



CONVENIO COLECTIVO 2.011-2.015 DE AGUAS DEL PUERTO EMPRESA MUNICIPAL S.A.

Código del Convenio: 11002312011992

CAPITULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º: Ámbito funcional.

Artículo 2º: Ámbito personal.

Artículo 3º: Ámbito territorial.

Artículo 4º: Ámbito temporal.

Artículo 5º: Denuncia.

Artículo 6º: Comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.

CAPITULO II - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Artículo 7º: Compensación y absorción.

Artículo 8º: Normas de aplicación.

Artículo 9º: Subrogación.

Artículo 9.A: Carta de garantías.

CAPITULO III - ORGANIZACIÓN Y RENDIMIENTO

Artículo 10º: Organización.

Artículo 11º: Rendimiento.

Artículo 12º: Función y Definición de las Categorías Profesionales.

Grupo A. PERSONAL TÉCNICO

Grupo B. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Grupo C. PERSONAL OPERARIO

Grupo D. PERSONAL SUBALTERNO

CAPITULO IV - JORNADA DE TRABAJO, LICENCIAS,

VACACIONES Y FESTIVIDADES





Artículo 13º: Jornada y horario.

Artículo 14º: Horario flexible o a turnos.

Artículo 15º: Prolongación de jornada.

Artículo 16º: Festividades

Artículo 17º: Vacaciones.

Artículo 18º: Licencia o permisos retribuidos.

Artículo 18º -A: Excedencias.

Sección Primera: Del Salario

Artículo 19º: Concepto de salario.

Artículo 20º: Salario Base.

Artículo 21º: Revisión salarial.

Artículo 22º: Salario hora profesional (S.H.P.).

Artículo 23º: Salario hora individual (S.H.I.).

Artículo 24º: Liquidación y pago.

Sección Segunda: Complemento Salarial

Artículo 25º: Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 26º: Salario Lineal.

Artículo 27º: Participación en beneficios.

Artículo 28º: Premio de permanencia.

Artículo 29º: Antigüedad.

Artículo 30º: Premio de vinculación.

Artículo 31º: Horas extraordinarias.

Artículo 32º: Quebranto de moneda.

Artículo 33º: Plus extrasalarial.





Artículo 34º: Lectores.

Artículo 35º: Plus de disponibilidad

Artículo 36º: Consumo de agua.

Sección Tercera: Otros Complementos.

Artículo 37º: Dietas y desplazamientos.

Artículo 38º: Plus de comidas.

Artículo 39º: Plus de nocturnidad.

Artículo 40º: Bolsa de vacaciones.

CAPITULO VI - RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 41º: Reconocimiento médico.

Artículo 42º: Seguro colectivo de vida.

Artículo 43º: Enfermedad y accidente de trabajo.

Artículo 44º: Invalidez provisional.

Artículo 45º: Ayuda al trabajador con hijos disminuidos

Artículo 45º B: Otras mejoras sociales.

Artículo 46º: Jubilación.

Artículo 47º: Ayuda escolar

Artículo 48º: Anticipos Reintegrables.

Artículo 49º: Ropa de trabajo.

Artículo 50º: Responsabilidades familiares.

CAPITULO VII - FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 51º: Cursos de adaptación, formación y capacitación profesional.

Artículo 52º: Prueba de aptitud psicotécnica.

CAPITULO VIII - ACCIÓN SINDICAL





Artículo 53º: Comités de empresa o delegados de personal.

Artículo 54º: Competencias.

Artículo 55º: Garantías del comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 56º: Asambleas.

Artículo 57º: Sección sindical.

Artículo 58º: Seguridad e Higiene.

Artículo 59º: Vigilancia de Salud.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: Política de empleo.

Segunda: Plan de Pensiones.

ANEXO 1º - TABLA SALARIAL 2.011

ANEXO 2º - TABLA HORAS EXTRAS 2.011

Capítulo I. Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo entre la Empresa Aguas del Puerto, Empresa Municipal, S.A. (A.P.E.M.S.A.) y sus trabajadores, en el ámbito de las actividades integradas en el objeto social de esta Empresa.

Artículo 2. Ámbito Personal

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a cualquiera de las modalidades de contrato vigentes en cada momento según la legislación laboral.

Se excluyen expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio, al personal afecto a lo establecido en el Artículo 1º 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 su contrato individual, comparadas ambos en su conjunto.

Artículo 3. Ámbito Territorial





Las normas del Convenio serán de aplicación a todos los Centros y lugares de trabajo comprendidos en el ámbito funcional.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cuatro años, iniciando sus efectos el día 1 de Enero de 2011, finalizando la misma el 31 de Diciembre de 2015, con independencia de cual sea la fecha de su registro y publicación correspondiente en el Boletín Oficial de la Provincia.

Independientemente de lo establecido en el punto anterior, el Convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores mientras tanto no se negocie un nuevo Convenio.

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 quedando vigente en su integridad hasta tanto se alcance un nuevo acuerdo.

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

1º.- Composición de la Comisión Paritaria:

Se constituye una comisión mixta paritaria para la interpretación, aplicación y de seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio, así como de aquellos que emanen de la Legislación Laboral vigente.

Dicha Comisión estará compuesta tres miembros de los delegados de personal y por tres de la dirección de la empresa o personas en quien delegue, independientemente de los Asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente.

2º.- Competencia de la Comisión Mixta:

La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio, así como de lo establecido en la Legislación Laboral vigente en cada momento.

Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo, como la Empresa, cuando tengan problemas de aplicación o interpretación de lo establecido en este Convenio o de lo establecido en la Legislación Laboral vigente, deberá dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio.





La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática laboral de la Empresa.

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

3º.- Procedimiento de la Comisión Mixta:

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, la Empresa y trabajadores cuando surjan conflictos de su competencia se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta Paritaria en el plazo de 15 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte y cuanta información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

4º.- Convocatoria de la Comisión Paritaria:

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

5º.- Domicilio de la Comisión Paritaria:

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece, en la C/. Aurora, nº 1, de El Puerto de Santa María

Capítulo II. Compensación y Absorción

Artículo 7. Compensación y Absorción

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactada en este Convenio, estimadas en cuanto sea posible a modo de conjunto, tendrán la





consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en esta Empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

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. Normas de Aplicación

Para todas las cuestiones no previstas en el presente Convenio se estará a lo previsto en la Ordenanza Laboral de la Industria de Captación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua y de lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa si lo hubiera, norma o pacto si existiera.

Artículo 9. Subrogación.

En el supuesto de que Aguas del Puerto, E.M.S.A. modificase, en todo o en parte en cualquiera de las opciones legales o convencionales, su actual forma de gestión, no se extinguirán las relaciones laborales de ninguno de los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo, conservando, en su integridad, con carácter individual e irrenunciable, todos los derechos, tanto económicos, laborales, como sociales, sin que puedan ser objeto de movilidad geográfica alguna, salvo acuerdo individual entre este y la dirección de la empresa.

Artículo 9.A: Carta de garantías.

Si tras la formalización del acuerdo del presente convenio, se sucediera una posible privatización o capitalización parcial o total de la empresa, el Comité de Empresa plantea con carácter irrenunciable, y conforme a los precedentes establecidos en varias empresas del sector, la inclusión, como parte integrante del presente convenio, de la siguiente carta de garantías:

a) Garantía a la totalidad del personal que, al momento de la suscripción de la ampliación de capital, o cualesquiera que fuera el modo de adjudicación o transmisión, tenga la condición de fijo de plantilla; ampliándose y adquiriendo tal condición a todos aquellos que tuvieran contrato eventual en ese momento, una vez que entraran a formar parte de la plantilla como condición de fijos, y manteniendo las mismas condiciones laborales que venían desarrollando con anterioridad. Lo que supone el respeto de las categorías profesionales, fecha de antigüedad, salarios (manteniendo la fecha actual de cobro de nóminas el día 25 de cada mes), complementos y pluses percibidos tanto de manera individual como colectiva, jornada laboral (respetando los horarios existentes antes de la formalización, donde se repartirán las horas efectivas de trabajo anuales



establecidas en el Convenio Colectivo en el horario comprendido entre las 08:00 h y las 15:00 h, de lunes a viernes, con las excepciones contempladas en dicho Convenio para los turnos de guardia y las urgencias del servicio) y beneficios sociales que vinieran disfrutando en dicho momento, con idéntica estructura en lo que a su percepción se refiere.

b) El personal eventual y de sustitución habitual existente al momento de la formalización de la privatización o capitalización de la empresa, tendrá carácter preferente ineludible para ocupar las vacantes que se vayan produciendo a lo largo de todo el periodo que dure la concesión, y su incorporación efectiva se realizará en función al orden de antigüedad de cada uno de estos trabajadores (quedando acogido dicho personal al Convenio Colectivo de APEMSA). Los ascensos de categoría que vengan motivados por estas vacantes, se irán cubriendo por promoción interna, adoptando el personal eventual que se incorpore la categoría inferior.

c) Las sustituciones de personal que sean necesarias se seguirán cubriendo con los mismos trabajadores que hasta la fecha las vinieran realizando. Dichos trabajadores son: D. José Luis Robles Benítez, D. Eduardo J. Bocarando Orihuela, D. Juan Antonio Bejerano Fernández y D. Juan Carlos Reyes Ojeda.

Para todas aquellas sustituciones o bajas que pudieran producirse en el personal operario o administrativo, éstas se irán cubriendo preferentemente con aquellas personas que hubieran trabajado anteriormente en la empresa.

d) Se garantiza a todo el personal la no aplicación de la movilidad geográfica obligatoria fuera del término municipal de El Puerto de Santa María, salvo decisión voluntaria del trabajador que, por mejora de sus condiciones laborales o personales, desee aceptar dicha movilidad en el supuesto de que la empresa amplíe el área de cobertura geográfica en su gestión.

e) Se garantiza, asimismo, a todo personal que, por convenio, reúna las condiciones para percibirlo, el mantenimiento de las aportaciones al Plan de Pensiones del sistema de empleo que actualmente realiza APEMSA como entidad promotora, en las mismas condiciones y estructura existente.

f) Se garantiza que la empresa adquirente o adjudicataria respetará íntegramente el Convenio Colectivo que actualmente rige en APEMSA, los derechos laborales y sindicales de los representantes legales de los trabajadores y los derechos inherentes a la negociación colectiva, garantizando el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores.

g) En el supuesto de que el Excmo. Ayuntamiento de El Puerto de Santa María decidiera transmitir, por el procedimiento que legalmente corresponda, las acciones de titularidad municipal, nunca superará dicha transmisión más del 49% del total del accionariado.





h) Ningún trabajador podrá ser despedido por la empresa sin contar con la aprobación del Pleno del Excmo. Ayuntamiento.

i) En el supuesto de que se produjera un despido, y éste fuere nulo o improcedente, conllevará inexorablemente la readmisión del trabajador, salvo que éste decidiera dar por extinguida la relación laboral con una indemnización equivalente al límite temporal establecido por la legislación vigente (ajustándose al máximo permitido) más 15 días por año trabajado, con una limitación de 42 meses.

j) Igual criterio que en los apartados precedentes, se seguirá en el caso de que la Dirección de la Empresa (con independencia del porcentaje de capital social que posea el Ayuntamiento) realice algún tipo de reestructuración de plantilla, o mediante expedientes personales que conlleven a la extinción de la relación laboral de los trabajadores, ya sea por motivos económicos, tecnológicos, de mercado o de cualquier otra naturaleza. En dicho caso, estos trabajadores también tendrán derecho a continuar en la empresa o dar por terminada la relación laboral y percibir una indemnización equivalente al límite temporal establecido por la legislación vigente (ajustándose al máximo permitido) más 15 días por año trabajado, con una limitación de 42 meses.

k) Esta carta de garantías se integrará formando parte ineludible del Convenio Colectivo y del Pliego de Condiciones que regirá la capitalización o privatización; además de formar parte de una garantía personal para cada uno de los trabajadores en documento específico realizado al efecto, y suscrito entre empresa y trabajador.

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 a los Delegados de Personal, cuidando especialmente la Formación Profesional y Técnica del trabajador.

Artículo 11. Rendimiento

Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un trabajador 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. Función y Definición de las Categorías Profesionales

Grupo A. PERSONAL TÉCNICO





Serán clasificados dentro de este Grupo los empleados que presten sus servicios en la Empresa y a quienes el desarrollo de sus funciones, se le exigen determinados conocimientos de carácter técnico, acreditados mediante la titulación académica o profesional correspondiente o, en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional.

Primera Categoría:

a) Titulado de Grado Superior con Jefatura. Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior, que tienen a sus ordenes otros titulados de igual grado.

b) Titulado de Grado Superior o Titulado de Grado Medio con Jefatura de Servicio. Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior o, disponiendo de título de grado medio, tienen a sus órdenes otros técnicos de igual grado.

Segunda Categoría:

Titulado de Grado Medio. Son los contratados para las funciones correspondientes a su título, y los conocimientos precisos para dirigir algunas de las ramas de la Empresa, o bien para colaborar con un titulado superior en sus tareas, incluso sustituyéndole.

Jefe de Servicio. Son los que poseyendo la capacidad y conocimiento adecuados, tienen delegada bajo su mando y responsabilidad la dirección y/o inspección de alguna de las ramas de explotación.

Tercera Categoría:

Topógrafos de Primera. Son los que están capacitados para efectuar toda clase de trabajos de replanteo y levantamientos topográficos, desarrollando en gabinete los trabajos de campo, con conocimientos de construcción, pudiendo tener a sus órdenes a topógrafos de segunda.

Delineantes Proyectistas. Son los que por medio de planos dan realización práctica a las ideas sugeridas por sus jefes o concebidas por ellos mismos. Deberán conocer el cálculo de resistencia de materiales y saber croquizar en su conjunto y despiece, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a las que estén sometidas, poseyendo al propio tiempo los conocimientos técnicos y matemáticos de sus respectivas especialidades.

Encargados de Sección. Son los que, teniendo bajo sus órdenes inmediatas a otro personal de inferior categoría, tienen delegada bajo su responsabilidad el correcto funcionamiento de una sección de la Empresa, correspondiéndole la organización y dirección de la misma, croquización de herramientas y útiles, dictado de las





disposiciones que ese precisan para la ejecución de aquéllas, vigilancia de gastos de herramientas y materiales, energía, puestos de trabajo, según los planos y proyectos que le hayan facilitado, los cuales deben saber interpretar y ejecutar, sin perjuicio de su participación personal en los mismos.

Cuarta Categoría:

Topógrafo de Segunda. Son los que con conocimientos adecuados en el manejo de los instrumentos topográficos, están capacitados para el levantamiento topográfico, haciendo las operaciones necesarias para representarlo después en el dibujo a la escala interesada.

Delineante. Son los que, teniendo los conocimientos técnicos y matemáticos para el desempeño de su función, dibujan y/o copian los planos de conjunto y detalle precisos y acotados, previa entrega del croquis, efectuando cubicaciones, etc., croquizan del natural, ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos de detalle.

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

Inspector de Obras. Son aquellos que, con conocimientos suficientes, efectúan la inspección de la obras, la buena marcha, calidad y dosificación de los materiales, auxiliando además al personal que lleve la obra en las mediciones y replanteo, y llevando estadísticas de la obra y materiales empleados directamente lo suficientemente ordenadas para que sirvan de comprobación de los datos tomados para la liquidación.

Quinta Categoría:

Auxiliares Técnicos. Son los que sin iniciativa propia colaboran en la realización de los trabajos de carácter elemental técnico, que le encomienden los técnicos de categoría superior a cuyas órdenes trabajan, incluso en el manejo de máquinas de calcular.

Grupo B. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Subgrupo Primero: Administrativos.

Tienen tal carácter los empleados que presten sus servicios en la Empresa y a quien para el desarrollo de su función, se le exigen determinados conocimientos de carácter administrativo, acreditados mediante la titulación académica o





profesional, o en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional.

Primera Categoría:

Jefe de Grupo. Son los que dependiendo directamente de la Dirección, asumen la orientación y responsabilidad de varias secciones y/o negociados.

Segunda Categoría:

Jefe de Sección o Negociado. Son los que, a las órdenes de la Dirección o Jefe correspondiente, dirigen los cometidos asignados a su sección o negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

Tercera Categoría:

Subjefes de Sección o Negociado. Son los que actúan como inmediatos colaboradores del jefe de grupo y/o sección, sustituyendo plenamente a este último en los casos de ausencia o enfermedad, pudiendo encargarse al propio tiempo de una especialidad determinada, de cuya organización y disciplina serán responsable.

Analistas de Aplicación. Son los que poseen capacidad de síntesis y conocen las posibilidades y limitaciones del equipo de proceso de datos, utilizan la técnica de programación en toda su extensión, diseñando los documentos de entrada y salida de la aplicación y proyectan mejoras en los procedimientos y técnicas a emplear.

Cuarta Categoría:

Oficiales 1º Administrativos. Son los que a las órdenes inmediatas de un jefe o subjefe de sección o negociado, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requiera la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

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

Quinta Categoría:

Oficiales 2º Administrativos. Son los que, con perfecto conocimiento del trabajo de categoría inferior y a las órdenes de un jefe, subjefe y oficial 1º, desarrollan trabajos de mediana responsabilidad o que requieren menor iniciativa, correspondiente a la sección o negociado a que pertenezcan.





Operadores de Ordenador. Son los que, operan y controlan la marcha del ordenador y sus elementos auxiliares. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos determinando si son errores de operación de máquinas.

Sexta Categoría:

Auxiliares Administrativos. Son los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, y teniendo conocimientos del correcto manejo de máquinas auxiliares de oficina.

Asimilados a:

Subjefe de Sección/Negociado y Oficial 1º y 2º Administrativo. Son los que perteneciendo a la categoría inmediata inferior, han sido asimilados únicamente a efectos económicos a las categorías enunciadas.

Subgrupo Segundo: Auxiliares de Oficina.

Primera Categoría:

Encargado de Cobradores, Encargado de Lectores, Encargado de Almacén. Son los que, sin perjuicio de su participación personal, en los cometidos enunciados, tienen carácter jerárquico sobre el personal encuadrado en la categoría inferior, con las funciones, entre otras, de distribución, vigilancia, inspección del personal a sus órdenes, comprobación de lecturas realizadas.

Inspectores de Suministros. Son los que realizan inspecciones en la instalación de los abonados como consecuencia de suponer la Empresa que puedan existir anomalías, o porque lo estime oportuno, debiendo estar capacitados para apreciar si los referidos suministros se ajustan a los abonos y normas reglamentarias, debiendo informar a sus superiores sobre el resultado de su inspección.

Segunda Categoría:

Cobradores, Auxiliares de Caja. Son los encargados de cobrar en el domicilio de los abonados o en las ventanillas, los recibos realizando después la liquidación del cargo de acuerdo con las normas propias de la organización de la Empresa, preparación de los cobros por callejeros de los recibos entregados, ordenación de los mismos, devolución de impagados y entrega de las cantidades cobradas, dar cuenta en la Empresa de las incidencias u observaciones que formulan los abonados. Cuando la organización del trabajo lo haga aconsejable, realizarán en la oficina trabajos de repaso, comprobación o similares del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual, pudiendo efectuar entrega de correspondencia o notificaciones producidas para el cobro.

Lectores. Son los que anotan el consumo señalado por los contadores abonados en los registros de la Empresa, dando cuenta de las anomalías que observen con motivo de las lecturas y realizando el conjunto de operaciones que sean necesarias y oportunas para acceder a la ulterior facturación de suministro. Cuando no realicen su trabajo normal de lectura, se les podrá encomendar en la oficina trabajos de repaso, comprobación y similares del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual.

Almaceneros. Son los que con conocimiento de los materiales tienen a su cargo la petición, recepción, clasificación, vigilancia y despacho de los mismos.

Tercera Categoría:

Telefonista. Son aquellos que tienen a su cargo el manejo de las centralitas telefónicas para la comunicación de las distintas dependencias de la Empresa entre sí con el exterior.

Asimilado a:

Oficial 1º Administrativo, Encargado de almacén y Encargado de lectores. Son los que perteneciendo a la categoría inmediata inferior, han sido asimilados únicamente a efectos económicos, a las categorías enunciadas.

Grupo C. PERSONAL OPERARIO

Son los que, poseyendo los conocimientos y prácticas de las artes y oficios clásicos o propios de la industria y actividad, realizan los trabajos correspondientes a las categorías profesionales que se indican a continuación.

Primera Categoría:

Capataces de Oficio y Encargados de Taller. Son aquellos operarios de superior categoría que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal operario, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como la perfecta ejecución del trabajo.

Segunda Categoría:

Subcapataces. Son los que realizan funciones auxiliares al capataz, actuando bajo sus inmediatas órdenes y pueden sustituirle en casos de ausencia con plena eficacia.

Inspectores de Instalaciones. Son los que, estando encargados de tomar sobre el terreno los datos necesarios para redactar los presupuestos y, una vez realizada

la instalación, comprueban su ejecución, recogiendo las oportunas notas para establecer después la certificación o liquidación que haya de practicarse.

Tercera Categoría:

Oficiales 1º. Son los que poseyendo un oficio determinado, lo practican y aplican con tal grado de perfección que no sólo le permiten llevar a cabo lo trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de su especialidad. Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propia, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

Guardas. Son los que, a las órdenes oportunas ejercen la vigilancia y realizan los trabajos que corresponden en cumplimiento de las instrucciones de la Dirección. Deberán reconocer diariamente las instalaciones a su cargo, dando cuenta de las novedades que adviertan. La Empresa podrá encargarles trabajos de limpieza, monda, desbroce, conservación de obras, así como la dirección de aquellos trabajadores que tengan que realizarla.

Cuarta Categoría:

Oficiales 2º. Integran esta categoría aquellos operarios que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específica de su actividad.

Quinta Categoría:

Peones Especialistas. Son los operarios que con determinados conocimientos de una especialidad la ejecutan y ayudan a los oficiales en sus funciones.

Asimilados a:

Subcapataces, Oficiales 1º y Oficiales 2º. Son los que perteneciendo a la categoría inmediata inferior, han sido asimilados únicamente a efectos económicos a las categorías enunciadas anteriormente.

Grupo D. PERSONAL SUBALTERNO

Tiene el carácter el personal que, dentro o fuera de las oficinas de la Empresa, desempeña funciones para el desarrollo de las cuales, se les exigen determinados conocimientos básicos o elementales.

Primera Categoría:

Conserje. Son los que tienen bajo su mando a los porteros, ordenanzas, personal de limpieza, etc., cuidando de la distribución del servicio y del orden, policía y



limpieza de las distintas dependencias de la Empresa.

Segunda Categoría:

Ordenanzas, Vigilantes, Porteros. Son los encargados del reparto de documentos y correspondencia, dentro o fuera de las dependencias de la Empresa, copias de documentos, fechar y numerar éstos, hacer recados, realizar gestiones a domicilio, orientar al público en los locales de la Empresa, atender centralitas telefónicas que no le ocupen permanentemente, colaborar con la limpieza y buen orden de las dependencias, así como cualquier otro trabajo secundario análogos a los especificados.

Tercera Categoría:

Limpiador/a. Se incluyen en esta categoría al personal que tiene por misión la limpieza de las distintas dependencias de la Empresa.

Asimilados a:

Conserje. Son los que perteneciendo a la categoría inmediata inferior, han sido asimilados únicamente a los efectos económicos, a la categoría enunciada anteriormente.

Capítulo IV Jornada De Trabajo, Licencias, Vacaciones Y Festividades

Artículo 13. Jornada y Horario

La jornada del personal del Grupo A y del primer subgrupo del Grupo B, se establece en 1.470 horas efectivas en cómputo anual, distribuidas de lunes a viernes de cada semana de forma continuada.

El resto del personal tendrá jornada continuada de lunes a viernes, con un cómputo anual de 1.561 horas efectivas de trabajo.

El calendario laboral anual se fijará de común acuerdo entre los Delegados de Personal y la Dirección de la Empresa.

Artículo 14. Horario Flexible o a Turnos

La Dirección de la Empresa, de acuerdo y previo informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá fijar horarios de trabajo por turnos rígidos o flexibles, acomodados al número de horas legalmente establecidas para la actividad, por días o cómputos de mayor duración.

Con el fin de estudiar la flexibilización del horario en toda la empresa, la Dirección y el Comité de Empresa se comprometen a crear una comisión integrada por miembros de la Dirección, que podrán variar dependiendo del área que se analice



en cada momento, y del Comité de Empresa, y a fijar el alcance y contenido de la flexibilización en los departamentos en los que sea posible en un plazo máximo de noventa (90) días desde la firma del presente convenio, procurando que el ejercicio de este derecho no suponga un coste adicional significativo para la empresa.

Artículo 15. Prolongación de Jornada

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

No obstante, dado el carácter público de los servicios prestados por la Empresa 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 establece en este Convenio.

Artículo 16. Festividades

Se declara que los días 24, 31 de Diciembre, serán considerados festivos en todo el ámbito de la Empresa, dichos días se establecen como día de descanso para todos los empleados.

Todo el personal que esté en expectativa y sea requerido para el trabajo por los motivos contemplados en el Art. 35 del presente convenio, en los días 24, 25 y 31 de Diciembre, el fin de semana en el que transcurra la feria (sábado, domingo y lunes) y el 1 y 6 de Enero, percibirán una compensación económica para 2011 de 88,14 euros, más el Plus de Asistencia. Estas cantidades serán incrementadas para los siguientes años con los mismos porcentajes que el salario base.

Artículo 17º: Vacaciones.

Todo el personal disfrutará anualmente de treinta días naturales o veintidós días laborables.

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

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

Las vacaciones se concederán con arreglo a las siguientes normas:





- a) El disfrute de las vacaciones anuales será rotativo para todos los trabajadores.
- b) 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 ésta por doceavas partes, computándose la fracción de un mes como completa.
- c) En principio, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente, sin embargo, cabe que el disfrute pueda tener lugar bien a petición de los propios trabajadores o por ineludible exigencia técnica en dos períodos, por acuerdo de ambas partes.
- d) Los trabajadores que así lo soliciten, percibirán al inicio de sus vacaciones, el importe económico aproximado que corresponda por los días a disfrutar, como cantidad a cuenta y a descontar de sus haberes el mismo mes.
- e) Las vacaciones anuales se iniciarán siempre en días laborables
- f) 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.
- g) Si durante el período de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de baja y alta, debiendo el trabajador presentar los oportunos justificantes. Pudiendo disfrutar el resto de sus vacaciones cuando se restablezca su enfermedad.
- h) El empleado al cumplir los 60 años, tendrá derecho a dos días laborales más de vacaciones por cada año, hasta cumplir los 64 años, resultado un máximo de 28 días laborables de vacaciones. Este incremento de días no se tendrá en cuenta en el pago de la bolsa de vacaciones.
- i) Si las vacaciones fuesen interrumpidas por requerimiento de la Empresa, y previo conocimiento de los Delegados de Personal el periodo disfrutado hasta la fecha no será computable, salvo que el requerimiento fuera por causa imputable al trabajador, o razones de fuerza mayor debiendo realizar en cualquier caso su jornada normal de trabajo.
- j) Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.
- k) A comienzo de cada año, se establecerá un cuadro de vacaciones en la Empresa, que será acordado por los Delegados de Personal y la Empresa.

Artículo 18. Licencia o Permisos Retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con



derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 2 días naturales en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de afinidad o tercero de consanguinidad.

Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

En los supuestos de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hermanos padres e hijos, el periodo de licencia es de 4 días naturales. En este supuesto, el afectado podrá solicitar a través del delegado de personal, ampliar dichos días a cuenta de las vacaciones.

b) 5 días naturales, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge e hijos, pudiendo prorrogarse por el tiempo necesario en casos excepcionales.

Así como también en estos casos las parejas de hecho.

c) 2 días naturales, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de padres o hermanos, tanto carnales como políticos prorrogable previa justificación médica.

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

e) Consulta médica; los trabajadores acogidos al presente Convenio se les concederá el tiempo necesario para asistir a consulta médica que no produzca baja de I.L.T.

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

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

h) 20 días naturales en caso de matrimonio.

i) 4 días laborables, nacimiento de hijo, que serán prorrogables previa justificación médica en caso de gravedad, tanto de la mujer como del hijo.

j) 2 días naturales, por traslado del domicilio habitual.

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





l) Los trabajadores que acrediten que están 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 ésta, su asistencia a los referidos cursos, estableciéndose procedimientos que permitan compensar en otro horario su jornada de trabajo.

m) En ningún caso dichos permisos y licencias podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

Artículo 18º -A: Excedencias.

Además de lo establecido en el artículo 46 de los Estatutos de los Trabajadores, los trabajadores, con al menos una antigüedad de un (1) año, podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo mínimo de tres meses y un máximo de dos años, con derecho a reserva de puesto de trabajo y a su incorporación inmediata en dicho puesto una vez concluido el periodo de excedencia voluntaria. Para evitar que se produzcan desajustes en el funcionamiento normal de la empresa, el ejercicio de este derecho se limitará a un 10% del total de la plantilla, concediéndose en función del orden cronológico en el que se hubieran realizado las peticiones.

El trabajador que se encuentre en situación de excedencia voluntaria por un tiempo inferior al máximo establecido, podrá ampliar dicho periodo hasta alcanzar el tiempo máximo de dos años. Si bien, este derecho de ampliación del periodo de excedencia sólo podrá ser solicitado una vez en cada excedencia.

El trabajador podrá volver a solicitar una nueva excedencia voluntaria transcurridos tres años desde la finalización del último periodo de excedencia solicitado.

Capítulo V. Régimen Económico

Sección Primera: Del Salario

Artículo 19. Concepto de Salario

Tendrán la consideración de Salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especies, por la prestación profesional de los servicios laborales prestados.

En la estructura de las retribuciones del trabajo, se distinguirá el salario base, el salario lineal y los complementos del salario base.

El Salario Base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra.





Los Complementos Salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

a) Personales: Tales como antigüedad, aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base.

b) De puesto de trabajo: Tales como incrementos por Penosidad, Toxicidad, Peligrosidad, Suciedad, Máquinas, Turnos, Trabajos Nocturnos, o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización distinta del trabajo corriente.

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

c) Por calidad o cantidad de trabajo: Tales como Primas, Incentivos, pluses de Actividad,

Asistencia o Asiduidad, Horas Extraordinarias, o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

d) De vencimiento periódico superior al mes: Tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios.

e) En especie: Tales como Manutención, Alojamiento o cualquier otro suministro, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

Las retribuciones relativas al trabajador por unidad de obra y los complementos por calidad o cantidad de trabajo, se aplicarán sin variación, referido a la actividad laboral realizada en jornada normal.

f) Recibo de Salario: El recibo individual justificativo del pago de salarios deberán consignar en primer término el importe total correspondiente al período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

Artículo 20. Salario Base

Para el año 2011, sobre las tablas de salario base por categoría profesional existente a 31 de diciembre de 2010, se acuerda un incremento del I.P.C. real. Para los años siguientes, el incremento salarial será del IPC más 0,5.

El salario base se establecerá de la forma siguiente:



A primeros de año, el salario base y todos los conceptos salariales experimentará una subida a cuenta igual al incremento de las prestaciones de seguridad social, y, de no hacerlo todas igual, al incremento de la prestación de jubilación contributiva incrementados en el 0,5%.

Artículo 21. Revisión Salarial

Una vez conocido el I.P.C. real del año (o índice equivalente empleado por el Gobierno), si éste índice incrementado en un 0,5% fuera superior al incremento fijado en el artículo 20, se procederá a abonar lo antes posible (nunca después de haber abonado la nómina del mes de febrero) las cantidades diferenciales respecto del incremento a cuenta practicado a principios de año.

Artículo 22. Salario hora profesional (S.H.P.)

Se considera como tal al cociente obtenido al dividir la totalidad de percepciones comunes y fijas que correspondan a cada categoría profesional durante el año, por el número de horas ordinarias de trabajo que tengan establecidas como jornada durante el mismo período de tiempo.

Artículo 23. Salario hora individual (S.H.I.)

Es el que corresponde a cada trabajador y se obtiene aplicando a su S.H.P., la parte proporcional a los módulos de antigüedad.

Artículo 24. Liquidación y Pago

Sin perjuicio de lo establecido en el E.T. el salario se abonará por mensualidades vencidas, aunque el trabajador podrá solicitar semanalmente un anticipo a cuenta de sus haberes devengados hasta el momento, redondeando a módulos de 6 €.

Se dará orden de transferencia para el pago de las mensualidades y pagas extraordinarias cinco días antes de su vencimiento.

Sección Segunda: Complemento Salarial.

Artículo 25. Gratificaciones Extraordinarias

El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente 4 gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas en una mensualidad de su retribución base, más antigüedad.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas, respectivamente, el 15 de Marzo, el 15 de Junio, el 15 de Septiembre y el 15 de Diciembre de cada año, en función al tiempo trabajado en el primer semestre las de Marzo y Junio, y el segundo semestre para las de Septiembre y Diciembre.



Artículo 26. Salario Lineal

Para el 2.011 su importe será 118,66€. Esta cantidad será incrementada para los siguientes años con los mismos porcentajes que el salario base.

Artículo 27. Participación en Beneficios

Se establece para todos los trabajadores afectados por este Convenio una percepción económica que recibirá el nombre de "Participación en Beneficios", siendo su cuantía el resultante de aplicar el 24 % sobre la retribución de salario base más la de antigüedad. Este concepto será aplicable sobre las doce mensualidades.

No será absorbible por ningún aumento salarial incluso el derivado del Salario Mínimo Interprofesional.

Artículo 28. Premio de Permanencia

Los trabajadores 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 de 622,29€ para el 2.011 sin distinción de categoría profesional y por una sola vez. Esta cantidad será incrementada para los siguientes años con los mismos porcentajes que el salario base.

Artículo 29. Antigüedad

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

- a) La antigüedad se establece o computa por trienios.
- b) Este complemento se percibirá hasta que el trabajador cumpla 64 años de edad, en cuyo momento, quedará congelada la percepción de nuevos módulos o porcentajes por tal concepto.
- c) La fecha de partida de los premios será la de 1 de Enero y la de 1 de Julio, según que el ingreso en la Empresa se haya producido en el primer o segundo semestre del año. Esta circunstancia no regirá para el primer trienio, que se devengará con efectos de la fecha en que efectivamente se cumpla su permanencia en la misma.
- d) El importe de dicho premio será el correspondiente al 5 % del salario base de cada categoría profesional, por trienio, afectando a los cambios de categoría y asimilaciones que se produzcan en el futuro.





e) Los límites máximos para este complemento serán los siguientes, 10% a los 5 años; 25% a los 15 años; 40% a los 20 años; 60% a los 25 años o más.

Artículo 30. Premio de Vinculación

Para el 2.011: Se fija un premio de vinculación por quinquenio de 133,03€/anuales, pagaderas por doceavas partes y que tienen carácter acumulativo. Esta cantidad será incrementada para los siguientes años con los mismos porcentajes que el salario base.

Artículo 31. Horas Extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente en la Población, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite su reducción o desaparición.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que realice el trabajador sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo pactada en el presente Convenio. La prestación de trabajo en horas extraordinarias que no sean de fuerza mayor será voluntaria por parte del trabajador.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo 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 extraordinario y urgente, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

La Empresa deberá respetar el límite máximo de 80 horas extraordinarias anuales por trabajador.

La dirección de la Empresa podrá acordar por contrato escrito individual o colectivamente, con trabajadores de categorías jerárquicas superiores, la fijación de cantidades compensatorias por la realización de jornadas superiores a las normales, que se denominarían complementos de dedicación plena, dando conocimiento de ello a los Delegados de Personal. Las horas extras para el 2.011 se abonarán de acuerdo con el anejo nº 2 de este Convenio. Esta cantidad será incrementada para los siguientes años con los mismos porcentajes que el salario base.

Artículo 32. Quebranto de Moneda

Para aquellos puestos de trabajo cuyo cometido implique transacción de dinero en metálico, percibirán un abono mensual de 64,62€/Mes.

El que sustituya al personal que tuviera derecho a la percepción de quebranto de



moneda, recibirá la misma cuantía.

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

La persona o personas que por necesidades del servicio se vieren obligadas a transportar el dinero de la recaudación diaria al banco, deberá percibir una gratificación de 3,55€/Día, no obstante la Empresa le hará una póliza de seguros, donde le cubra agresión física, robo y pérdida.

Estas cantidades serán incrementadas para los siguientes años con los mismos porcentajes que el salario base.

Artículo 33. Plus Extrasalarial

Para 2.011: Se abonará en concepto de indemnización a todos los trabajadores, como gastos derivados por asistencia al trabajo, la cantidad de 8,36€, por día efectivo de trabajo. Esta cantidad será incrementada para los siguientes años con los mismos porcentajes que el salario base.

Artículo 34. Lectores

El exceso de lectura superior a un rendimiento de 150 lecturas día, realizadas, se abonará a razón de 0"11€ Para la medición del mismo se tendrá en cuenta la totalidad del termino municipal (Bimestral), y no por períodos sueltos de un mes.

Toda modificación que se de en cualquiera de los elementos que inciden en la toma de lectura, conllevará a una reunión de la Comisión Paritaria para estudiar los nuevos rendimientos que se asignen.

Artículo 35. Plus de Disponibilidad

a) Oficiales y Peones Especialistas

Dadas las características de este sector de actividades de agua, se establecen unos servicios de disponibilidad que se cubrirán en la Empresa con un personal disponible en cada semana, los servicios se cubrirán de forma rotativa entre la plantilla de la Empresa, dichos servicios se cubrirán necesariamente como mínimo con un oficial y un peón especialista.

Se fija un complemento mensual por disponibilidad de 174 euros, disponible para el 2011, incrementándose en años sucesivos esta cantidad en 6 euros cada año.

Los Sábados y festivos se le abonará el Plus Extrasalarial (10 €), siempre que se



realice una salida.

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.

Las horas trabajadas durante estos períodos se abonarán como horas extraordinarias computables desde el momento de la localización del trabajador.

El personal en disponibilidad saliente que hubiese intervenido 7 horas o más, a partir de las 12:00 horas, se incorporará a su puesto de trabajo 24 horas después de terminar la disponibilidad.

b) Capataces

Se fija un complemento mensual por disponibilidad de 478,62 euros, disponible para el 2011, incrementándose en años sucesivos esta cantidad en 6 euros cada año. Caso de que se realizaran más de dos guardias semanales al mes, se fija una cantidad de 239,31 euros por cada guardia. La distribución de guardias estará repartida de igual forma para todos los capataces, de tal forma que todos realicen anualmente el mismo número de guardias.

Los sábados y festivos se le abonará el Plus Extrasalarial (10 €), siempre que se realice una salida.

El personal en disponibilidad saliente que hubiese intervenido 7 horas o más, a partir de las 12:00 horas, se incorporará a su puesto de trabajo 24 horas después de terminar la disponibilidad.

Este complemento se percibe con el objeto de compensar económicamente al personal que con la categoría profesional de Capataz se le requiera encontrarse, en expectativa de servicio fuera de su jornada normal; en días laborables, domingos, festivos y días no laborables, a los efectos de tener cubierto en general, las prestaciones de este servicio público, en caso de emergencia o averías.

Este complemento se devengará, de acuerdo con las siguientes condiciones:

a) Durante este período de disponibilidad de servicio, deberá acudir, en un tiempo lo más breve posible, cuando sea requerido, al lugar donde se produzca cualquier avería o emergencia, adoptando las medidas necesarias que el caso requiera. A tal efecto se le procurará dotar de algún elemento de localización personal a distancia.

b) Este complemento se pacta absorbiendo el importe que pudiera percibir por horas extraordinarias, o complementos de nocturnidad, por los trabajos que realice fuera de la jornada laboral.



c) Los desplazamientos que efectúe el capataz en vehículo propio, en caso de no ser posible disponer de vehículo de la Empresa, se le abonará el correspondiente importe de kilometraje como indemnización.

d) Dicha disponibilidad tendrá carácter rotativo, de mutuo acuerdo entre capataces y la Dirección de la Empresa.

Artículo 36. Consumo de Agua

Todos los trabajadores adscritos al presente Convenio y personal jubilado, recibirán en concepto de consumo de agua la cantidad de 27,18€/Mes para el 2.011.

Para años posteriores, esta cantidad se subirá en el mismo porcentaje que se incremente el recibo de abastecimiento y saneamiento a los usuarios o abonados de APEMSA.

El personal jubilado o pensionista recibirá el importe de los servicios derivados del consumo de agua, tales como el alcantarillado y la depuración, así como el propio consumo, será gratuito hasta un límite de 20 metros cúbicos mensuales. A descontar en su recibo de agua mediante tarifa especial "Jubilados de APEMSA".

Sección Tercera: Otros Complementos.

Artículo 37. Dietas y Desplazamientos

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

Almuerzo o Cena: 31,90€ para el 2.011. Esta cantidad será incrementada para los siguientes años con los mismos porcentajes que el salario base.

Habitación y Desayuno: Como mínimo hotel de tres estrellas

Para el devengo de estas dietas, será condición indispensable que el desplazamiento obligue a comer o cenar fuera de la localidad respectiva, entendiéndose que ésta circunstancia se produce 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 billete de tren de 1ª 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, el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo.



Para el 2.011 el importe del kilometraje se establece en 0"27€/Kilometro.

Artículo 38. Plus de Comidas

Se pueden dar los supuestos siguientes.

a) Toda realización de trabajo cuya terminación no exceda de 2 horas sobre la jornada normal de trabajo, deberá llevarse a cabo prolongando la jornada, abonándose una dieta para el 2.011 de 14,68€, con independencia de las horas extraordinarias si se supera el horario normal de comida. Esta cantidad será incrementada para los siguientes años con los mismos porcentajes que el salario base.

b) Si la duración de la prolongación prevista excede de 2 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 1 hora.

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

d) Los mismos criterios de los apartados a) y b) se aplicarán para los supuestos de prolongación de jornada a partir de las 10 de la noche.

Artículo 39. Plus de Nocturnidad

Se consideran trabajos nocturnos los que se realicen entre las veintidós horas y las seis horas.

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

- Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de 2 horas, se aplicara el complemento al total de la jornada trabajada.

La cuantía de este complemento de nocturnidad para el 2.011 es de 10,87€/

Jornada. Esta cantidad será incrementada para los siguientes años con los mismos porcentajes que el salario base.

Quedan exceptuados del complemento de trabajo nocturno el personal de vigilancia de noche y el que hubiere sido contratado expresamente para realizar su función durante el período nocturno.

Artículo 40. Bolsa de Vacaciones.

Se establece para el personal acogido al presente Convenio el abono de un

complemento denominado "Bolsa de vacaciones", que se hará efectivo en la nómina del mes anterior al que cada empleado disfrute sus vacaciones, y cuya cuantía se establece en 319,28€, para el 2.011. Esta cantidad será incrementada para los siguientes años con los mismos porcentajes que el salario base.

Este premio se devengará a los trabajadores que opten por disfrutar sus vacaciones anuales fuera de los meses estivales de Julio, Agosto y Diciembre.

Este premio no se abonará en el caso de vacaciones partidas en más de dos períodos.

En los casos en que la Empresa establezca un plan de vacaciones donde los trabajadores estén obligados por motivos de organización a disfrutar sus vacaciones en los meses de Julio, Agosto o Diciembre, estos tendrán derecho a percibir la bolsa de vacaciones, que corresponda con el período disfrutado.

Capítulo VI. Régimen Asistencial

Artículo 41. Reconocimiento Médico

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la Empresa, serán sometidos a reconocimiento médico.

Si la Empresa no tiene médico de empresa, ni pertenecen a una agrupación de este carácter, todos sus trabajadores 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.

Artículo 42. Seguro Colectivo de Vida

Se incluye en el Reglamento del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de Aguas del Puerto Empresa Municipal, S.A.

Artículo 43. Enfermedad y Accidente de Trabajo

En caso de incapacidad temporal para el trabajo, por enfermedad o accidente, la Empresa abonará la diferencia de la indemnización correspondiente a cada situación y el salario real, si bien, al objeto de reducir el absentismo, este complemento se abonará conforme a las siguientes condiciones:

a) En el supuesto de accidente de trabajo se abonará siempre.

b) En el supuesto de enfermedad común:

La primera vez de baja, se abonará siempre.

La segunda vez, si el índice de absentismo es igual o inferior al 3,5 % anual si se trata de un empleado del grupo profesional técnico, administrativo o subalterno, y un 4 % anual si es del grupo del personal obrero, se abonará el complemento, en caso contrario, se abonará del 1º al 20º día el 75 % y del 21º en adelante el 85 %.

El índice de absentismo se obtendrá por la siguiente fórmula.

Días naturales perdidos por enfermedad y accidentes del personal fijo, técnico, administrativo y subalterno.

100 x _____

Días naturales previstos trabajar por el personal fijo, técnico, administrativo y subalterno.

Días naturales perdidos por enfermedad y accidentes del personal fijo, obrero y no cualificados.

100 x _____

Días naturales previstos trabajar por el personal fijo, obrero y no cualificados.

La tercera vez y sucesivas serán aplicados los porcentajes que marca la Ley.

El período de tiempo para este cómputo es de un año, contando a partir de la última vez de baja.

No se computará en los índices de absentismo, la baja de los empleados que tengan en trámite su pase a la situación de Invalidez Provisional, ni las faltas por enfermedad grave con hospitalización.

c) En el supuesto de hospitalización debidamente acreditada y mientras dure ésta se abonará el complemento.

En el supuesto de hospitalización con intervención quirúrgica, mientras dure la baja se abonará el complemento.

Artículo 44. Invalidez Provisional

Los trabajadores que tengan en suspenso su contrato de trabajo por causa de Invalidez Provisional y la prestación económica que perciba del Órgano Gestor, no llegará a cubrir la totalidad de sus remuneraciones líquidas mensuales, la Empresa complementará durante dicho período a estos trabajadores la diferencia existente entre dicha prestación y el 100% de los haberes mensuales líquidos, que percibían como remuneraciones comunes y fijas en el mes anterior a la fecha





en que fue dado de baja por I.L.T.

Artículo 45. Ayuda al Trabajador con Hijos Disminuidos

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social, de aquellos trabajadores y pensionistas de la actividad de este Convenio Colectivo, que tienen hijos disminuidos o minusválidos, psíquicos o físicos, la Empresa abonará una gratificación mensual de 250 €/ por hijo que se encuentre así calificado durante el 2011.

Esta cantidad será incrementada para los siguientes años con los mismos porcentajes que el salario base.

Artículo 45º B: Otras mejoras sociales.

La Empresa sufragará a su personal el 50% de 200 € del coste máximo de las gafas graduadas y lentillas.

Para tener derecho a esta prestación será necesario presentar la receta del oftalmólogo en la que conste la existencia de variación en la graduación, y factura acreditativa del desembolso.

Artículo 46. Jubilación

La jubilación será a los 65 años de edad. No obstante, podrá obtenerse a los 64 años siempre y cuando el trabajador compute 34 años o más en la Empresa y pueda acceder a la pensión de la Seguridad Social sin merma de la base reguladora como consecuencia de no haber alcanzado la edad de 65 años.

La jubilación a partir de los 60 años a petición del trabajador, sólo podrá tener lugar previo acuerdo con la Empresa, y de no existir acuerdo, no podrá llevarse a cabo.

El empleado, al cumplir los 60 años de edad, podrá solicitar el importe de 2

mensualidades brutas de su nómina para ingresar en cuenta corriente o libreta de plazo fijo hasta la fecha de jubilación, debiendo reintegrar este anticipo en mensualidades de su nómina, como máximo en el periodo que resta hasta su jubilación.

Artículo 47. Ayuda Escolar

Se establecen ayudas de estudios para empleados e hijos de empleados, cuyas bases y cuantías para cada curso escolar serán las siguientes:

2011	
------	--



Educación Infantil (0-2 años)	97,1€
Educación Infantil (3-5 años)	165,07€
Educación Primaria (6-11 años)	184,44€
E.S.O., 1º y 2º F.P.I (12-15 años)	232,95€
Ciclo Formativo Medio (16-17años)	232,95€
Universidad o Ciclo Formativo Grado Superior (18 años...)	291,2€

Estas cantidades serán incrementadas para los siguientes años con los mismos porcentajes que el salario base.

Las condiciones para solicitar ayudas son:

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

b) Las ayudas se concederán para cursos completos, no para asignaturas sueltas de un curso, excepto los trabajadores de la Empresa para los que será pactado por la Dirección de la Empresa y Delegados de personal.

c) Edad máxima de los beneficiarios es de 26 años.

d) Todos aquellos alumnos que estén en edad escolar obligatoria (hasta los 16 años) no deberán presentar ningún documento, aquellos otros deberán justificarse documentalmente la matriculación en un centro oficial o reconocido legalmente.

e) Para la renovación de ayudas, el interesado deberá presentar el impreso de solicitud.

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.

Para las carreras universitarias, se pueden solicitar ayudas para matricularse por asignaturas sueltas.

Artículo 48. Anticipos Reintegrables

El trabajador podrá solicitar hasta máximo de 700€, reintegrable en doce mensualidades, para atender aquellos caso imprevisto que le imposibilite o dificulten la vida doméstica normal o la asistencia o desarrollo en el trabajo.

En caso de compra de vivienda o cualquier asunto familiar grave está cantidad podrá ampliarse hasta el límite de 1.600€, y su reintegro se realizará en plazo de



24 mensualidades.

Los requisitos serán los siguientes:

- 1) Se necesitará aportar factura justificativa del gasto.
- 2) La concepción del anticipo estará supeditada al informe favorable de los Delegados de personal.
- 3) El saldo máximo que presenta la cuantía de anticipo será de 9.400€.

En caso de compra de vivienda o circunstancia familiar grave, el importe del mismo se estudiará la cantidad a través de la Empresa y los Delegados de Personal.

Será condición indispensable para poder acceder a cualquiera de ambas modalidades el pertenecer a la plantilla de la empresa en condición de fijo. En el caso de concesión de anticipos al personal eventual será potestativa de la Empresa que podrá acceder o no a la petición, en función del tiempo que reste para la finalización del contrato y de cualquier otra circunstancia concurrente a su situación laboral.

Artículo 49. Ropa de Trabajo

La Empresa facilitará a sus empleados ropa de trabajo adecuada de verano e invierno.

El Encargado de Compras o en su caso el designado por la empresa, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores acordarán tanto la calidad y cantidad de la ropa de trabajo, así como la nueva incorporación de prendas a comprar o reponer, o en su caso la baja de prendas.

ROPA DE TRABAJO

a) Oficiales y Peones:

a.1) Ropa de Verano.

2 Camisas de manga corta.

2 Pantalones.

2 Pares de calcetines.

a.2) Ropa de Invierno.

2 Camisas de manga larga.





2 Pantalones.

2 Chaquetillas.

1 Jersey.

1 Par de botas.

2 Pares de calcetines

a.3) Ropa de reposición.

1 Anorak.

1 Traje de agua.

1 Par de guantes.

1 Par de botas de agua.

b) Lectores, Inspectores de Suministro y capataces.

b.1) Ropa de Verano.

2 Pantalones.

2 Camisas de manga corta.

1 Chaleco.

b.2) Ropa de Invierno.

2 Pantalones.

2 Camisas de manga larga.

1 Chaquetilla.

b.3) Ropa de reposición.

1 Anorak.

1 Par de zapatos.

1 Corbata.

* Los Lectores, al ser personal de calle, le corresponden 2 pares de calcetines por temporada.





c) Ordenanza.

c.1) Ropa de Verano.

- Traje completo de verano.

2 Pantalones.

2 Camisas de manga corta.

c.2) Ropa de Invierno.

- Traje completo.

2 Pantalones.

2 Camisas de manga larga.

c.3) Ropa de Reposición.

1 Par de zapatos

1 Corbata.

1 Chaqueta.

d) Personal Oficinas - Área Relaciones con Abonados.

Personal Femenino.

d.1) Ropa de Verano.

- Traje completo.

2 Faldas/Pantalones .

2 Camisas de manga corta.

1 chaqueta de hilo.

1 par de zapatos (cada año).

d.2) Ropa de Invierno.

- Traje completo.

2 Faldas/Pantalones.





2 Camisas de manga larga.

1 chaleco.

1 par de zapatos (cada año).

d.3) Ropa de Reposición.

1 chaqueta.

1 corbata.

Personal Masculino.

d.4) Ropa de Verano.

2 Camisas manga corta

2 Pantalones.

1 par de zapato (cada año)

d.5) Ropa de Invierno.

1 Chaleco.

2 Camisas manga larga.

2 Pantalones.

1 par de zapatos (cada año)

d.6) Ropa de Reposición.

1 chaqueta.

1 corbata.

La Empresa repondrá las prendas de trabajo que estén deterioradas o las que por cualquier otro motivo el trabajador no pueda hacer uso de ella.

Las prendas y calzados facilitados por la Empresa sólo podrán ser usados durante la jornada de trabajo.

La ropa de trabajo de verano se hará entrega en la primera quincena del mes de abril; y la de invierno en la primera quincena del mes de septiembre.

El vestuario de reposición tendrá una duración máxima de cuatro años, no siendo





necesario al término de este plazo su presentación, en el caso de que el plazo máximo no fuera cumplido, se deba presentar el material o prenda de reposición.

Artículo 50. Responsabilidades Familiares

Conforme establece el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período 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.

Independientemente de lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una excedencia de un período de 9 meses en concepto de maternidad, el reingreso en la empresa será automático en el mismo puesto que el anterior a su excedencia, computándose el tiempo a los efectos de antigüedad.

Capítulo VII. Formación Profesional

Artículo 51. Cursos de adaptación, Formación y Capacitación Profesional

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los empleados de las Empresas se le 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.

Los Comités de Empresas o Delegados de Personal, deberán ser informados de los planes de formación profesional que se elaboren en la Empresa.

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 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 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 será obligatoria. Si por circunstancia la empresa se viere obligada a hacerlo por las tardes, estos no podrán exceder de una semana.

En ningún caso la empresa abonará horas extraordinarias por asistir a cursos fuera de la jornada de trabajo.



Artículo 52. Prueba de Aptitud Psicotécnica

La Empresa podrá someter a los aspirantes a ingreso y ascensos, cualquiera que sea el turno o sistema de ingreso, a las pruebas psicotécnicas que considere necesarias según la categoría profesional que vayan a desempeñar. Contando para dicha aptitud con la asistencia de los Delegados de Personal o Comité de Empresa.

Capítulo VIII. Acción Sindical

Artículo 53. Comités de Empresa o Delegados de Personal

El Comité de Empresa o los Delegados de Personal son los órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores en la Empresa o Centro de Trabajo y son los únicos interlocutores válidos ante la Empresa con capacidad negociadora.

Artículo 54. Competencias

El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir información sobre los aspectos siguientes:

a.1) Trimestralmente sobre la evolución económica de la Empresa.

a.2) Expediente de nuevas tarifas de agua.

a.3) Anualmente, balance, cuenta de resultados y memoria.

a.4) Evolución probable del empleo en la Empresa, contratación y cese del personal, procedimiento seguido.

a.5) Trimestralmente sobre:

- Índice de absentismo y sus causas.
- Accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias.

Estudio sobre la prevención de los mismos.

a.6) Normativa interior o exterior que inciden sustancialmente en el proceso de trabajo.

a.7) Relación mensual de horas extraordinarias realizadas.

b) Se le solicitará al Comité o Delegado de Personal que emita informe de manera

previa, en el plazo de quince días, sobre las cuestiones siguientes:

b.1) Reestructuración de plantilla.

b.2) Modificación de la jornada u horario de trabajo.

b.3) Traslado total o parcial de las instalaciones.

b.4) Planes de Formación Profesional.

b.5) Implantación o revisión de los sistemas de trabajo, de rendimiento, de incentivos y de remuneración.

b.6) Establecimiento de trabajos a turnos.

b.7) Creación y definición de niveles y categorías profesionales.

b.8) Sanciones y amonestaciones impuestas a los trabajadores.

c) Ejercer una actuación de:

c.1) Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa laboral.

c.2) Participar en la gestión de obras sociales.

c.3) Colaborar con la Empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad, medidas de seguridad e higiene.

d) Informar a sus representados en todos los temas o cuestiones en cuanto que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.

e) Participar en los tribunales de concurso oposición y pruebas de aptitud.

f) Podrá proponer a la Empresa, con carácter general cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, producción o mejoras, solución de conflictos.

Artículo 55. Garantías del Comité de Empresa o Delegados de Personal

a) Para el ejercicio de sus funciones a miembro del Comité o 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 suscritos por Acta, en cada mandato correspondiente y comunicado a la Empresa semestralmente. No pudiendo



acumularse en representantes de una misma categoría o servicio.

b) 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 anuncios en los Centros de Trabajo.

c) 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.

d) El Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrán publicar y difundir notas o circulares en orden a la información de sus representados.

e) Serán considerados desplazamientos, como comisión de servicio los que realicen los representantes legales de los trabajadores dentro de la actividad sindical de la Empresa, percibiendo por ello a cargo de las mismas, los gastos que se originen, que acreditarán adecuadamente, si así lo estima la Dirección de la Empresa.

f) Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal como representantes legales 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 artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.

Artículo 56. Asambleas.

a) 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 en todo caso, 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.

b) La convocatoria, con expresión del Orden del día propuestas por los convocantes, se comunicará a la Dirección con 48 horas de antelación.

c) 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 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 57. Sección Sindical

a) Podrán constituirse secciones sindicales de Empresas, como órganos de representación de los intereses de los trabajadores en las mismas, afiliados a una Central Sindical legalmente establecida.

b) Las secciones sindicales podrán difundir en los Centros de Trabajo publicaciones, convocatorias o avisos de carácter sindical en los tablones de anuncios.

c) 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 ésta depositarla en el número de cuenta bancaria que la Central Sindical manifieste.

d) 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 58. Seguridad e Higiene

Se crea una comisión de Seguridad e higiene, integrada por un representante de los Delegados de Personal y un representante de la dirección de la Empresa, que compatibilizarán sus funciones con las que normalmente presten en la Empresa, que asumirán los cometidos que al efecto se establece en la legislación vigente en cada momento (R.D.1488/98).

Artículo 59. Vigilancia de Salud

La Empresa garantizará a todos los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. No obstante esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

Solo se exceptuarán de este carácter voluntario, cuando los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud, es decir, evaluar si existe enfermedad profesional, o para evaluar si el estado de salud puede constituir un riesgo para él mismo o para terceros o cuando esté establecido reglamentariamente (reglamento sobre el plomo, amianto, ruido, etc.). En todos estos casos, se solicitará informe previo a los representantes de los empleados.

Las valoraciones médicas serán confidenciales y comunicadas a los empleados. A



ellas solo tendrán acceso el personal médico y las autoridades sanitarias.

No podrán ser facilitadas al empresario salvo con consentimiento expreso del trabajador.

El empresario y los órganos de prevención, será informado de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos en relación con la aptitud del empleado para el desempleo de su actividad o con la necesidad de modificar las medidas preventivas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: Política de empleo.

Se garantiza para todo el personal el mantenimiento de la plantilla, de personal, en función de su contrato de trabajo que quede afectado por este Convenio.

Segunda: Plan de Pensiones.

Se incluirán en el Fondo de Pensiones de la empresa a todos los trabajadores fijos en plantilla desde enero de 1996, los cuales hasta la fecha del presente convenio no estaban incluidos en el Plan de Pensiones de Aguas del Puerto, E.M.S.A. (APEMSA).

Por consiguiente, quedarán incluidos, a partir de este convenio, todo el personal fijo con un cómputo de un año en la Empresa.

Para la consecución de lo anterior, la empresa destinará anualmente a partir del año 2.007 para cada empleado con contrato indefinido, el importe del 2% de la retribución bruta anual percibida por cada trabajador, suscribiendo con dicha aportación, un Plan de Pensiones, cuyo beneficiario será el propio empleado.

El hecho de que algún trabajador de la empresa con los requisitos anteriormente señalados que se le haya efectuado aportación al Plan de Pensiones, dejase de prestar sus servicios a la Empresa, dará como resultado la no-aportación, desde esa fecha, por parte de la Empresa de cantidad alguna al Fondo o Plan del que fuese beneficiario, quedando a favor del empleado lo aportado desde su constitución.

En este caso el trabajador podrá, a su elección: continuar con sus aportaciones personales, si las hubiere o deseara comenzar con ellas, suspender temporalmente la vigencia del mismo, o bien, rescatar el capital a esa fecha, si ello fuese posible en virtud de las características del Plan o Fondo constituido.

La retribución bruta anual se calculará sumando los siguientes conceptos salariales: Salario Base, Vinculación, Antigüedad, Complemento Personal,



Beneficios y Salario Lineal.

Igualmente se incluirá el importe que por prestaciones de maternidad percibirán las empleadas, para lo cual los mismos se comprometen a facilitar certificación expedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, donde acredite el importe percibido por dicha prestación.

ANEXO 1
TABLA SALARIAL 2.011

TÉCNICOS 2.011	
Técnico Superior 1	1.886,18
Técnico Superior 2ª	1.746,67
Jefe Servicios Centrales	1.462,62
Inspector Obras (titulado)	1.462,62
Enc. y Subjefe Serv. Cent	1.384,85
Técnico Redes	1.384,85
Delineante Proyectista	1.384,85
Inspector de Obras auxiliar	1.237,60
Delineante	1.230,39
Auxiliar Organización	1.151,43
ADMINISTRATIVOS	
Jefe de Grupo	1.746,67
Jefe de Sección	1.483,26
Subjefe de Sección	1.359,24
Analista de Aplicación	1.359,24
Oficial 1º	1.237,60
Oficial 2º	1.151,96
Auxiliar Administrativo	1.060,30
Telefonista	1.057,79
AUXILIARES DE OFICINA	
Encargado Lectores	1.151,96
Inspector Suministro	1.151,96
Inspector de instalaciones	1.151,96
Encargado Almacén	1.151,96
Almacenero	1.087,37
Lector	1.060,30
Cobrador	1.060,30
SUBALTERNOS	



Conserje	1.087,37
Ordenanza y Portero	1.055,86
Guarda	1.055,86
OPERARIOS	
Capataz - Encargado Taller	1.260,76
Subcapataz	1.231,64
Oficial 1º	1.127,81
Oficial 2º	1.081,21
Peón Especialista	1.044,88

ANEXO 2

TABLA HORAS EXTRAS 2.011

2.011

	Normal	Festiva	Nocturna
TÉCNICOS			
Insp. Obras	21,75	27,47	27,47
Subjefe Serv. Centrales	20,07	25,34	25,34
Inspector de Obras Aux	18,43	23,18	23,18
Delineante	18,33	23,12	23,12
ADMINISTRATIVOS			
Jefe de Sección	20,52	25,61	25,61
Subjefe de Sección	18,79	23,45	23,45
Oficial 1º	18,65	23,32	23,32
Oficial 2º	12,13	15,16	15,16
Auxiliar Advo	10,29	12,87	12,87
Telefonista	10,27	12,86	12,86
AUXILIARES DE OFICINA			
Encargado Lectores	12,13	15,16	13,71
Inspector Suministro	12,13	15,16	13,71
Encargado Almacén	12,13	15,16	13,71
Almacenero	10,58	13,22	11,96
Lector	10,29	13,22	11,96
SUBALTERNOS			
Conserje	10,57	13,22	13,18
Ordenanza y Portero	10,25	12,82	12,82



Guarda. Encar limpieza	10,25	12,82	12,82
------------------------	-------	-------	-------

	Normal	Festiva	Nocturna
OPERARIOS			
Capataz - Encarg. Taller	17,55	21,97	21,97
Subcapataz	16,37	20,47	20,47
Oficial 1º	15,17	18,97	18,97
Oficial 2º	14,60	18,23	18,23
Peón especializado	14,05	17,55	17,55

