

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

Resolución de 29 de noviembre de 2012, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Municipal de Abastecimiento y Saneamiento de Granada (EMASAGRA), S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa Municipal de Abastecimiento y Saneamiento de Granada (EMASAGRA), S.A., acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 24 de octubre de 2012, ante esta Delegación Territorial a través del Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, fdo.: José Antonio Aparicio López.

En Granada a 23 de octubre dos mil doce, reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Abastecimiento y Saneamiento de Granada, S.A. (EMASAGRA), formada por:

Por la Empresa

D. Ramiro Angulo Sánchez

D. Federico Sánchez Aguilera

D. Antonio Alvarez Baeza

Por el Comité de Empresa:

D. Fernando Lahoz Castro

D. Antonio García Ortega

D<sup>a</sup> Armanda Lens Sánchez

D. José Carlos Castillo Medina

D. Juan José Ortega González

D. Francisco Manuel Fernández Guerrero

D. Alberto Labella Murcia

D. Miguel Alonso Moya

D. Francisco Muñoz abril

Reunidos en los locales de la Empresa en virtud de lo consagrado en los artículos 85, 87, 88 y siguientes del R.D. Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y reconociéndose ambas partes con la legitimación y representatividad necesarias, vienen a acordar el presente convenio colectivo que regulará las condiciones de trabajo en la Empresa durante todo el tiempo de su vigencia.

Acuerdan por unanimidad la firma del Convenio que se adjunta, para su inscripción depósito y publicación por la Delegación de Empleo y Desarrollo Tecnológico

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

### **Capítulo I. Ambito de Aplicación, Revisión y Denuncia del Convenio**

#### **Artículo 1.**

Partes signatarias del presente convenio colectivo Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo los miembros de Comité de Empresa como representación de los trabajadores, y de otra parte, la Dirección de la Empresa como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio colectivo

#### **Artículo 2. Ambito Personal**

Las Normas contenidas en el presente convenio colectivo se aplicarán a la totalidad del personal que a la vigencia de este Convenio presta sus servicios en la Empresa Municipal de Abastecimiento y Saneamiento de Granada, S. A.

(EMASAGRA).

### **Artículo 3. Ambito Temporal**

El presente Convenio, salvo en aquello para lo que se disponga en modo diferente, tendrá efecto desde el día 1 de enero de 2011, y ello sin perjuicio de la fecha en que sea publicado en el B.O.P. y terminará su vigencia el día 31 de diciembre de 2.014.

### **Artículo 4. Denuncia del Convenio**

La denuncia del Convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio colectivo en el plazo de un mes a partir de la denuncia del convenio o de sus prórrogas.

Caso de no existir denuncia, el presente convenio se prorrogara tácitamente de año en año con una subida porcentual igual a la subida del I.P.C. del año en cuestión.

La parte que formule la denuncia del convenio colectivo deberá acompañar a dicha denuncia una propuesta concreta sobre los puntos y contenido a tratar mediante la revisión solicitada.

La parte receptora de la comunicación de denuncia del convenio colectivo deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

En cualquier momento de la negociación las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas o acudir a un arbitraje.

## **Capítulo II. Organización del Trabajo**

### **Artículo 5. Normas Generales**

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

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

## **Artículo 6. Formación Profesional**

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

La empresa, cuando lo estime oportuno, facilitará a sus trabajadores el acceso a cursos, sin que ello pueda suponer coste adicional alguno, ni menoscabo en la organización o prestación del trabajo en Emasagra.

## **Capítulo III. Clasificación y Definición Profesional**

### **Artículo 7. Clasificación Funcional**

1. Los trabajadores que presten su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los trabajadores. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

3. Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa, en el marco establecido en el presente convenio colectivo, se establecerá el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el grupo profesional que corresponda.

4. En el Anexo 1 del presente convenio se incluye, a título meramente enunciativo, la correspondencia entre los actuales grupos profesionales con las antiguas categorías profesionales y puestos de trabajo, sin que signifique, en ningún momento, que dichas categorías profesionales continúen existiendo, ni que en cada grupo existan categorías profesionales.

### **Artículo 8. Factores de Encuadramiento**

El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre los que se ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

## **Artículo 9. Grupos Profesionales**

El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de Grupos Profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en la Empresa.

A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:

a) Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

b) Areas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

Las áreas funcionales, comunes a todos los grupos profesionales, son las siguientes:

1º) Técnica: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación,



experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media o ciclos formativos de grado medio o superior.

2º) Administrativa: incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior o E.S.O.

3º) Operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio

c) Especialidad: la agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional

El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. El trabajador deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

El criterio de adscripción del trabajador a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta, vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas.

Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un área funcional, vendrá determinado por la prevalencia de las funciones contenidas en el mismo.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos.

#### Grupo Profesional 1

Criterios Generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

NIVEL B.- Este nivel estará ocupado por trabajadores de nuevo acceso y permanecerán en él mientras dure su período de adaptación.

A título meramente enunciativo, se encuadraría la antigua categoría o nivel de peón.



NIVEL A.- Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

A título meramente enunciativo, se encuadraría la antigua categoría o nivel de peón especialista.

Formación: NIVEL B.- No se exigirá ningún tipo de experiencia ni formación previa para acceder a este nivel.

Formación: NIVEL A.- Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente.

## Grupo Profesional 2

Criterios Generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en tres niveles en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

NIVEL C: Tareas que consisten en operaciones auxiliares y de apoyo a sus superiores o supervisores.

A título meramente enunciativo, se encuadrarían las antiguas categorías o niveles de auxiliar técnico, almacenero, auxiliar administrativo, auxiliar de caja, auxiliar de atención telefónica, lector-cobrador, auxiliar de inspección, oficial 3ª de procesos y redes.

NIVEL B: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

A título meramente enunciativo, se encuadrarían las antiguas categorías o niveles de ayudante analista, inspector suministros 2ª, Oficial 2ª montadores mecánicos o electricistas, Oficial 2ª Advo, Oficial 2ª procesos y redes.

NIVEL A: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.

A título meramente enunciativo, se encuadrarían las antiguas categorías o niveles de Inspector-Vigilante de obras, delineante, topógrafo 2ª, Oficial 1ª montadores mecánico o eléctricos, Oficial 1ª administrativo, inspector de suministros 1ª, operador informática, programador, Oficial 1ª procesos y redes, conductor

maquinista.

Formación: NIVEL C: Titulación o conocimientos graduado escolar o E.S.O.

Formación: NIVEL B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Formación: NIVEL A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1er Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional 3

Criterios Generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles, en función de su grado de iniciativa, responsabilidad y mando.

NIVEL B: Funciones que suponen la ejecución, integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.

A título meramente enunciativo, se encuadraría la antiguas categorías o niveles de Delineante de 1ª, topógrafos de 1ª, analista de laboratorio, técnicos ayudantes, encargado de almacén, capataz.

NIVEL A: Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.

A título meramente enunciativo, se encuadrarían las antiguas categorías o niveles de Subjefe de sección, ayudante de obra, encargado de sección, administrador de red, encargado de taller.

Formación: Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1er. Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Formación: Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.





#### Grupo Profesional 4

Criterios Generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles, en función de su grado de iniciativa, responsabilidad y mando.

NIVEL B: Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad Intelectual o de interrelación humana.

A título meramente enunciativo, se encuadrarían las antiguas categorías o niveles de Jefe de Sección, analista de aplicaciones, analista programador.

NIVEL A: Funciones de mando y responsabilidad consistentes en la distribución, ejecución e inspección de los trabajos del servicio a su cargo, dirigir y coordinar, así como desarrollar funciones inherentes a su titulación.

A título meramente enunciativo, se encuadrarían las antiguas categorías o niveles de Titulado de Grado Medio, analista de sistemas.

Formación: NIVEL B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Formación: NIVEL A: Titulación universitaria de grado medio completada con una formación específica para el puesto que desempeñe.

#### Grupo Profesional 5

Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

A título meramente enunciativo, se encuadrarían las antiguas categorías o niveles de Titulado Grado Superior, Jefe de servicio.

#### Grupo Profesional 6

Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación,



organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

A título meramente enunciativo, se encuadrarían las antiguas categorías o niveles de Subdirector, Jefe de Area.

## **Capítulo IV. Formación, Ingresos, Ascensos Y Promociones**

### **Artículo 10. Formación**

Se considera que uno de los objetivos prioritarios de la política de recursos humanos de Emasagra S.A. es la formación del personal para conseguir su adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos, a la vez que potenciar las posibilidades de desarrollo profesional.

La formación constituye en la empresa uno de los ejes estratégicos en materia de recursos humanos. Por ello, se potenciará la formación para posibilitar:

- a) Un mejor desempeño del puesto de trabajo.
- b) La adecuación y/o actualización de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos, con una atención especial en la asimilación de las nuevas tecnologías.
- c) El desarrollo de un adecuado estilo de dirección.
- d) La ampliación de posibilidades de desarrollo profesional.
- e) La integración de todos los empleados en los objetivos de la Empresa.
- f) La elevación, en su caso, del nivel profesional, especialmente, del personal de menor cualificación.

En consecuencia, los empleados realizarán la formación necesaria para la permanente actualización profesional (entendiéndose por formación toda actividad que tiene por objeto la transmisión y adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias).

La formación para el mejor desempeño de las funciones asignadas, se



desarrollará, preferentemente, dentro de la jornada laboral, compensándose, en caso contrario, en la forma en que se acuerde.

La Dirección de la Empresa elaborará los planes de formación, teniendo en cuenta, entre otras cuestiones, la definición de las necesidades actuales de los puestos de trabajo, análisis de las capacidades de los trabajadores, las expectativas de evolución de los puestos y funciones y los planes estratégicos de la Empresa. Se tendrán en cuenta, asimismo, las aportaciones de los representantes de los trabajadores, a través de la Comisión de Formación a la que se alude en el siguiente artículo. En estos planes se expondrán las líneas de desarrollo y objetivos de la formación.

La gestión de la formación es responsabilidad de la Dirección.

La Dirección de la Empresa podrá desarrollar acciones de formación de carácter general en las que podrán participar todos los trabajadores que lo soliciten y tengan una necesidad de formación validada en esos temas. Estas acciones se desarrollarían dentro de la jornada laboral.

Toda la formación desarrollada en la empresa se registrará en los expedientes personales de los trabajadores a fin de que tenga reconocimiento. Se podrá crear un modelo de certificado para los participantes en las acciones formativas.

### **Artículo 11. Participación Social**

Se garantiza la participación social en los planes de formación de la Empresa, la cual se realizará a través de la Comisión de Formación. Esta Comisión, de carácter paritario, estará integrada, por parte de la representación social, por dos miembros designados por el Comité de Empresa.

La representación de la Dirección de la Empresa no podrá exceder en número a la representación social.

Las funciones de la Comisión de Formación serán:

Conocer e informar sobre los criterios, orientaciones y contenidos genéricos del Plan.

Recibir en el primer trimestre de cada año una propuesta de programa-calendario general relativo a las acciones formativas enmarcadas en el desarrollo profesional, así como el número aproximado de necesidades.

Proponer a la Dirección de la Empresa los programas de capacitación, formación y analizar la información del seguimiento y evaluación de su desarrollo y proponer líneas de mejora.





Ser informada de la ejecución del Plan de Formación, con periodicidad anual.

Ser informada de las solicitudes de permisos individuales de formación realizadas en la empresa, así como de las resoluciones adoptadas por la Dirección respecto de las mismas.

La formación se realizará por el método de simultanear la capacitación práctica y teórica, estando ambas bien a cargo de instructores o tutores designados por la Empresa entre su propio personal competente para ello, o bien encomendada a centros o instituciones especializados, así como mediante sistemas telemáticos, ofimáticos, vía e-learning o de cualquier otra índole que la Dirección estime oportuno.

Se procurará impartir la formación dentro de la jornada laboral y en el centro de trabajo si las circunstancias lo permiten, fomentando la adquisición previa de conocimientos para acudir al curso por el personal.

### **Artículo 12. Ingresos Ascensos y Promociones**

Los puestos de trabajo de los grupos profesionales 4A, 5 y 6 serán de libre designación de la empresa. Cuando hubieren obtenido esos grupos profesionales por ascenso desde categorías inferiores, la nueva categoría solo se consolidará por el transcurso del plazo de dos años, dentro del cual la Empresa o el trabajador podrán optar por retrotraer al trabajador a su anterior grupo profesional. Al resto se le aplicarán las normas que se contienen a continuación.

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

Cuando quede libre un puesto de trabajo de los grupos profesiones 1 al 4B, ambos inclusive, y sea necesario cubrirlo, se hará en primer lugar mediante el reingreso de excedentes voluntarios. Si estos no existiesen, la necesidad de cubrir el puesto de trabajo y las condiciones necesarias para desempeñarlo se dará a conocer a todos los trabajadores a través de los tablones de anuncios. Si algún trabajador deseara tener acceso a dicho puesto lo comunicará por escrito a la Dirección de recursos Humanos. Cuando uno o varios trabajadores optaran por ese puesto o puestos de trabajo, se realizarán pruebas de carácter objetivo a los candidatos. La elaboración de las mismas, su realización y corrección correrá a cargo de una comisión formada por un representante de la Empresa, el responsable del Area o Departamento en el que haya que cubrir el puesto de trabajo y dos miembros del Comité de Empresa. Este puesto o puestos se cubrirá preferentemente por trabajador del mismo grupo profesional.

En los casos en que no haya ningún trabajador de Emasagra para desempeñar el puesto de trabajo o sea nuevo se realizará la selección mediante pruebas

objetivas que serán elaboradas, realizadas y corregidas por una comisión que tendrá la misma composición que se indica en el párrafo anterior.

### **Artículo 13. Contratación Temporal**

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

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

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

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

### **Artículo 14. Cláusula de Formación**

El personal que se encuentre en posesión del título correspondiente sin ejercer tal función en la Empresa, podrá concurrir a aquellos puestos en los que se exija tal titulación.

Asimismo a aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio y como consecuencia de la nueva clasificación funcional y profesional, estén encuadrados en grupos profesionales para los cuales se requiera algún tipo de titulación, no podrá exigírsele titulación alguna para permanecer en ese grupo profesional.

## **Capítulo V. Régimen de Trabajo**

### **Artículo 15. Jornada Laboral**

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

Dadas las especiales características del personal encuadrado en los grupos profesionales 4A, 5 y 6 el Consejo de Administración podrá modificar la

distribución horaria de su jornada laboral en aquellos casos que considere convenientes y por el tiempo que estime, sin sobrepasar en ningún caso la jornada efectiva del resto del personal.

A todo lo anterior hay que realizar las siguientes salvedades:

**PARA EL PERSONAL DE OFICINAS, TECNICOS Y MANTENIMIENTO:**

A. En la Semana del Corpus:

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

b. Miércoles de 9 a 12.

c. Jueves y viernes: festivos.

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

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

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

Los días 24 y 31 de diciembre serán trabajados cada uno de ellos por el cincuenta por ciento del personal del Area Funcional Administrativa y Técnica, siempre y cuando dichos días tengan el carácter de laborables.

Caso contrario serán sustituidos por otros dos días laborables, que serán en principio, los laborables más próximos a éstos, o aquéllos que se acuerden por el Comité de Empresa.

**PERSONAL DE TURNO:**

La jornada anual del personal de turno, será igual en su cómputo a la jornada anual efectiva del personal del Area Funcional Administrativa y Técnica.

**PERSONAL DE LABORATORIO Y CONTROL DE CALIDAD:**

La jornada anual del personal de laboratorio y Control de Calidad, será igual en horas efectivas año a las del resto del personal de turnos, Area Funcional Administrativa y Técnica, con la particularidad de que las horas trabajadas en sábados y domingos o festivos serán valoradas con un 75% de incremento, a la hora de calcular el cómputo anual.

**PERSONAL DE ATENCION TELEFONICA (TELEMARKETING):**

La jornada anual efectiva del personal de atención telefónica será igual en su

cómputo a la jornada anual efectiva del resto del personal de la empresa.

Estos trabajadores desarrollarán su trabajo mediante turnos rotativos de mañana y tarde. De lunes a viernes.

Turno de mañana: de 8 a 15 horas.

Turno de tarde: de 15 a 22 horas.

#### PERSONAL DE SANEAMIENTO (CAMIONES):

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

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

Turno de mañana:	de 8 a 15 horas
Turno de tarde:	de 15 a 22 horas

Para cualquier variación de la jornada, en cuanto a su distribución horaria con excepción de los grupos profesionales 4A, 5 y 6 se necesitará, o bien acuerdo privado o bien negociación colectiva.

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

#### SUPUESTOS DE REDUCCION DE JORNADA.

Tendrán derecho a la reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla en los supuestos de cuidado de:

- Menor de ocho años sujeto a guarda legal.
- Minusválido físico, psíquico o sensorial, sujeto a guarda legal que no desempeñe una actividad retribuida.
- Familiar hasta el segundo grado que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por si mismos, y que no desempeñen actividad retribuida.

La regulación deberá garantizar la compatibilidad del ejercicio de estos derechos



con las necesidades de funcionamiento de la Empresa. En todos los casos, se precisará justificación documental, debiendo preavisar al trabajador a la empresa con un mínimo de quince días de antelación. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute serán resueltas por la Comisión Paritaria de interpretación de este Convenio Colectivo y ante posible desacuerdo en todo caso, ante la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento laboral.

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa y con el fin de dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, se acuerda que la empresa que aplica este convenio colectivo pueda distribuir un máximo del 10% de la jornada anual de trabajo efectivo prevista en el apartado primero de este artículo de manera irregular.

La empresa podrá diseñar el sistema de distribución irregular de la jornada que mejor se adapte a las necesidades de su actividad, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

A la hora de implementar el sistema de distribución irregular de la jornada, la empresa tendrá en cuenta los siguientes criterios orientativos:

- a) La modificación de las previsiones de jornada se comunicará al trabajador o a los trabajadores afectados con una antelación cinco días, salvo cuando no sea posible por una causa o razones debidamente justificadas.
- b) El sistema de distribución irregular de la jornada será rotativo, es decir, no podrá afectar siempre a los mismos trabajadores, salvo que existan razones debidamente justificadas.
- c) Especialmente esta distribución de jornada, compensará cursos de formación celebrados fuera de jornada habitual, relacionados en artículo 10 del vigente Convenio si fuese posible.

## **Artículo 16. Horas Extraordinarias**

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







Siempre que sea posible, se avisará con la suficiente antelación al período que ocuparán dichas horas extraordinarias.

En estos supuestos, se compensarán por tiempo de descanso en los términos previstos en la Ley.

### **Artículo 17. Vacaciones**

Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho al disfrute de un período anual de descanso de treinta y un días naturales.

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

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

### **Artículo 18. Permisos y Licencias**

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

A. Quince días en caso de matrimonio ó unión inscrita en el registro de parejas de hecho. Quien disfrute de este último permiso no podrá disfrutarlo por matrimonio en más de una ocasión.

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

C. Tres días laborables en caso de nacimiento de hijos, salvo que el alumbramiento se produzca fuera del ámbito provincial de Granada, en cuyo caso se ampliará un día más.

D. Tres días por intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hermanos, padres o padres políticos.

E. Tres días en caso de fallecimiento de padres, hermanos, abuelos o padres políticos, salvo para el caso de que el lugar de fallecimiento se encuentre ubicado fuera del ámbito provincial de Granada, en cuyo caso se ampliará un día más.

F. Un día en caso de fallecimiento de familiares consanguíneos o del cónyuge hasta el tercer grado, salvo lo dispuesto para padres políticos en el apartado E) de este artículo.

G. Por el tiempo necesario para cumplir trámites de carácter público y personal

inexcusables, siempre que se avise a la empresa con antelación suficiente y se justifique adecuadamente.

H. Tres días como máximo por traslado de residencia.

I. Un día por matrimonio de familiar por consanguinidad o afinidad en primer grado siempre que la boda tenga lugar en un día en que hubiera de prestar su trabajo el trabajador en Emasagra.

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

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

### **Artículo 19. Maternidad**

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

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

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir el derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, pero sólo podrá ser ejercitado por uno de los progenitores, en caso de que ambos trabajen.

### **Artículo 20. Excedencias**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En materia de excedencia los empleados de Emasagra, podrán optar entre el sistema regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y el que a



continuación se expone, considerados ambos en su conjunto.

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

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

El trabajador que solicite su reingreso dentro del término fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su Grupo Profesional y Nivel. En el caso de que no exista vacante en el Grupo Profesional y Nivel del trabajador, la empresa lo pondrá en su conocimiento.

Si la vacante existente fuera de Grupo Profesional y Nivel inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de su categoría. Si producida o existiendo la vacante en su Grupo Profesional y Nivel y requerido para que se incorpore, no lo efectuara en el plazo de quince días, perderá todo derecho a reingreso.

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

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

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

La excedencia contemplada constituye un derecho individual.

No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

## **Artículo 21. Desplazamientos y Dietas**

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

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

## DIETAS

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

Si por necesidades del servicio, fuera necesario prolongar la jornada durante el período normal de comida o cena, la empresa estará obligada a facilitar al personal comida, en caso de que por cualquier dificultad ello no fuera posible, estará obligada la empresa, al pago de una dieta equivalente a 36.60 euros.

## Capítulo VI. Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Laboral

### Artículo 22. Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Laboral

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

### Artículo 23. Reconocimiento Médico

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

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

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

## Capítulo VII. Régimen Económico

### Artículo 24. Conceptos Remunerativos

La remuneración está compuesta de los siguientes conceptos:

- a. Sueldo base o salario base o jornal
- b. Aumentos por antigüedad
- c. Pagas extraordinarias



d. Participación en beneficios

e. Otros complementos salariales

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

### **Artículo 25. Sueldo Base o Jornal**

Para los años 2011, 2012 y 2013 será el indicado en la tabla anexa al Convenio.

Para el año 2014 se aplicará una subida salarial del 0,75% sobre salario base del año 2.013, siempre y cuando IPC real de año 2.014 no supere el 2,5%. Si IPC año 2014 fuese superior a esta cifra (2,5%), se revalorizará el salario base de 2.014 a IPC real menos un punto.

La consolidación de Grupo Profesional y Nivel a efectos de nuevas incorporaciones requerirán un mínimo de veinticuatro meses para que les sea de aplicación las tablas generales, percibiendo un porcentaje sobre retribución de las mismas del 60% los doce primeros meses y del 75% los doce meses posteriores para un trabajador que desempeñe el puesto como titular. El tiempo de prestación de servicios en cada uno de los supuestos, se irá acumulando en cada caso siempre que sea dentro del mismo grupo, nivel y área funcional, en base al tiempo establecido, para que el trabajador pueda adquirir la experiencia, formación y rendimiento necesarios para un adecuado desarrollo de las funciones profesionales que integran el puesto de trabajo, grupo profesional y nivel, debido a la complejidad del proceso productivo precisándose de un entrenamiento que sólo se adquiere con la práctica in situ. Si como consecuencia de la valoración individual del trabajador el mismo alcanzara el nivel de experiencia exigible pasaría a percibir en su caso, un máximo del 100% de las retribuciones al margen del tiempo transcurrido desde su contratación.

Los trabajadores contratados en prácticas y para la formación percibirán el 60% y el 75% del salario anual bruto del Grupo Profesional y Nivel correspondiente.

Esta reducción no será compatible con la recogida en el párrafo anterior.

Quedan excluidos de los párrafos anteriores las personas contratadas temporalmente en virtud de convenio con la universidad o cualquier otra entidad docente, respecto de los cuales, se estará al contenido de los referidos convenios.

### **Artículo 26. Aumento por Antigüedad**

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



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

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, al producirse una promoción a un nivel salarial superior, quedará fijo el porcentaje del premio o premios alcanzados en cada nivel salarial del correspondiente Grupo Profesional, que girará sobre los salarios bases actualizados en dichos niveles salariales; el nuevo aumento por antigüedad se calculará al vencimiento de la anualidad correspondiente sobre el salario del nivel salarial al que el trabajador/a haya sido promocionado: dicha situación se establece a partir de los diez años de antigüedad reconocida en la Empresa, computándose la misma según lo establecido en punto b. de este artículo.

#### **Artículo 27. Participación en Beneficios**

En concepto de participación en beneficios, cada trabajador recibirá mensualmente el Quince por Ciento (15%) de su salario base mensual, más antigüedad.

#### **Artículo 28. Gratificaciones Periódicas Fijas**

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

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

#### **Artículo 29. Plus de Transporte**

Los trabajadores de Emasagra incluidos en los Grupos Profesionales 1 al 5, percibirán por este concepto la cantidad de 7,50 euros día.

El presente plus se devengará por día efectivamente trabajado no abonándose por tanto durante los periodos de vacaciones, bajas por I.T., o permisos retribuidos recogidos en el artículo 17 del presente convenio, o cualquier otro tipo de ausencia al trabajo. No se detraerá dicho plus durante el permiso maternal y el periodo de baja por A.T. excluyéndose los accidentes de trabajo in itinere.

#### **Artículo 30. Plus de Nocturnidad**

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

### **Artículo 31. Trabajo a Turnos**

Quedan incluidos en el presente precepto, por ser turnos especiales, solamente los trabajos que requieren una actividad permanente durante las veinticuatro horas del día y los 365 días del año, por este motivo se establecen turnos de trabajo, variando periódicamente el horario de los trabajadores y los días de fiesta semanales, con el bien entendido de que las horas trabajadas en domingo o festivo intersemanal no se califican de extraordinarias.

El importe del plus de trabajo a turnos será como mínimo del 12% del salario base mensual más antigüedad y se percibirá en cada mensualidad. Expresamente queda excluido del presente artículo la relación contemplada en el artículo 36 del E. T. por obedecer a distinta situación, careciendo de la especialidad requerida por este concepto.

El personal que presta servicios en turnos de tarde o noche de los días 24 ó 31 de diciembre percibirá una compensación económica de 125 euros.

La misma compensación percibirá el personal que integre los turnos de mañana de los días 25 de diciembre y 1 de enero.

### **Artículo 32. Plus de Protección Medioambiental**

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

### **Artículo 33. Plus de Disponibilidad**

Los trabajadores englobados en el grupo profesional 2 correspondientes al Area Funcional Técnica u operaria que presten sus servicios en tareas de Mantenimiento ó servicio de redes, y no estén adscritos al régimen de trabajo a turnos tendrán disponibilidad permanente en periodos máximos de una semana al mes para realizar cualquier trabajo de resolución de emergencia fuera del horario laboral habitual. A estos efectos, los trabajadores designados para cada semana y durante la misma estarán localizados a través del medio de comunicación que se establezca con la obligación de personarse en el lugar de trabajo una vez requerido para ello de inmediato.



Por dicha disponibilidad percibirán 142 euros, por semana efectiva en que se encuentren en situación de disponibilidad.

Igualmente se les abonará, como horas extraordinarias el tiempo empleado en la realización del trabajo para el que han sido requeridos más una hora. Si los trabajadores adscritos al Servicio de Mantenimiento, fueran requeridos durante la semana de disponibilidad para realizar más de tres intervenciones recibirán un complemento de 32 euros.

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

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

#### **Artículo 34. Plus de Corretornos**

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

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

La jornada laboral anual será la establecida en este convenio.

#### **Artículo 35. Trabajos con Pantalla Visualización de Datos**

Aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo exija habitualmente y una parte relevante de su trabajo normal la utilización de las pantallas de visualización de datos durante un período de más del setenta por ciento de su jornada efectiva de trabajo y según lo establecido en el R. D. 488/1997 de pantallas de visualización de datos, y, se encuentren encuadrados en los grupos profesionales 1B al 4B ambos inclusive, del Area Funcional Administrativa, y aquellos que realicen funciones de delineación, así como aquellos otros con funciones relevantes de introducción de datos en el Servicio de Laboratorio, que cumplan los requisitos anteriores, percibirán 70 euros brutos mensuales por doce mensualidades.



A estos efectos no se consideraran como pantallas de visualización de datos, los seguimientos a través de aparatos de telecontrol tanto de redes como de plantas potabilizadoras o depuradoras.

### **Artículo 36. Plus Puesto de Trabajo**

Dada las especiales características y funciones del personal adscrito al Servicio de Mantenimiento Grupo 2, se establece un complemento de 70 euros brutos mensuales por doce mensualidades.

A efectos de incentivar y potenciar el Servicio de Inspección Grupo Profesional 2 Area Funcional Técnica, hay activado un sistema, que regula dicho incentivo, entre la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, no siendo inferior en su importe, al establecido en el párrafo anterior.

### **Artículo 37. Plus Convenio**

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio percibirán un complemento salarial denominado “plus convenio”, cuyo importe será de 25,73 euros brutos mensuales pagaderos en doce mensualidades a partir de 1 de enero de 2.014.

### **Artículo 38. Premio de Permanencia**

A partir de la entrada en vigor de este Convenio colectivo, los trabajadores que cumplan veinticinco años de servicio efectivo en la Empresa de forma continuada o en periodos discontinuos, se les otorgará un premio de 2.500 euros brutos por una sola vez.

### **Artículo 39. Anticipos y Deudas de los Trabajadores**

#### **A. ANTICIPOS**

1. Todo trabajador fijo de EMASAGRA, tendrá derecho a percibir un préstamo en concepto de anticipo, por un importe máximo de 1.350 EUROS.

2. El referido importe será reintegrado a la empresa por el trabajador, en un tiempo máximo de Dieciocho Meses, mediante abonos mensuales, que podrán detrarse de la nómina mensual, que no podrán ser inferiores a 1/18 del importe total del préstamo.

3. La concesión de dicho anticipo será regulada de la siguiente forma:

a. No se concederá este anticipo a quien esté disfrutando otro igual.

b. Los anticipos serán concedidos por riguroso orden de petición, lo que se acreditará mediante un registro de solicitudes al efecto, Registro ubicado en el

Departamento de Administración Personal, a disposición del Comité de Empresa.

- c. Los referidos anticipos no devengarán interés alguno a favor de la empresa,
- d. La concesión de estos anticipos queda supeditada a que el saldo contable (suma de largo y corto plazo) de los mismos no rebase, en ningún momento, el montante de Cuarenta y Tres Mil Euros.
- e. En caso de que un trabajador tenga con Emasagra deudas derivadas de suministro de agua o de saneamiento, por cualquiera de los conceptos que se devengan y se incluyen en los recibos, así como las liquidaciones de las actas por fraude, se aplicarán las condiciones similares que a terceros ajenos a Emasagra, autorizándose su detracción en el recibo de nómina correspondiente.
- f. En caso de consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo se aplicará la normativa vigente en el Convenio Colectivo Nacional del Sector.

#### **Artículo 40. Seguro de Vida**

Los trabajadores con contrato temporal afectados por el presente convenio, serán cubiertos por una póliza de seguro colectivo, con efectos desde la fecha de firma del presente convenio, que amparará los siguientes riesgos y por la cuantía que se expresa:

Muerte Natural	31.600 euros
Invalidez permanente absoluta	31.600 euros
Muerte por Accidente	63.200 euros
Muerte por Accidente de Tráfico	95.000 euros

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

#### **Artículo 41. Incapacidad Temporal**

En caso de Incapacidad Temporal, derivada de Enfermedad Común o Accidente No laboral, la empresa abonará la diferencia existente entre su salario real, entendiéndose como tal, el salario referenciado a la remuneración fija, contemplada en el Reglamento del Plan de Pensiones, y la prestación que percibe el trabajador en su situación de Baja. En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa abonará la diferencia existente entre su salario real y la situación que percibe el trabajador en su situación de baja.

#### **Artículo 42. Jubilación**





El contrato de trabajo se extinguirá cuando el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre y cuando cumpla con todos los requisitos exigidos por esa normativa para tener derecho a la pensión de jubilación.

#### **Artículo 43. Fondo de Asistencia y Cooperación Social**

La empresa destinará como Fondo de Asistencia y Cooperación Social la cantidad de 26.100 euros cada año.

#### **Artículo 44. Préstamos para Adquisición y Reforma de Vivienda**

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

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

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

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

- a. No se admitirán solicitudes de este préstamo, a quien esté disfrutando otro igual, o habiéndolo disfrutado aún no hayan transcurrido tres meses desde que se amortizó.
- b. Los préstamos serán concedidos por riguroso orden de petición, lo que se acreditará mediante solicitud fechada al efecto, a entregar en el departamento de personal.
- c. Los referidos préstamos no devengarán interés alguno a favor de la empresa si bien serán imputados al trabajador como retribución en especie.
- d. La concesión de estos préstamos queda supeditada a que el saldo contable (suma de largo y corto plazo) de los mismos no rebase, en ningún momento, el montante de 181.000.euros
- e. El prestatario habrá de justificar que destina el préstamo al fin para el que se concede el mismo en el plazo de un mes desde que fuera requerido al efecto, transcurrido el cual sin haberlo justificado, se entenderá denegada la concesión.

### **Capítulo VIII. Derechos Sindicales**





## Artículo 45. Funciones del Comité de Empresa

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

A. Ser informado por la Dirección de la empresa:

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

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

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

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

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

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias:

Estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas, o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 46. Garantías del Comité de Empresa**

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

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo se fija un fondo de 1.502,50 Euros anuales, para financiar gastos del Comité de Empresa.

#### **Artículo 47. Protección al Empleo**

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



No será de aplicación lo incluido en el párrafo anterior a las personas incluidas en los Grupos profesionales 4A, 5 y 6, ambos inclusive, contratados con posterioridad al 30-7-98 (con motivo de la modificación en la participación en el capital y gestión de la empresa) dadas las especiales características de las mismas (puestos de trabajo con responsabilidades especiales)

## **Capítulo IX. Disposiciones Varias**

### **Artículo 48. Ampliación de Estudios**

A aquellos trabajadores que estén ampliando o deseen ampliar sus estudios, la empresa les abonará los gastos de la primera matrícula en cada una de las asignaturas que conformen la titulación; el trabajador solo podrá solicitar esta ayuda para una sola titulación y especialidad.

Obtenida la titulación antes dicha, podrá solicitarse esta ayuda para otra nueva titulación.

Igualmente la empresa concederá una ayuda para cada trabajador que curse estudios, de 132,00 euros anuales para la compra de libros correspondientes a dicho curso.

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

### **Artículo 49. Licencia para Exámenes**

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

### **Artículo 50. Ropa de Trabajo**

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

Un equipo de verano formado por:

2 pantalones

2 camisas de manga corta

1 par de zapatos de seguridad.





Un equipo de invierno formado por:

2 pantalones de invierno.

2 camisas de manga larga.

2 jerséis.

2 cazadoras.

1 anorak (duración 2 años)

1 par de zapatos de seguridad.

1 traje de agua.

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

A tal fin se crea una Comisión entre Comité de Empresa y la Dirección para determinar la calidad de las prendas.

### **Artículo 51. Traslados**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio solo podrán ser trasladados a centros de trabajo de Emasagra dentro del Area Metropolitana de Granada, en virtud de acuerdo expreso y por escrito empresa trabajador.

Tal acuerdo requerirá para su validez que sea ratificado por el Comité de Empresa.

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

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

### **Artículo 52. Bolsa de Vacaciones**

Cada trabajador afectado por el presente convenio, percibirá un importe igual al salario base mensual del Grupo Profesional 2 Nivel B del Area Funcional Técnica.

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

Para el caso de que un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a





la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado del año al que corresponda, ya que el devengo de la bolsa de vacaciones coincide con el año natural.

## **Capítulo X. Disposición Transitoria**

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

## **Capítulo XI. Disposiciones Finales**

### **Artículo 53. Cláusulas de Garantía**

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

### **Artículo 54. Derecho Complementario**

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

### **Artículo 55. Comisión Paritaria**

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

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de la partes, previo envío, con

72 horas de antelación orden del día, y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas de este convenio colectivo, la vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañados de sus asesores, que podrán ser ajenos a la Empresa, y que serán designados libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de dicha Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes. Si no se alcanzara acuerdo, las partes podrán recurrir a los órganos de mediación y solución de conflictos establecidos al efecto.

Con la firma del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria integrada por tres miembros designados por el Comité de Empresa de entre sus componentes y otros tres miembros, designados éstos por la Empresa, obligándose esta Comisión a que, durante la vigencia temporal pactada inicial del presente Convenio, se encargará de proponer nuevas alternativas al sistema del Plan de Pensiones actual.

Además de las tareas propias de administración e Interpretación de este convenio colectivo, la comisión paritaria aquí establecida asumirá las tareas de promoción e impulso de las actividades de formación continua en el marco del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua (o acuerdo que lo sustituya).

Con las excepciones que se establecen en el apartado segundo siguiente. La comisión se reunirá con carácter ordinario, una vez cada seis meses y con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de 15 días, pudiendo proceder a convocar la misma cualquiera de las partes que la integran. También se reunirá para actualizar, provisional o definitivamente, las tablas de las retribuciones previstas en este convenio.

Los acuerdos de la comisión paritaria se tomarán por mayoría.

Las partes de la comisión paritaria del presente convenio colectivo podrán someter sus discrepancias al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (o acuerdo que lo sustituya).

## 2. Competencias

Las competencias de la comisión paritaria son las legalmente establecidas y, en particular, las siguientes:

a) De conformidad con los artículos 85.3.h), 1º y 91.1 del Estatuto de los Trabajadores, velar por la adecuada aplicación e interpretación de lo estipulado en el presente convenio colectivo cuando la cuestión tenga alcance general.

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio colectivo, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables y ante el órgano judicial competente, los legitimados deberán plantear la controversia ante la comisión paritaria del convenio colectivo, que dispondrá de un plazo de treinta días para pronunciarse, a contar desde que el conflicto colectivo le fuera planteado. Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo o no se pronunciara en el plazo indicado, las partes podrán recurrir a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables y ante el órgano judicial competente.

b) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia.

En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

c) La promoción y el impulso de las actividades de formación continua en el marco del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua (o acuerdo que lo sustituya).

d) En el supuesto de finalización sin acuerdo del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo o de inaplicación de su régimen salarial, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo o no se pronunciara en el plazo indicado, las partes recurrirán a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables,

### **Artículo 56. Política de Empleo**

La plantilla será la que resulte adecuada para la correcta explotación de los servicios que, en cada momento, tenga encomendada la Empresa, siendo confeccionada de acuerdo con las necesidades de personal fijo que exija el proceso que constituye su objeto social, y manteniendo, durante la vigencia del presente convenio el número de trabajadores de la actual plantilla de trabajadores fijos salvo jubilaciones, fallecimiento, riesgo derivado de cualquier contingencia, baja voluntaria y desvinculaciones acordadas, no disminuyendo el número de trabajadores de la misma, fijos en plantilla, existentes en el momento de la inscripción en el Registro de la nueva Sociedad de economía mixta, 28/08/97.



### **Artículo 57. Cambio de Titularidad Empresarial**

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

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

### **Artículo 58. Subsidio por Privación del Permiso de Conducir**

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

### **Artículo 59**

Las partes suscribí entes del presente convenio afirman que el mismo supone una mejora respecto del precedente considerado en su globalidad cuyo texto y contenido forman un todo, salvo en aquellos aspectos que deban ser modificados por imperativo legal o resulten nulos en su aplicación por disposición normativa.

### **Artículo 60. Faltas y Sanciones**

Se estará a lo establecido en el Convenio Estatal para las industrias de captación depuración y distribución de aguas.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En los casos de sanción por falta muy grave que conlleven despido, la empresa comunicará la sanción por escrito al trabajador con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia al comité de empresa.

El trabajador dispondrá de un permiso retribuido de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión esta se entenderá efectiva

transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

En cualquier caso la empresa dará cuenta al comité de empresa de toda sanción que imponga.

### **Artículo 61. Genero Neutro**

Todas las referencias hechas en el texto del convenio a los “trabajadores”, “trabajadoras”, “hijos” “interesados” y otras referencias hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, se entienden hechas a un genero neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal corresponda a la mujer trabajadora.

### **Artículo 62. Cláusulas de Subrogación**

Salvo pacto expreso en contrario, los trabajadores que ingresen en la plantilla de personal fijo de Emasagra como consecuencia de la subrogación en los derechos y obligaciones de su anterior empresario, y/o por aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya, seguirán ostentando los mismos derechos y obligaciones que venían rigiendo hasta la finalización de la vigencia del convenio de la empresa de la que proceden. Una vez transcurrido el citado período les serán aplicables a los mismos las normas establecidas al efecto en el documento en virtud del cual Emasagra asuma la prestación del servicio, y, en defecto de ello, le seguirán siendo de aplicación las de la empresa de origen, como condiciones especiales pactadas de su puestos de trabajo.

### **Artículo 63. Plan de Igualdad**

Al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, después de haber efectuado un diagnóstico de la situación en la Empresa, la representación de la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, ratifican el Plan de Igualdad que ha sido acordado en el marco de la Comisión de Igualdad de Emasagra, que se constituyó en fecha 10 de noviembre de 2010 así como Protocolo para la prevención y tratamiento de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y moral, siendo aprobado en el mismo acto por unanimidad la suscripción del documento de Compromiso en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Dicho Plan de Igualdad forma parte de este convenio colectivo de Emasagra y constituye a todos los efectos un anexo al mismo que fija objetivos concretos de igualdad a conseguir, las acciones a implantar para su consecución, estando éstas sujetas a revisión continua por parte de la Comisión de Igualdad quién arbitrará los correspondientes sistemas de seguimiento con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres de Emasagra.

### **Disposición Transitoria Primera**



Durante la vigencia del presente convenio colectivo y antes en todo caso, de 31 de diciembre de 2012, se constituirá una Comisión Paritaria formada por dos miembros designados por la Empresa y dos miembros del Comité de Empresa, con el objeto de tras estudio, análisis y valoración del absentismo existente en el seno de la misma, proponga en el primer trimestre del 2013 las medidas oportunas para contribuir a una reducción del mismo.

**ANEXO 1. – CUADRO DE INSERCIÓN DE LAS ANTIGUAS CATEGORIAS EN LOS GRUPOS PROFESIONALES**

GRUPOS PROFESIONALES		ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA	ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA	ÁREA FUNCIONAL OPERARIA
G.P. 1	B			Peón
	A			Peón Especialista
G.P. 2	C	Auxiliar Técnico	Almacenero, Auxiliar administrativo, Auxiliar Caja, Auxiliar Atenc. Telefónica, Lector-Cobrador, Auxiliar Inspección	Oficial 3º Procesos, Redes
	B	Ayudante Analista, Inspector Suministros 2º, Oficial 2ª mecánica	Oficial 2º Administrativo	Oficial 2º Procesos, Redes
G.P. 3	A	Inspector Suministros 1º, Inspector Obra, Vigilante de Obra, Delineante y Topógrafo de 2º, Oficial 1º Montadores Mecánicos o Eléctricos.	Oficial 1º Administrativo, Operador informática, Programador	Oficial 1º, Procesos y Redes, Conductor Maquinista
	B	Delineante de 1º, Topógrafos de 1º, Analista Laboratorio y Técnic. Ayudante	Encargado de Almacén	Capataz
G.P. 4	A	Subjefe Sección, Ayudante Obra	Encargado Sección, Subjefe Sección, Administrador Red	Encargado de Taller o Subjefe Sección
	B	Jefe de Sección	Jefe de Sección, Analista Programador, Analista Aplicaciones	Jefe de Sección
G.P. 5	A	T.G.M.	T.G.M. y Analista Sistemas	T.G.M.
	B	Jefe de Sección	Jefe de Sección, Analista Programador, Analista Aplicaciones	Jefe de Sección
G.P. 6		Titulado de Grado Superior, Jefe Servicio	Titulado de Grado Superior, Jefe Servicio	Titulado de Grado Superior, Jefe Servicio
G.P. 6		Subdirector, Jefe de Área	Subdirector, Jefe de Área	Subdirector, Jefe de Área

**TABLAS DE REMUNERACIONES SALARIALES BRUTAS, DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE ABASTECIMIENTO Y SANEAMIENTO DE GRANADA, PARA EL AÑO 2.011**

ÁREAS FUNCIONALES GRUPOS PROFESIONALES	TEC-ADM- OPE	TEC-ADM- OPE	TEC-ADM- OPE	TEC-ADM- OPE	TEC-ADM- OPE	TEC-ADM- OPE	TEC-ADM- OPE	OPE	TEC	ADM	OPE	TEC-ADM- OPE	OPE	OPE
	GP 6	GP 5	GP 4	GP 4	GP 3	GP 3	GP 2	GP 2	GP 2	GP 2	GP 2	GP 2	GP 1	GP 1
NIVELES			A	B	A	B	A	A	B	B	B	C	A	B
SUELDO ANUAL BRUTO	36.304,88	28.798,84	25.619,15	22.920,06	21.096,11	20.002,97	16.157,87	17.828,05	18.410,09	18.203,58	17.353,26	17.127,03	16.542,38	16.267,17
EXTRA MARZO	3.025,41	2.233,22	2.134,93	1.910,01	1.758,01	1.666,91	1.596,49	1.485,67	1.534,17	1.516,96	1.446,10	1.427,25	1.378,53	1.355,60
EXTRA JUNIO	3.025,41	2.233,22	2.134,93	1.910,01	1.758,01	1.666,91	1.596,49	1.485,67	1.534,17	1.516,96	1.446,10	1.427,25	1.378,53	1.355,60
EXTRA SEPTIEMBRE	3.025,41	2.233,22	2.134,93	1.910,01	1.758,01	1.666,91	1.596,49	1.485,67	1.534,17	1.516,96	1.446,10	1.427,25	1.378,53	1.355,60
EXTRA DICIEMBRE	3.025,41	2.233,22	2.134,93	1.910,01	1.758,01	1.666,91	1.596,49	1.485,67	1.534,17	1.516,96	1.446,10	1.427,25	1.378,53	1.355,60
PARTICIP.BENEF.ANUAL	5.445,73	4.019,90	3.842,87	3.438,01	3.164,42	3.000,45	2.873,68	2.674,21	2.761,51	2.730,54	2.602,99	2.569,05	2.481,36	2.440,08
ANUAL BRUTO	53.852,24	39.751,31	38.001,76	33.598,10	31.292,67	29.671,08	26.417,51	26.444,04	27.308,29	27.001,08	25.740,06	25.405,09	24.537,06	24.129,63
MENSUAL BRUTO	3.479,22	2.568,20	2.455,17	2.196,51	2.021,71	1.916,95	1.835,96	1.708,52	1.764,30	1.744,51	1.663,02	1.641,34	1.585,31	1.558,94