El personal que preste sus servicios en turnos disfrutará de estos días de forma rotativa atendiendo siempre a las necesidades del servicio.

Artículo 14. Vacaciones



Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida de veintidós días hábiles, de trabajo efectivo o de los días que proporcional-mente les correspondan si el tiempo de servicio hubiera sido menor.

Asimismo los trabajadores tendrán derecho a un día hábil más, al cumplimiento de los 15 años de servicio; dos días hábiles al cumplimiento de los 20 años de servicio; 3 días hábiles a cumplimiento de los 25 años de servicio; 4 días hábiles al cumplimiento de los 30 años de servicio, sin que ningún caso puedan acumularse en cada periodo. El derecho a su disfrute corresponde en el año de cumplimiento de cada uno de los periodos. Las vacaciones se disfrutarán preferente-mente desde el 15 de junio al 15 de septiembre de cada año. Cuando se disfruten en su totalidad en otros meses su duración será de veinticinco días hábiles o proporcionalmente al tiempo trabajado en ese año.

El calendario de vacaciones se hará público como máximo antes del 31 de marzo.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo periodo o en dos, sin que en este último caso alguno de ellos pueda ser inferior a cinco días hábiles, y siempre previa petición del interesado, salvaguardando las necesidades del servicio, con conocimiento del Comité de Empresa.

Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones el trabajador pasara a la situación de baja por incapacidad temporal, no se computará como disfrute de vacaciones un máximo de 11 días hábiles dentro de un periodo de 22 o proporcional, debiendo ponerlo en conocimiento de la empresa, para poder disfrutar, dentro del año, el resto de las vacaciones que le queden, o en los siguientes periodos; si las vacaciones se disfrutaran partidas se prorrateará dicho periodo de 11 días en su parte proporcional al periodo de disfrute. Estos periodos serán también proporcionales al tiempo de vacaciones que al trabajador le correspondiese por el párrafo prime-ro de este artículo. Si por dicho motivo no se pudieran disfrutar en el año en curso se podrán disfrutar hasta el primer semestre del año siguiente.

En el caso de matrimonios en los que ambos cónyuges sean empleados de la Empresa Municipal "Aguas del Torcal", estos tendrán derecho preferente a disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo.

Las vacaciones no se iniciarán en los correspondientes días de descanso.

Artículo 15. Licencias y permisos

A) PERMISOS RETRIBUIDOS. El trabajador, previo aviso y adecuada justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a percibir la totalidad de sus retribuciones, por los motivos y tiempos siguientes:



Quince días naturales por razón de matrimonio o reconocimiento legal de pareja de hecho.

Cuatro días, ampliables hasta siete si el hecho tuviere lugar fuera de la localidad, por fallecimiento del cónyuge, hijo, hermano, padres, padres políticos o persona que conviva en el domicilio familiar. Cuando el fallecimiento del cónyuge concurriera la circunstancia de existencia de hijos minusválidos, o menores de cinco años, el permiso se ampliará hasta quince días.

Un día por fallecimiento de los demás familiares hasta el tercer grado de afinidad y consanguinidad, y dos si el entierro es fuera de la provincia.

Cuatro días por nacimiento o adopción de hijo y seis días si es parto múltiple, un día más si el nacimiento se produce fuera de la provincia.

Cinco días por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, hijos, hermanos, padres políticos o persona de especial dependencia, cuando el enfermo estuviere ingresado en la localidad y se ampliará a siete días si lo estuviere fuera de ella. La concesión de este permiso exigirá, en todo caso, la acreditación de la causa invocada mediante certificado médico.

Por el tiempo indispensable para acudir a una cita médica tanto para el trabajador como para cónyuges, hijos, padres y personas que convivan en el domicilio familiar, considerándose como asuntos propios si fuera necesaria más de dos tercios de la jornada laboral, si la cita se realiza en la localidad. Si la cita es fuera de la localidad, y excediera de dos tercios de la jornada laboral, no se computará dicho día como asunto propio, en todo caso deberá aportarse el correspondiente certificado médico, con hora de citación y de visita.

Por matrimonio, comunión o bautizo de hermanos o hijos, un día en la fecha de su celebración. En caso de matrimonio podrá ser ampliado hasta tres si tuviera lugar fuera de la provincia.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal y sindical, así como para poder asistir a exámenes y pruebas de aptitud o evaluación en centros oficiales, previa justificación.

Dos días, por traslado de domicilio dentro de la localidad.

Hasta quince días al año, para asistir a cursos o actos relacionados con las actividades profesionales propias del trabajador, congresos, mesas redondas, cursillos, etc. O por estudios que se cursen en centros oficiales, debiendo solicitarse la oportuna autorización con una antelación mínima de cinco días.

La empresa podrá conceder otros permisos retribuidos no contemplados en los anteriores supuestos.





B) LICENCIA POR GESTACIÓN, ALUMBRAMIENTO, LACTANCIA Y ADOPCIÓN. El trabajador/a tendrá derecho a un periodo de licencia de 16 semanas de duración por nacimiento de hijo o de 18 semanas en caso de parto múltiple, que podrá distribuir a su opción. Asimismo, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a un descanso de una hora diaria en su jornada de trabajo, que podrá dividir en dos periodos de treinta minutos. En caso de adopción el trabajador/a tendrá derecho a una licencia de ocho semanas, si el hijo es menor de nueve meses, y de seis semanas si es menor de cinco años y mayor de nueve meses. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho al tiempo necesario para asistir a cursos de preparación al parto siempre que no exista un curso fuera del horario laboral.

C) EXCEDENCIAS. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa sin derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al ser-vicio activo. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público

o cargo electivo a nivel local, provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas y que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo. La excedencia voluntaria se concederá al trabajador con una antigüedad en la empresa de un año y que sea fijo en plantilla. Dicha excedencia voluntaria no podrá ser concedida por un plazo menor de un año y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. Deberá solicitarse por escrito con veinte días de antelación. El trabajador solicitará el reingreso por escrito con treinta días de antelación, antes de la finalización de la excedencia, reincorporándose al término de la misma a su puesto de trabajo. Si no solicita el reingreso treinta días antes del plazo concedido de excedencia, perderá el derecho a su puesto de trabajo. El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto. Si por causa de accidente de circulación recayera sobre el trabajador sanción con privación de libertad, la empresa le concederá un periodo de excedencia voluntaria por el tiempo que dure la sanción, reincorporándose de nuevo a la Empresa y siendo admitido por la misma de forma inmediata. A petición del interesado se concederán permisos no retribuidos, previa conformidad de la dirección, por periodo de dos meses al año, conservando durante ese tiempo su cómputo de antigüedad, y la cotización a la Seguridad Social, sin que pueda exceder el mismo de seis meses en tres años consecutivos.

D) PERMISOS RETRIBUIDOS POR ASUNTOS PROPIOS. El personal con una antigüedad superior a un año podrá disfrutar de hasta 4 días al semestre de permiso retribuido por asuntos propios, debiendo solicitarlo por escrito con un día de antelación. El interesado deberá presentar la correspondiente solicitud por escrito. Corresponde al Director-Gerente la concesión o denegación del permiso



solicitado. Asimismo tendrán derecho a un día más al semestre al cumplir el sexto trienio, y un día más al año por cada trienio cumplido a partir del octavo.

E) PERMISO DE ASISTENCIA A JUICIO. Cuando cualquier trabajador sea citado a juicio por causa de accidente durante el trabajo al servicio de la empresa disfrutará:

- 1) Si trabaja en turno de noche, permiso de una jornada la noche anterior al juicio.
- 2) Si trabaja en turno de día, el tiempo de duración del juicio, si este se celebra en la localidad.
- 3) El tiempo indispensable para atender las diligencias judiciales previas y asistencia a juicio si este se celebra fuera de la localidad.

Artículo 16. Vacantes

Se considera que se ha producido una vacante, cuando un trabajador causa baja definitiva en la Empresa y por tanto hay que volver a cubrirlo con otro trabajador en las mismas condiciones y aptitud profesional requeridas para el puesto.

El personal de la empresa tendrá preferencia para ocupar las vacantes existentes siempre que demuestren su capacitación y reúnan los requisitos y condiciones exigidas.

Las vacantes que se produzcan en la empresa deberán ser comunicadas al Comité de Empresa. El Comité de Empresa estará representado en los exámenes o pruebas a realizar.

Capítulo VI. Formación y promoción

Artículo 17.

La empresa, conjuntamente con el Comité de Empresa, se comprometen a establecer un sistema de cursos de formación profesional para todos los trabajadores de la empresa. Es deber primordial de la empresa atender debidamente, en beneficio suyo y en el de su personal, a la formación profesional de este. El perfeccionamiento del personal se encaminará sobre todo, a facilitar el ascenso a categorías superiores, cuidando de que aumente su formación y conocimientos tanto generales como específicos de su profesión, a fin de proporcionarle una sólida y amplia base social y profesional. Será obligación expresa de la empresa dedicar constante atención a estos fines de formación profesional y perfeccionamiento dando las mayores facilidades para su cometido. Se dedicará preferente atención a la formación y conocimiento detallado de las nuevas instalaciones, sistemas, dispositivos o aparatos que se implanten en las explotaciones.





Capítulo VII. Retribuciones, derechos y mejoras sociales, y otras condiciones económicas

Artículo 18. Retribuciones

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio serán las establecidas en las tablas que figuran en el anexo I.

Artículo 19. Pagas extraordinarias

Se abonarán las siguientes pagas extraordinarias, comprendiendo cada una de ellas una mensualidad de sueldo base, antigüedad y plus de destino. Dichas pagas se abonarán junto con las mensualidades ordinarias respectivas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Artículo 20. Horas extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este convenio, y su realización será voluntaria salvo lo previsto en este convenio.

La empresa, como regla general, se compromete a suprimir las horas extraordinarias, si bien cuando fuere precisa su realización por necesidades del servicio, deberán compensarse económicamente. El valor de la hora extraordinaria será el 1,30 por ciento del sueldo base mensual que corresponda a cada una de las categorías.

Artículo 21. Antigüedad

Como complemento por antigüedad, el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a percibir una cantidad mensual equivalente al 7% del salario base por cada trienio que perfeccione hasta que el total por este concepto sea el equivalente a 8 trienios, y a partir de ese momento cada trienio perfeccionado se reducirá al 3,5% del salario base hasta el décimo trienio aplicándose a partir del mismo la tabla publicada por el gobierno para el personal funcionario.

A efectos de cómputo del periodo necesario para perfeccionar el trienio se tomará como fecha inicial la del día siguiente al inicio de su relación laboral.

Los efectos económicos se computarán a partir del día primero del mes en el que se realice su perfeccionamiento.

Artículo 22. Pluses

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo percibirán un plus de destino, a partir del 1 de julio de 2009 en la



cuantía que se expresa en las tablas salariales que figuran en el anexo I. Dicho plus engloba factores tales como responsabilidad, mayor dedicación, dificultad técnica, tóxicos, penosos, peligrosos que se percibirán en las 16 pagas.

La representación social señala expresamente que en el párrafo anterior se recoge el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad sin que el mismo, pueda ser exigido a la empresa alegando disposiciones y normativas posteriores a la firma de este convenio.

Los trabajadores que presten sus servicios entre las 22:00 horas de un día y las 6 horas del día siguiente percibirán un plus de nocturnidad de 8,94 euros por día efectivo trabajado.

Los trabajadores que presten sus servicios los días señalados por el calendario laboral como festivos percibirán un complemento salarial de 44,93 euros por día efectivo trabajado.

Los trabajadores con contrato superior a un año que realicen turnos en Depuración percibirán un plus de 149,61 euros mensuales. Dicho plus se mantendrá en tanto se realice el sistema de turnos descrito en el artículo 11 del presente convenio.

Artículo 23. Guardias

El personal adscrito a servicios sujetos a régimen de guardias, vendrá obligado a realizarlas por necesidades del servicio.

Las guardias se desarrollarán por turnos de todo el personal de los servicios correspondientes que serán organizadas de la siguiente forma:

SERVICIO DE AGUA: Las guardias serán realizadas en alternancia semanal de forma voluntaria por todo el personal adscrito a este servicio, y en caso de no existir personal dispuesto a realizarlas, las mismas serán cubiertas por persona expresamente contratados para este fin. El sistema de alternancia de guardias se desarrollara siempre de forma rotativa. En caso de no ser así el jefe de servicio junto con el comité de empresa establecerán los turnos necesarios a fin de que las guardias queden cubiertas.

El personal que realice turno de guardias tendrá un horario de trabajo de lunes a viernes de 15:00 a 21:00 horas y los sábados de 9:00 a

14:00 horas. A partir de la terminación de dicha jornada entrara en servicio la guardia y cuya realización será retribuida en la siguiente cuantía:

365,25 euros semanales por guardia realizada en expectativa incluyendo una hora de servicio diaria. Si fuese necesario prestar más de una hora diaria el





exceso se abonara en razón de 11,83 euros hora.

Cuando durante la guardia semanal hay un festivo excepto el domingo, este se descansara en otra fecha.

OTROS SERVICIOS: Las guardias realizadas en los servicios de Anejos, Depuración, Almacén, Transportes Prevención de Riesgos Laborales y Sección de Fugas percibirán la cantidad de 365,25 euros por guardia mensual, que serán realizadas después del horario de trabajo habitual.

Artículo 24. Funciones de categoría superior

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a realizar trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cinco meses en un año o de diez meses en el periodo de dos años; ya que a partir de los referidos periodos el trabajador adquirirá la nueva categoría que esté desempeñando.

Artículo 25. Derechos y mejoras sociales

1) **ASISTENCIA A MINUSVÁLIDOS.** La empresa abonará hasta 200 euros mensuales al trabajador cuyo hijo o cónyuge sea discapacitado físico o sensorial, y que esté así calificado por las instituciones correspondientes, siempre que dicho discapacitado/a no perciba una prestación igual o superior al S.M.I., y en caso de percibirla se abonará la cantidad mencionada o inferior hasta no superar por dicha prestación el S.M.I. La documentación necesaria deberá ser aportada por el trabajador solicitante anualmente.

2) **COMPLEMENTO EN CASO DE BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.** En estos casos la empresa complementará las prestaciones que el trabajador perciba de la Seguridad Social por tales contingencias hasta un 100% del salario real, durante el periodo máximo que establezca la ley de permanencia en situación de I.T.

3) **PREMIO POR PERMANENCIA.** Por este concepto el personal afectado por el presente convenio percibirá la cantidad de 690 euros cuando cumpla quince años de servicios prestados en la empresa, 1.030 euros a los veinte años de servicio, 1375 euros al cumplir veinticinco, 1.720 euros al cumplir los treinta y 3.000 euros a los treinta y cinco años, o en el año natural que el trabajador accediese a la jubilación obligatoria, o cuando acceda a la situación de pensionista por invalidez o incapacidad siempre que medie resolución de la Seguridad Social por la que se declare tal situación. Si el interesado falleciese dentro del año en que le correspondiere percibir este premio, deberá serle abonado a sus herederos o persona designada por aquel como beneficiaria.



4) PREMIO POR JUBILACIÓN ANTICIPADA. Los trabajadores que se jubilen voluntariamente percibirán por este concepto, la cantidad que resulte de multiplicar 73 euros por cada año de servicio prestado en la empresa, y a su vez por el número de años de anticipación a su jubilación obligatoria con que soliciten la jubilación voluntaria.

5 AYUDA POR NUPCIALIDAD. El trabajador que contraiga matrimonio o tenga reconocimiento legal como pareja de hecho tendrá derecho a percibir por una sola vez una ayuda de 69 euros.

6) AYUDA POR NATALIDAD O ADOPCIÓN. Por este concepto el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad de 50 euros, que le será entregada por cada hijo y por una sola vez.

7) ANTICIPOS REINTEGRABLES. La empresa constituirá un fondo de 18.000 euros para préstamos a favor de los trabajadores fijos. Con cargo a la mitad del importe de dicho fondo se concederán anticipos o préstamos ordinarios por importe de hasta 1.000 euros, a reintegrar en un plazo máximo de doce mensualidades y sin interés. Con cargo al resto del importe total de dicho fondo podrán concederse anticipos o préstamos extraordinarios por importe de hasta 1.500 euros, en las mismas condiciones, para casos de extrema necesidad y urgencia. La concesión de estos préstamos o anticipos se llevará a efecto previa solicitud debidamente razonada de los interesados, informada positivamente por la Comisión Paritaria, y por riguroso orden de presentación de las solicitudes. No se concederá un nuevo préstamo o anticipo hasta que se haya cancelado o amortizado el anterior, a no ser que concurrieran circunstancias excepcionales para el solicitante, debidamente acreditadas y así consideradas por la Comisión Paritaria

8) SUMINISTRO DE AGUA POTABLE. La empresa dentro del área de cobertura realizará el contrato de suministro de agua de forma gratuita a los trabajadores que así lo soliciten previa aportación de la documentación señalada en la ordenanza fiscal vigente. La empresa abonará una compensación económica equivalente a cincuenta metros cúbicos de consumo de agua y saneamiento cada dos meses. Esta cantidad se abonará mensualmente en nómina siempre y cuando se esté al corriente del pago del recibo. Para el personal jubilado y viudo/a siempre que conserven tal estado, el beneficio por el consumo de agua potable y saneamiento, se realizará a través de un recibo de facturación bonificado en el mismo consumo hasta 50 metros cúbicos cada dos meses.

9) FONDO DE ACTIVIDADES. La empresa constituirá un fondo de 1.800 euros anuales, con destino a la programación y desarrollo de actividades culturales, sociales y recreativas, que será empleado por el Comité de Empresa.

10) PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA. Al trabajador cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias comprobadas por informe del Servicio





Médico, la Dirección procurará acoplarlo a trabajos adecuados a sus circunstancias, siempre que existan posibilidades para ello, señalándole un nuevo puesto de trabajo pero manteniéndole las retribuciones que venía percibiendo.

Artículo 26. Otras condiciones económicas

1) GASTOS DE LOCOMOCIÓN. Cuando por no disponer de vehículo oficial los trabajadores tuvieran que utilizar su propio vehículo para los desplazamientos por motivo de trabajo, se les abonará la cantidad de 0,35 euros por km.

2) SALIDAS Y DESPLAZAMIENTOS. Los trabajadores que, por motivo de trabajo o por asistencia a cursos de formación para los que fueren propuestos y seleccionados, tuvieran que desplazarse fuera de la localidad tendrán derecho a percibir las siguientes cantidades:

a) Por gastos de locomoción	0,35 euros/km
b) Media dieta	23,00 euros
c) Dieta completa	46,00 euros
d) Dieta completa y hospedaje	138,00 euros

3) GASTOS POR RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR. Los gastos ocasionados por la renovación del permiso de conducir a quienes, por razón de su trabajo, estén obligados a la conducción de vehículo de la empresa serán sufragados por la empresa, previa justificación de los mismos.

4) AYUDA ESCOLAR. Los trabajadores con antigüedad superior a un año percibirá por este concepto las siguientes cantidades:

a) 170 euros anuales, por hijo/a que se encuentre cursando estudios de guardería, preescolar y primaria.

b) 215 euros anuales, por hijo/a que se encuentre cursando estudios de primer ciclo de E.S.O.

c) 280 euros anuales por hijo/a que se encuentre cursando estudios de segundo ciclo de E.S.O. F.P. (ciclos formativos) o Bachiller.

d) 350 euros anuales, al trabajador, cónyuge o hijo/a que realice Estudios Universitarios.

5) SEGURO DE MUERTE E INVALIDEZ PERMANENTE. Se establecerá un seguro por muerte e invalidez permanente en caso de accidente cuyo capital será de sesenta y dos mil euros por trabajador, corriendo a cargo de la Empresa.

Capítulo VIII. Seguridad e higiene en el trabajo



Artículo 27. Seguridad e higiene

En materia de seguridad e higiene en el trabajo, se estará en cada momento a lo establecido en las leyes vigentes y en los decretos que las desarrollan.

VESTUARIO. La empresa dotará a su personal, a excepción de técnicos titulados y administrativos, con la ropa de trabajo adecuada a la labor que realicen, con la obligación de su utilización por aquellos.

Las prendas y complementos de trabajo deberán reponerse cuando se hubieren deteriorado, previa entrega de las mismas por parte del trabajador.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio durante las horas de servicio y deberán conservarse en las mejores condiciones de aseo y conservación, sin prescindir de ninguno de sus distintivos característicos de las mismas, ni introducir en ellas modificación alguna, siendo responsables de la ineludible observancia de la uniformidad, los Jefes de Servicio.

Las prendas de trabajo no podrán usarse fuera de la jornada laboral.

El comité de seguridad y salud acordará la ropa y vestimenta más adecuada para cada temporada.

Capítulo IX. Asistencia jurídica y mantenimiento del puesto de trabajo

Artículo 28.

La empresa se compromete a prestar asistencia jurídica a todos los trabajadores en todo tipo de procedimientos judiciales que les fueran incoados, así como en las actuaciones que se promoviesen en su contra con carácter preliminar, en el ámbito policial o gubernativa, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus funciones, siempre que por los mismos no causen culposa o dolosamente daños o perjuicios a los bienes y derechos de la empresa.

Asimismo, la empresa se obliga a asesorar convenientemente en derecho a todos los trabajadores en el ejercicio de sus funciones y en evitación de las actuaciones y procedimientos antedichos.

En caso de detención de un trabajador de la empresa por cualquier causa, el tiempo de la detención no se considerará como ausencia injustificada si con posterioridad resultara absuelto o se archivaran las actuaciones sin sanción alguna. Si bien, el tiempo que hubiere permanecido detenido no le será retribuido.

Si la detención se produjese por causa ajena al desempeño de la función del trabajador de la empresa se le considerará en situación de disfrute de licencia sin sueldo, o de excedencia voluntaria siempre que tal derecho no venga a



suspenderse como consecuencia de la instrucción de un expediente disciplinario.

En el caso de que el trabajador fuera condenado a pena de prisión la empresa contratará para su sustitución a un familiar que conviva con el trabajador y aporte la nómina para el sustento de la familia.

En caso de retirado del carnet de conducir a un trabajador con la categoría profesional de conductor, la empresa lo destinara mientras permanezca la retirada, a otro puesto de trabajo, reincorporándose a su puesto de trabajo y categoría una vez recuperado el correspondiente carnet.

Capítulo X. Derechos y garantías sindicales

Artículo 29.

Los derechos, garantías y competencias, tanto del Comité de Empresa, como de los demás órganos de representación sindical de los trabajadores, serán reconocidos y asignados por la legislación vigente en la materia. En general, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. Del Comité de Empresa

El Comité de Empresa tendrá las siguientes garantías y derechos:

Ser oído preceptivamente como órgano colegiado en los expedientes disciplinarios que se sigan contra alguno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.

Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razón de las actividades relacionadas con su cargo representativo.

Cuando por necesidades del servicio hubiera de realizar un traslado de puesto de trabajo, el miembro del Comité de Empresa será el último de entre su categoría, a que pueda afectar dicho traslado o cambio.

Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado o cesado durante el periodo de su mandato, ni en los dos años siguientes a su término, por las actividades desarrolladas en el ejercicio de sus funciones representativas, salvo que incurriese en alguna de las causas de responsabilidad administrativa.

El Comité de Empresa dispondrá de tabloneros de anuncios adecuados, situados en lugares visibles y con dimensiones suficientes a sus necesidades informativas.

Los representantes de los trabajadores dispondrán del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones de representación.

**Artículo 31.**

El Comité de Empresa deberá ser oído en los expedientes disciplinarios que se instruyan a los trabajadores, una vez redactada la propuesta de resolución y antes de su remisión al órgano sancionador.

Artículo 32.

El Comité de Empresa se obliga expresamente a cumplir y respetar lo pactado con la Empresa, a desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores y a notificar a la Empresa cualquier cambio de sus miembros que se produzca en su seno.

Artículo 33.

El Comité de Empresa tiene derecho a estar informado por la Empresa según lo establecido en la Legislación vigente.

Artículo 34. De la asamblea de trabajadores

Los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en Asamblea General en los locales de la empresa siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

Que se solicite por el Comité de Empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando hora de la celebración y expresando en la solicitud el orden del día de la convocatoria.

Que la solicitud lleve la firma y datos que acredite la identidad de los firmantes.

Que se garanticen los servicios mínimos.

Durante la jornada de trabajo solo podrán celebrarse Asambleas de Trabajadores a partir de las 13:00 horas, excepto en los periodos previos a la negociación colectiva y durante esta en que podrán realizarse a partir de las 12:00 horas. A este fin los trabajadores podrán disponer de 2 horas mensuales normalmente, y de 6 horas al mes, en los periodos previos a la negociación colectiva y durante el desarrollo de la misma.

Capítulo XI. Régimen disciplinario**Artículo 35.**

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que dispone en los artículos siguientes.





a) Son FALTAS LEVES:

De una a tres faltas de puntualidad en asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso) sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

Faltar al trabajo un día en el mes, al menos que exista causa que lo justifique

La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

El descuido o negligencia en ejercicio de las funciones.

El incumplimiento y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta grave o muy grave.

La presentación fuera de plazo de partes de baja y confirmación en tiempo superior a dos días e inferior a siete, desde la fecha de su expedición regular, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

La utilización del vestuario de trabajo fuera de la jornada laboral.

b) Son FALTAS GRAVES:

Más de tres faltas de puntualidad en un mes en la entrada al trabajo.

Faltar dos días al trabajo durante un periodo de un mes sin causa que lo justifique.

La indisciplina o desobediencia relacionada con el trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a, b y c del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

El abuso de autoridad en el ejercicio de su cargo o puesto de trabajo.

La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

La presentación fuera de plazo de los partes de confirmación de baja, en tiempo superior a seis días, desde la fecha de su expedición regular, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

El haber sido amonestado por escrito o sancionado con tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el periodo de seis meses.

c) Son FALTAS MUY GRAVES:





Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de seis meses, o treinta durante un año.

El abandono del servicio La falta al trabajo durante tres días.

La notoria falta de rendimiento que comporte inhabilitación en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

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

El consumo de droga o alcohol durante el trabajo.

Los malos tratamientos de palabra u obra a la falta grave respeto o consideración a los compañeros, superiores y subordinados.

La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga, así como el derecho al trabajo ante quien no quiera secundar la huelga.

El haber sido sancionado con tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en el periodo de un año.

El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.

La simulación de enfermedad o accidentes que acarreen incapacidad temporal, por cualquier tiempo.

Se entenderá en todo caso que existe falta muy grave cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos enunciados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena o propia. Asimismo se entenderá incluida en este apartado, toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

A) Por FALTAS LEVES

Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta siete días.



**B) Por FALTAS GRAVES:**

Suspensión de empleo y sueldo de siete a treinta días.

C) Por FALTAS MUY GRAVES S

Suspensión de empleo y sueldo de treinta días a tres meses.

Despido disciplinario

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado haciendo constar la fecha y los hechos que las hubiere motivado, dando audiencia al interesado e información al Comité de Empresa.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. En caso de despido improcedente del trabajador, decretado por la jurisdicción laboral, este podrá optar entre la readmisión al puesto de trabajo o la indemnización económica correspondiente.

Anexo I**Retribuciones mensuales**

SERVICIO AGUAS	SUELDO BASE	PLUS DESTINO
Jefe de Administración	2.162,91	1.919,79
Jefe de Abonados	2.162,91	1.919,79
Jefe de Explotación	1.841,03	1.227,76
Jefe Servicios Informáticos	1.841,03	914,21
Jefe Sección Agua	1.296,25	1.227,76
Jefe Sección Saneamiento	1.296,25	768,22
Jefe Sección Residuales	1.296,25	826,54
Encargado Sección Administ.	1.031,98	492,65
Encargado Almacén	1.031,98	381,33
Encargado Residuales	1.031,98	381,33
Encargado Prev. Riesgos Lab.	1.031,98	381,33
Encargado de Fugas	1.031,98	381,33
Encargado Laboratorio	1.031,98	381,33
Administrativo	910,38	210,07
Oficial 1.ª Servicio Agua	910,38	321,53
Oficial 1.ª Servicio Saneamiento	910,38	321,53
Oficial 1.ª Servicios Residuales	910,38	321,53
Oficial 1.ª Servicio Electricista	910,38	321,53



Conductor 1.ª	910,38	321,53
Oficial 1.ª Obras	910,38	321,53
Oficial 1.ª Laboratorio	910,38	321,53
Aux. Administrativo	900,44	140,13
Aux. Laboratorio	900,44	268,38
Lector-Inspector	900,44	385,95
Oficial 2.ª Servicio Agua	900,44	289,10
Oficial 2.ª Servicio Saneamiento	900,44	289,10
Oficial 2.ª Servicio Depuración	900,44	289,10
Oficial 2.ª Servicio Electricista	900,44	289,10
Oficial 2.ª Obras	900,44	289,10
Guarda-Conservador	818,48	254,18

SERVICIO AGUAS SUELDO BASE PLUS DESTINO

Peón Servicio Aguas	818,48	254,18
Peón Servicio Saneamiento	818,48	254,18
Peón Servicio Depuración	818,48	254,18
Peón Servicio Obras	818,48	254,18
Personal de limpieza	409,24	127,10

TABLA SALARIAL MENSUAL

Anexo II. De la clasificación del personal

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, de conformidad con su titulación y el trabajo que desempeñe, se clasificará en uno de los siguientes grupos:

GRUPO I

- d) Titulado Superior
- e) Jefe de Administración
- f) Jefe de Abonados GRUPO II
- g) Titulado Grado Medio
- h) Jefe de Informática



i) Jefe de Explotación

GRUPO III a) Jefe de Sección

GRUPO IV

j) Encargado de Sección Administrativa

k) Encargado Almacén

l) Encargado Residuales

m) Encargado Sección Fugas

n) Encargado Servicios de Prevención de Riesgos Laborales

o) Encargado Laboratorio residuales.

GRUPO V

p) Administrativo

q) Oficial 1.º oficios varios

r) Delineante 1.º

s) Conductor 1.º

t) Oficial Laboratorio

u) Titulados en Bachiller o equivalente F.P. Grado Superior. GRUPO VI

v) Aux. Admvo.

w) Oficial 2º oficios varios

x) Lector-Inspector

y) Aux. Laboratorio

z) Titulado F.P. Grado Medio GRUPO VII

aa) Guarda-Conservador

bb) Peón

cc) Personal Limpieza



Las categorías especificadas tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tenerlas cubiertas todas ellas, pudiendo establecerse o crearse otras nuevas.

Al personal clasificado como Titulado Superior, de Grado Medio, en B.U.P o F.P.II y en F.P.I, solo se le considerará encuadrado, respectivamente, en cada uno de los grupos anteriormente expresados cuando sean contratados específicamente como tales titulados, en función de la titulación correspondiente, o les fuera exigida ésta como requisito para su contratación. En otro caso, serán clasificados conforme al trabajo, tarea o función que efectivamente desempeñen.

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

GRUPO I

Titulado Superior

Es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación, ejerce de forma permanente y con responsabilidad directa las funciones propias, características o asimiladas, de su profesión, sin sujeción a aranceles.

Jefe de Administración o asimilado

Es el trabajador que, provisto o no de poder, tiene la responsabilidad directa del departamento de administración, teniendo a su cargo a los empleados que estuvieren adscritos a las dependencias que pudieren existir en dicho departamento, e imprimiendo unidad a su actuación o tareas.

Jefe de Abonados o asimilado

Es el trabajador que, previsto o no de poder, tiene responsabilidad directa del departamento de abonados, teniendo a su cargo a los empleados que estuvieren adscritos a las dependencias que pudieren existir en dicho departamento, e imprimiendo unidad a su actuación o tareas.

GRUPO II

Titulado de Grado Medio

Es el que, hallándose en posesión de un título o diploma de grado medio, reconocido por el Ministerio de Educación, desempeña las funciones para la que el mismo le habilita o asimiladas sin sujeción a aranceles.

Jefe de Informática

Es el técnico en informática que tiene la responsabilidad directa del departamento



de informática, encargado de orientar y dirigir dicho departamento distribuyendo entre su personal el estudio de procesos, previa verificación de los análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas. Asimismo confecciona los organigramas detallados de tratamiento, redactando los programas en el lenguaje de programación que corresponda.

Jefe de Explotación

Es el trabajador que tiene la responsabilidad directa del departamento de explotación de redes, teniendo a su cargo al personal del mismo.⁷

GRUPO III

Jefe de Sección

Es el que poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados, tiene delegado bajo su mando y responsabilidad de dirección o inspección de alguna de las ramas de explotación.

GRUPO IV

Encargado Sección Administrativa

Es el empleado que provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una de las dependencias de las diversas secciones o servicios, a las órdenes de sus superiores distribuyendo los trabajos entre el personal adscrito a la misma si lo hubiese, o de realizar las funciones o tareas propias de dicha dependencia si no tuviere personal subordinado.

Encargado de Almacén

Es el especialista en su oficio que, bajo las órdenes de sus superiores, dirige, vigila o realiza los trabajos de almacén, ejerciendo funciones de mando sobre el personal que pudiere tener a sus órdenes, ocupándose de la debida ejecución práctica de los trabajos, asimismo realiza y controla el inventario de materiales así como las compras necesarias bajo la supervisión de sus superiores.

Encargado de Residuales

Es el especialista en su oficio que, bajo las órdenes de sus superiores, dirige y vigila o realiza los trabajos derivados del tratamiento de aguas residuales, ejerciendo funciones de mando sobre el personal que tenga a sus órdenes, ocupándose de la debida ejecución práctica de los trabajos.

Encargado Sección Fugas

Es el especialista en su oficio que, bajo las órdenes de sus superiores se dedica a





la inspección de redes y detección de fugas, ejerciendo funciones de mando sobre el personal que pudiere tener a sus órdenes, ocupándose de la debida ejecución práctica de los trabajos que le fueran asignados.

Encargado Servicios de Prevención de Riesgos Laborales

Es el especialista en su oficio, que cuenta con titulación al menos de Técnico Intermedio en Prevención de Riesgos Laborales y que coordina junto a los Servicios de Prevención ajenos (si los hubiera) la puesta en práctica de las medidas de prevención a aplicar dentro de la empresa. Ocupándose también del vestuario de la plantilla.

Encargado de laboratorio de residuales

Es el especialista en su oficio que, con la titulación correspondiente y bajo las órdenes de sus superiores se dedica al control analítico de las aguas residuales, ejerciendo funciones de mando sobre el personal que pudiere tener a sus órdenes, ocupándose de la debida ejecución práctica de los trabajos que le fueran asignados.

GRUPO V

Administrativo

Es el empleado que, pudiendo o no tener a otros trabajadores a sus órdenes y actuando, a su vez, a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere, realiza bajo su propia responsabilidad y con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, cálculo y estudio con la preparación, conocimiento y condiciones adecuadas.

Oficial 1.ª oficios varios

Es el empleado que con total dominio del oficio de que se trate y con capacidad para interpretar planos de detalle, realiza los trabajos que requieren mayor esmero, delicadeza y cualificación, con el rendimiento correcto y con la máxima economía de materiales.

Delineante de 1.ª

Es el auxiliar técnico que está capacitado para desarrollar gráficamente, bajo la dirección de un técnico titulado en ingeniería o arquitectura, proyectos sencillos, trazados de planos de conjunto o de detalle, toma de datos e interpretación de los mismos y transportación a escalas diversas de datos de distintas cuantías.

Conductor 1.ª





Es el que, provisto del permiso de conducir de 1º clase, tiene encomendada la conducción de vehículos de dicha categoría y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza, así como la participación en los trabajos que dependan del vehículo.

Oficial de laboratorio

Es el técnico que con los conocimientos adecuados realiza las labores propias de analítica relacionada con el tratamiento de aguas

Titulados en B.U.P o equivalente, o en F.P.II

Son los empleados que, hallándose en posesión del título o diploma correspondiente a alguno de dichos niveles, hubiere sido contratado en virtud del mismo para desempeñar tareas o funciones cuyo desarrollo exija conocimiento o técnicas adquiridas mediante el estudio de dichos niveles educativos.

GRUPO VI

Auxiliar Administrativo

Es el empleado cuya actividad consiste en la realización de tareas u operaciones administrativas elementales y, en general, de las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Oficial 2.º de oficios varios

Son aquellos que, con los conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos mediante aprendizaje sistemático o con una larga práctica del mismo, realizan los trabajos corrientes con rendimiento correcto, debiendo entender los planos o croquis más elementales, así como funciones de mantenimiento de planta de aguas residuales en la sección de depuración.

Lector-Inspector

Son aquellos que anotan el consumo señalado por los contadores de los abonados en los registros de la empresa y realizan inspección en las instalaciones de los abonados.

Auxiliar de Laboratorio

Es el empleado cuya actividad consiste en la realización de tareas y operaciones de laboratorios elementales.

Titulado en F.P.I.





Es el empleado que, hallándose en posesión del título o diploma correspondiente a dicho nivel, hubiere sido contratado con tal requisito, para desempeñar tareas o funciones que exijan conocimientos o técnicas adquiridas mediante el estudio de dicho nivel educativo.

GRUPO VII

Guarda-Conservador

Es quien tiene a su cargo la vigilancia y conservación de edificios, terrenos acotados o locales que les fueran confiados, cumpliendo sus deberes y funciones con sujeción a las disposiciones legales y reglamentarias que regulan su cargo.

Peón de servicios varios

Es el operario encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere principalmente, la aportación de esfuerzo físico, aunque puedan exigir también cierta práctica y especialidad, o atención en aquellos trabajos que impliquen peligrosidad. Pueden prestar sus servicios, indistintamente, en cualquier servicio, dependencia o lugar.

Personal de Limpieza

Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales y dependencias que les fueren encomendados.

Disposiciones finales

PRIMERA

Todas las condiciones que se establezcan en el presente convenio y sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera disfrutando anteriormente el trabajador, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa o por cualquier otra causa.

SEGUNDA

Las condiciones pactadas por el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que, en el caso de que fuere anulada alguna de las cláusulas o articulado, quedaría sin eficacia práctica su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido íntegro.

TERCERA





En lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales aplicables en cada momento, siempre y cuando mejoren las condiciones establecidas en el presente convenio.

CUARTA

Las partes firmantes acuerdan, a través del presente, la conversión en indefinidos de todos aquellos contratos pertenecientes al personal de agua, depuración y saneamiento que tengan más de tres años de antigüedad y sean por obra o servicio determinados en el periodo del 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre del mismo año.

El Director-Gerente (firma ilegible).

El Presidente (firma ilegible).

El Comité de Empresa (firma ilegible).

La Consejera Delegada (firma ilegible).

