

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

Capítulo I. Ambito De Aplicación

Artículo 1. Ambito Funcional

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

Artículo 2. Ambito Personal

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

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

Artículo 3. Ambito Territorial

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

Artículo 4. Ambito Temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de CUATRO años, comenzando a todos sus efectos el día uno de Enero de 2.012 finalizando el 31 de Diciembre de 2.015, independientemente de la fecha de registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 5. Denuncia Y Ultra Actividad

Transcurrido dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, este perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria de Vigilancia e Interpretación

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

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

Capítulo II. Compensación y Absorción

Artículo 7. Compensación Y Absorción

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

Artículo 8. Condiciones Más Beneficiosas

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

Artículo 9. Normas de Aplicación

Las cláusulas presentes regirán en la Empresa AQUAGEST ANDALUCIA S.A. y en lo no expresamente previsto en las mismas se aplicará lo contenido en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas potables y residuales, publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 203 en fecha 24 de agosto de 2007, o norma que lo sustituya, así como la normativa laboral vigente en cada momento.

Capítulo III. Organización y Rendimiento

Artículo 10. Organización

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

Artículo 11. Rendimiento - Definición

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

Artículo 12. Uso de Maquinaria y Elementos de Trabajo

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

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

Capítulo IV. Jornada de Trabajo, Licencias y Vacaciones

Artículo 13. Jornada y Horario

El horario del personal administrativo, y el del técnico que trabaje, exclusivamente en oficina, serán en jornada continuada en cómputo anual de 1470 horas, sin perjuicio de la adecuación que proceda conforme al artículo 14.2.

El resto del personal tendrá jornada continuada todo el año en cómputo anual de 1610 horas, sin perjuicio de la adecuación que proceda conforme al artículo 14.2.

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

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

Artículo 14. Horario Flexible o a Turnos

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



Así mismo y sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la Empresa, previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores, podrá distribuir, de manera irregular hasta un 10% de la jornada de trabajo en cómputo anual, debiendo respetarse en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, debiendo el trabajador conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. Así mismo por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada en mayor porcentaje, pudiendo la empresa distribuir el 10% de la jornada de no mediar dicho acuerdo.

Artículo 15. Prolongación de Jornada

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

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

Artículo 16. Vacaciones

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

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

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

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

1.- El disfrute de las vacaciones anuales será rotativo para todos/as los/as trabajadores/as.

2.- El personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, contándose éstas por doceavas parte, computándose la fracción de un mes como



completa.

3.- En principio, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente, sin embargo, cabe que el disfrute pueda tener lugar a bien a petición de los propios trabajadores/ as o por ineludible exigencia técnica en dos períodos, por acuerdo de ambas partes.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 17. Licencias y Permisos

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

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



1 día natural. Fallecimiento de abuelos o nietos.

1 día natural. Fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos hasta 2º grado, así como para el tercer grado de consanguinidad.

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

Tiempo necesario. En el supuesto que el familiar sea de 3º grado, se autorizará a asistir al sepelio, siempre que el mismo se celebre en la misma localidad y en horas de trabajo.

Consulta medica. A los trabajadores/as acogidos al presente Convenio se les concederá el tiempo necesario para asistir a consulta médica que no produzca baja de I.T.

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

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

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

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

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

20 días naturales. En caso de matrimonio.

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

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

2 días naturales. Por traslado de domicilio habitual.

Tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter

público y personal.

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

Artículo 18. Control de Horario

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

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

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

Si no aportase pruebas suficientes, será considerado falta injustificada.

Capítulo V. Organización Del Trabajo y Estructura Profesional

Artículo 19. Organización del Trabajo y Estructura Profesional **Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección de la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de dirección y de control del trabajo.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa o entidad unos niveles elevados de productividad, eficiencia y calidad basados en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. La consecución de este objetivo es posible con una actitud activa, buena fe, diligencia y responsabilidad de todos los trabajadores de la empresa.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones que así le atribuye la normativa vigente en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo que les atribuyen la legislación vigente y el presente convenio colectivo, y lo que pudiera acordarse en cada empresa y/o centro de trabajo a este respecto.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada, a criterio de la



dirección de la empresa, para la correcta explotación del servicio que la empresa tiene encomendado, sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes de los trabajadores en la legislación vigente.

Clasificación profesional.

1. Los trabajadores que presten su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a los factores de encuadramiento que se indican en el artículo siguiente.

2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de encuadramiento y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los trabajadores dentro de aquellas que, de forma enunciativa y no limitativa, se establecen en el presente convenio colectivo.

Dentro de algunos de los grupos profesionales podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

Así mismo dentro de cada grupo profesional y área funcional podrán establecerse diferentes niveles en virtud de los criterios que se exponen en el presente artículo, sin perjuicio de lo cual, la adscripción de los trabajadores a uno u otro nivel vendrá determinada por la mayor prevalencia, en el ejercicio de las funciones que le son propias y que a cada nivel corresponda, sin perjuicio del ejercicio de cuantas funciones correspondan al grupo profesional y área funcional y que podrán indistintamente ser desempeñadas cuando ello sea preciso en aras a la más óptima organización de los recursos y con respeto en todo caso a la dignidad del trabajador y la retribución que en cada caso corresponda, respetándose, en su caso, la retribución del nivel de origen cuando esta sea superior a la correspondiente al nivel desempeñado.

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.

Factores de encuadramiento dentro de la estructura de clasificación profesional.

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura de clasificación 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, complejidad y titulación.

2. En la valoración de los factores de encuadramiento anteriormente



mencionados se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

a) Conocimientos y experiencia: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida previamente y la dificultad que comporta la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta

el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

d) Responsabilidad: para la valoración de este factor de encuadramiento 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.

e) Mando: para la valoración de este factor de encuadramiento 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 las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

g) Titulación: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta la titulación que posea el trabajador.

3. Los grupos profesionales y las divisiones orgánicas y funcionales recogidas en este convenio colectivo deberán respetarse en todas las empresas del sector. Las asimilaciones que puedan existir en las empresas afectadas por este convenio colectivo deberán acomodarse a lo aquí previsto, durante la vigencia del presente convenio colectivo, mediante acuerdo entre empresa y representantes unitarios de los trabajadores o, en ausencia de éstos, mediante acuerdo entre empresa y cada trabajador.

Grupos profesionales.

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de grupos profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de

trabajo existentes en el sector.

2. 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) Áreas 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: 1.º) 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 título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, o certificado de profesionalidad equivalente.

2.º) 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 título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, certificado de profesionalidad equivalente o Enseñanza Secundaria Obligatoria.

3.º) 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 colectivo.

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

3. El contenido básico de la prestación laboral individualmente 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 colectivo.

4. 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 el tiempo de trabajo, respecto de la jornada anual, dedicado a las funciones contenidas en el mismo.

5. 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:

1. Criterios Generales: 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.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), certificado de escolaridad o equivalente.

Grupo profesional 2:

1. Criterios Generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en tres niveles (A, B y C) en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

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.

Nivel B: 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 no tiene con carácter ordinario encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.

Nivel C: 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.

2. Formación:

Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a formación profesional de grado medio, formación profesional de primer grado, o certificado de profesionalidad equivalente, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a formación profesional de grado medio, formación profesional de primer grado, o certificado de profesionalidad equivalente, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel C: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3:

1. Criterios generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles

(A y B), en función de su grado de iniciativa, responsabilidad y mando.

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.

Nivel B: Funciones que suponen la 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.

2. 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 de segundo grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado medio, formación profesional de primer grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 4:

1. Criterios Generales: 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.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su

profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 5:

1. 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.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo, o estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 6:

1. 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.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo, o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo.

En el Anexo 2 se incluye un cuadro de inserción de las antiguas categorías en los grupos profesionales.

Capítulo VI. Régimen Económico

Sección primera: Del salario

Artículo 20. Concepto del Salario

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

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

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

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

Artículo 21. Incremento Salarial

En aplicación a lo establecido en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2013-2014 de fecha 30 de enero de 2012, los incrementos salariales para los próximos años se comportaran de acuerdo a las siguientes directrices:

En el año 2012, el aumento de los salarios pactados será el 0,5%.(ANEXO 1)

En el año 2013, el aumento de los salarios será el 0,6%.(ANEXO I)

En el año 2014, el aumento de los salarios será el 0,6%.

No obstante si al finalizar el año 2014 el IPC real es superior al 0,6%, los salarios se actualizarán al mismo con el límite del 1%, de forma que los salarios del año 2014 sean el resultado de aplicar a los salarios del año 2013 el IPC real del año 2014 con el límite del 1%.

En el año 2015 el aumento de los salarios será el 0,7%.

No obstante si al finalizar el año 2015 el IPC real es superior al 0,7% los salarios se actualizarán al mismo con el límite del 1,2%, de forma que los salarios del año 2015 sean el resultado de aplicar a los salarios del año 2014 el IPC real del año 2015 con el límite del 1,2%.

Artículo 22. Salario Hora

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

Artículo 23. Liquidación, Forma de Pago y Anticipos

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

2º.- A todo empleado se le entregará un documento individual justificativo a las remuneraciones devengadas y en el que constará el importe correspondiente al periodo de tiempo al que se refiera, con especificación del salario base correspondiente y en su caso, los complementos y otras retribuciones que perciban, así como las deducciones que legalmente procedan.

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

Sección segunda: Complemento Salarial

Artículo 24. Gratificaciones Extraordinarias

El personal comprendido en este Convenio, percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas, en una mensualidad de su retribución base, más antigüedad, incluyéndose igualmente la antigüedad que hubiese quedado fija en su importe conforme al artículo 28.

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

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

Artículo 25. Gratificación Festividad de la Patrona

Con fecha 1 de junio de cada año la empresa abonará a los trabajadores que hubieran ingresado en la misma antes del 1 enero de 2.009, la cantidad de 1049,78,- € en concepto de "Gratificación Patrona".

Artículo 26. Participación en Beneficio

Los trabajadores tendrán derecho a percibir un complemento salarial denominado "participación beneficios" en cuantía anual del 24 % de salario base más antigüedad en las doce mensualidades, incluyéndose igualmente la antigüedad que hubiese quedado fija en su importe conforme al artículo 28.

Artículo 27. Premio de Fidelidad

Los trabajadores/as que cumplan 25 años en la Empresa sin interrupción alguna por excedencia voluntaria y sin notas desfavorables de carácter grave en su expediente personal, se les otorgará un premio en metálico con carácter extrasalarial de 444,79 - €, sin distinción de grupo profesional y por una sola vez.

Artículo 28. Antigüedad

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

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

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

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

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

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

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



A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, y para aquellos trabajadores cuyo ingreso hubiese sido anterior al 1 de enero de 2001, 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.

Las cuantías de antigüedad que conforme al párrafo anterior queden fijas en su importe serán actualizadas conforme al incremento que experimente el salario base.

Artículo 29. Horas Extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal, a tal efecto, se tendrán en consideración las limitaciones establecidas al particular en el Art. 35.2 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

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

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

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

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

Existe un compromiso de plasmar mediante fórmula el cálculo de la cuantía de las





Horas Extraordinarias, de conformidad con lo expuesto en el presente artículo.

Artículo 30. Premio De Vinculación

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

Para 2012 se fija un premio de vinculación de 136,37.- €uros. anuales pagaderas por doceavas partes y que tienen carácter de acumulativo.

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

Artículo 31. Quebranto de Moneda

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

| | |
|-------------------------------|---------------|
| Cajero/a o Recaudador/a: | 62,62.- €uros |
| Auxiliar de Caja, Cobrador/a: | 45,46.- €uros |

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

Artículo 32. Plus Asistencia y Puntualidad

Para 2012 se abonará un plus extrasalarial a todos los trabajadores/as, por asistencia y puntualidad al trabajo la cantidad de 6,43.- €uros por día efectivo de trabajo.

Artículo 33. Lectores y Cobradores

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

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

Artículo 34. Consumo de Agua



Se abonará mensualmente la cantidad de 17,56 € en concepto de los servicios derivados del consumo de agua, tales como la depuración, así como el propio consumo, para todos los trabajadores/as, aun cuando se encuentren en situación de jubilados, pensionistas, viudos y viudas.

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

Sección tercera: otros complementos

Artículo 35. Dietas y Desplazamientos

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

| | |
|------------------|---------------|
| Almuerzo o cena: | 31,88.- €uros |
| Habitación: | 47,82.- €uros |
| Desayuno: | 5,32.- €uros |

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

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

El importe del kilometraje para 2012 será de 0,35.- €uros por kilometro recorrido.

Artículo 36. Plus de Comida

Se pueden dar los supuestos siguientes:

a) Todo trabajo cuyo desempeño no exceda de 2 horas sobre la jornada normal de trabajo, deberá llevarse a cabo prolongando la jornada, abonándose una dieta para de 14,38.- €, con independencia de las horas extraordinarias, si se supera el horario normal de comida.

b) Si la duración de la prolongación prevista, excede de dos horas, la empresa



deberá facilitar comida al personal inexcusablemente, salvo circunstancias ajenas a su voluntad considerándose como horas extraordinarias el tiempo de comida, si este no es superior a 30 minutos.

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

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

Artículo 37. Plus de Nocturnidad

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

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

1. Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de dos horas y media, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
2. Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de dos horas y media se aplicará el complemento al total de la jornada trabajada.

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

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

Artículo 38. Plus de Disponibilidad

Dadas las características de este sector de actividades de agua, se establece unos servicios de disponibilidad que se cubrirán en cada empresa de acuerdo con el comité de Empresa o Delegados de personal.

Los trabajadores/as que cubran el servicio de disponibilidad, percibirán por cada semana disponible 209,39.- €, no abonándose por parte de la empresa las dos primeras horas extraordinarias para los trabajadores comprendidos en el Grupo Profesional 1, siempre que se realicen entre las 06,00 horas y las 22,00 horas. Dichas horas serán aquellas que se realicen por la necesidad de atender averías en las redes de abastecimiento o por la necesidad de reparar siniestros u otros



daños que pongan en peligro a las instalaciones o personas o por averías que requieran reparación inmediata.

La semana de Navidad, Año nuevo, Feria y Semana Santa, el importe del plus de disponibilidad será de 265,72.-€. En dichos períodos las horas extraordinarias trabajadas se abonarán como extraordinarias.

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

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

Artículo 39. Plus de Conducción

Se establece un plus de conducción para aquellos trabajadores que conduzcan un vehículo de la empresa, tengan carnet de conducir y lo mantengan en óptimas condiciones, a razón de 2,93.-€ por día trabajado.

Artículo 40. Plus Productividad

Se establece un plus de productividad a partir del año 2012 que será abonado por día efectivo de trabajo, considerándose a tales efectos como día efectivamente trabajado, las vacaciones disfrutadas, las ausencias provocadas por enfermedad profesional o accidente laboral, así como el disfrute del crédito de horas sindicales. A tal efecto y sin perjuicio de lo anterior se considerara día efectivo de trabajo aquel que tiene lugar de forma efectiva e ininterrumpida en el puesto de trabajo y entre las horas de inicio y final de la jornada establecidas.

La cuantía a abonar a partir del año 2012 será la establecida en el anexo I.

La cuantía a abonar a partir del año 2013 será la establecida en el anexo I.

Capítulo VII. Régimen Asistencial

Artículo 41. Seguro Colectivo De Vida

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

| | |
|-------------------------------------|----------------|
| Por fallecimiento | 6.010.-€uros |
| Incapacidad permanente total | 6.010.-€uros |
| Incapacidad permanente absoluta | 6.010.-€uros |
| Muerte por accidente labora | 20.000.-€ uros |
| Muerte por accidente de circulación | 18.030.-€uros |

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

Artículo 42. Enfermedad y Accidente de Trabajo

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

No obstante a partir de la tercera situación de incapacidad temporal (IT), incluida esta, motivada por contingencias comunes, originadas en el periodo de un año, comenzando a contar desde que se produzca la misma, la Empresa dejara de complementar tal prestación, percibiendo el trabajador las cuantías que conforme a la legislación vigente en cada momento corresponda.

Artículo 43. Invalidez Provisional

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

Artículo 44. Ayuda al Trabajador/A Con Hijos Discapacitados

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social, de aquellos trabajadores/as y pensionistas de la actividad de este Convenio Colectivo, que tienen hijos con discapacidad psíquica o física, reconocida por los organismos o administración competente, la Empresa abonarán una gratificación mensual de 166,28.- € por hijo que se encuentre así calificado, durante 2.012 Para el abono de este concepto será preciso que se acredite fehacientemente tal derecho, y que el afectado no trabaje por cuenta propia o ajena.

Artículo 45. Jubilación

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

2. El empleado/a con 63 años de edad cumplido, o los cumpla dentro de la

vigencia de este Convenio, podrá solicitar la jubilación, quedando la Empresa obligada a concedérselo anticipadamente con derecho a la indemnización económica que este artículo establece siempre y cuando, al tiempo de la solicitud, se den en aquel los requisitos establecidos en la normativa vigente para acceder a la misma.

Derecho que perderá toda su virtualidad y vigencia desde el mismo momento que por disposiciones normativas o reglamentarias no fuese posible la jubilación anticipada en los términos descritos en el párrafo precedente.

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

Asimismo, la empresa por medio de contratos individuales, previo acuerdo económico, podrá concertar jubilación anticipada con empleados/as con 63 años cumplidos o aquella edad que proceda en cada momento conforme a la normativa vigente en la materia.

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

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

Para el caso de jubilación anticipada la cuantía resultante será aquella que hubiese correspondido de tratarse de jubilación conforme al artículo 161.1 de la Ley general de la Seguridad Social, en cuyo caso la mejora o indemnizaciones establecidas en el presente artículo serán minimizadas en igual cuantía que el efecto económico que sobre la prestación reconocida tuviese la aplicación de los coeficientes reductores fruto de la jubilación anticipada.

5.2.- La referida indemnización conforme a la jubilación para el año 2013 se abonará en función y en la cuantía de la tabla siguiente:

Con 35 años de servicio y 3 meses de servicio el 100%.

Con 34 años de servicio y 3 meses de servicio el 99%

Con 33 años de servicio y 3 meses de servicio el 98%

Con 32 años de servicio y 3 meses de servicio el 97%

Con 31 años de servicio y 3 meses de servicio el 96%



Con 30 años de servicio y 3 meses de servicio el 95%

Con 29 años de servicio y 3 meses de servicio el 94%

Con 28 años de servicio y 3 meses de servicio el 93%

Con 27 años de servicio y 3 meses de servicio el 92%

Con 26 años de servicio y 3 meses de servicio el 91%

Con 25 años de servicio y 3 meses de servicio el 90%

Con 24 años de servicio y 3 meses de servicio el 89%

Con 23 años de servicio y 3 meses de servicio el 88%

Con 22 años de servicio y 3 meses de servicio el 87%

Con 21 años de servicio y 3 meses de servicio el 86%

Con 20 años de servicio y 3 meses de servicio el 85%

Con 19 años de servicio y 3 meses de servicio el 84%

Con 18 años de servicio y 3 meses de servicio el 83%

Con 17 años de servicio y 3 meses de servicio el 82%

Con 16 años de servicio y 3 meses de servicio el 81%

Con 16 años de servicio el 80%

La referida indemnización para el año 2014 se abonará en función y en la cuantía de la tabla siguiente:

Con 35 años de servicio y 6 meses de servicio el 100%.

Con 34 años de servicio y 6 meses de servicio el 99%

Con 33 años de servicio y 6 meses de servicio el 98%

Con 32 años de servicio y 6 meses de servicio el 97%

Con 31 años de servicio y 6 meses de servicio el 96%

Con 30 años de servicio y 6 meses de servicio el 95%

Con 29 años de servicio y 6 meses de servicio el 94%





Con 28 años de servicio y 6 meses de servicio el 93%

Con 27 años de servicio y 6 meses de servicio el 92%

Con 26 años de servicio y 6 meses de servicio el 91%

Con 25 años de servicio y 6 meses de servicio el 90%

Con 24 años de servicio y 6 meses de servicio el 89%

Con 23 años de servicio y 6 meses de servicio el 88%

Con 22 años de servicio y 6 meses de servicio el 87%

Con 21 años de servicio y 6 meses de servicio el 86%

Con 20 años de servicio y 6 meses de servicio el 85%

Con 19 años de servicio y 6 meses de servicio el 84%

Con 18 años de servicio y 6 meses de servicio el 83%

Con 17 años de servicio y 6 meses de servicio el 82%

Con 17 años de servicio el 81%

La referida indemnización para el año 2015 se abonará en función y en la cuantía de la tabla siguiente:

Con 35 años de servicio y 9 meses de servicio el 100%.

Con 34 años de servicio y 9 meses de servicio el 99%

Con 33 años de servicio y 9 meses de servicio el 98%

Con 32 años de servicio y 9 meses de servicio el 97%

Con 31 años de servicio y 9 meses de servicio el 96%

Con 30 años de servicio y 9 meses de servicio el 95%

Con 29 años de servicio y 9 meses de servicio el 94%

Con 28 años de servicio y 9 meses de servicio el 93%

Con 27 años de servicio y 9 meses de servicio el 92%

Con 26 años de servicio y 9 meses de servicio el 91%





Con 25 años de servicio y 9 meses de servicio el 90%

Con 24 años de servicio y 9 meses de servicio el 89%

Con 23 años de servicio y 9 meses de servicio el 88%

Con 22 años de servicio y 9 meses de servicio el 87%

Con 21 años de servicio y 9 meses de servicio el 86%

Con 20 años de servicio y 9 meses de servicio el 85%

Con 19 años de servicio y 9 meses de servicio el 84%

Con 18 años de servicio y 9 meses de servicio el 83%

Con 18 años de servicio el 82%

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

5. El empleado al cumplir los 63 años podrá solicitar el importe de dos mensualidades brutas de su nómina para ingresar en cuenta corriente o libreta a plazo fijo hasta la fecha de su jubilación. Debiendo reintegrar éste anticipo en mensualidades de su nómina como máximo, en el periodo que resta hasta su jubilación.

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

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

Así mismo, los trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial conforme y en los términos que en cada momento se establezcan legal o reglamentariamente y siempre y cuando concurren los requisitos necesarios para ello.

Artículo 46. Ayuda Escolar

1. Se establece ayuda de estudios para hijos de empleados cuyas bases y cuantías para cada curso escolar durante 2012 serán las siguientes:

| | |
|---|-----------|
| a) Educación Infantil 1º a 6º Primaria, 1º y 2º ESO | 85,78.-€ |
| b) F.P. 1º Grado, 3º Y 4º de ESO y 1º Bachiller | 139,80.-€ |
| c) F.P.2º Grado y 2º de Bachiller | 171,58.-€ |

| | |
|---------------------------------|------------|
| d) Estudios Superiores y Medios | 206, 53.-€ |
|---------------------------------|------------|

2. Las condiciones para solicitar ayudas son:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 47. Ropa de Trabajo

GRUPOS 1, 2 y 3 AREA FUNCIONAL OPERARIA

Que por su actividad le corresponda



INVIERNO

2 camisas manga larga

2 pantalones

2 chaquetillas

1 par de botas

VERANO

2 camisas manga corta

2 pantalones

1 par de zapatos de seguridad

ROPA DE REPOSICION

1 traje de agua

1 par de guantes

1 par de botas de seguridad

1 anorak

GRUPO 1 y 2 AREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA

Que por su actividad le corresponda

INVIERNO

2 camisas manga larga

2 pantalones

1 par de zapatos

1 jersey

VERANO

2 camisas manga corta

2 pantalones



1 par de zapatos.

REPOSICION:

1 Impermeable.

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

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

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

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

Artículo 48. Responsabilidades Familiares

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

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

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

Artículo 49. Reconocimiento Medico

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

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

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

Artículo 50. Prueba de Aptitud Psicotecnica



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

Artículo 51. Formación Profesional, Adaptación Y Capacitación

De conformidad en lo dispuesto en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los empleados/as de la empresa, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional y que estén relacionadas y vinculadas a la actividad de la empresa, debiendo para ello adaptar la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, y en su caso conceder los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

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

El Comité de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informados de los planes de formación profesional que se elaboren en la empresa, comprometiéndose la empresa a establecer un sistema de formación para sus trabajadores y trabajadoras.

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

Estos cursos se realizarán en horas de trabajo y la asistencia del trabajador/a será obligatoria. Sí por imponderables ajenos a la propia empresa estos cursos no se pueden realizar dentro de la jornada laboral, la Empresa y los Representantes de los Trabajadores convendrán las medidas necesarias para la asistencia de los trabajadores/as a los citados cursos, sin perjuicio de su posterior compensación tiempo libre equivalente que se concretará en el momento de la concesión, mediante acuerdo entre las partes.

Los trabajadores/as que acrediten estar matriculados en un centro oficial o

privado reconocido de enseñanza, al objeto de cursar estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho a licencias para asistir a los exámenes en el centro correspondiente, debiendo justificar el día y hora de los mismos.

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

Sin perjuicio de lo anterior cuando los trabajadores tengan al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo vinculadas a la actividad de la empresa, las cuales podrán ser acumuladas por un periodo de hasta cinco años, el cual deberá ser comunicado con la suficiente antelación al objeto de concretar de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa el disfrute del mismo.

Tendrá la condición de dicho permiso retribuido, descrito en el párrafo anterior, cuando se trate de acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o en el marco de la negociación colectiva.

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

Artículo 52. Cursos Externos de Formación

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

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

Artículo 53. Anticipos Reintegrables

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

Las condiciones serán las siguientes:

a) Para tener derecho a la concesión de estos anticipos, el solicitante ha de pertenecer

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

Capítulo VIII. Acción Sindical

Artículo 54. Comité de Empresa o Delegados de Personal

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

Artículo 55. Competencias

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

1º. Recibir información sobre los aspectos siguientes:

1.1 Trimestralmente sobre la evolución económica de la empresa.

1.2 Expedientes de nuevas tarifas de aguas.

1.3 Anualmente, balance, cuentas de resultados y memorias.

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

1.5 Trimestralmente sobre:

- Índice de absentismo y sus causas.

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

Estudios sobre la prevención de los mismos.

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

trabajo.

1.7 Relación mensual de horas extraordinarias realizadas.

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

2.1.- Reestructuración de plantilla.

2.2.- Modificación de la jornada u horario de trabajo.

2.3.- Traslado total o parcial de las instalaciones.

2.4.- Planes de formación profesional.

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

2.6.- Establecimientos de trabajos a turnos.

2.7.- Creación y definición de niveles y grupos profesionales.

2.8.- Sanciones y amonestaciones impuestas a los trabajadores.

3.- Ejercer una actuación de:

3.1.- Vigilancia y control sobre el incumplimiento de la normativa laboral.

3.2.- Participar en la gestión de obras sociales.

3.3.- Colaborar con la Empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad y medidas de Seguridad e Higiene.

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

5.- Participar en los tribunales de concurso-oposición y pruebas de aptitud.

6.- Podrá proponer a la empresa con carácter general, cuantas medidas considere adecuadas en materias de organización, producción o mejoras y solución de conflictos.

Artículo 56. Garantías del Comité de Empresa o Delegados de Personal

1.-Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del comité en su caso, los



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

No pudiendo acumularse en representantes de un mismo grupo profesional o servicio.

2.- Al objeto de que puedan ejercer el derecho que le asiste de comunicación e información a los trabajadores, la dirección de la Empresa, pondrá a su disposición, tablón de anuncio en el centro de trabajo.

3. Los Delegados y miembros del comité de Empresa, dispondrán de un local acondicionado de acuerdo con la disponibilidad de la Empresa para sus reuniones, así como para atender las consultas o reclamaciones de sus representados.

4.- El comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá publicar y difundir notas o circulares en orden a la información y formación de sus representados.

5.- Serán considerados desplazamientos como misión de servicios que realicen los representantes legales de los trabajadores dentro de la actividad sindical de la Empresa, percibiendo por ello a cargo de la misma, los gastos que se originen, que acreditarán adecuadamente, si así lo estima la Dirección de la Empresa.

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

Artículo 57. Asambleas

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

2.- La convocatoria, con expresión del orden del día propuesta por los





convocantes, se comunicará a la dirección con 48 horas de antelación.

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

Artículo 58. Sección Sindical

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

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

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

4º.-Los representantes de las secciones sindicales gozarán de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, disponiendo de 10 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su actividad. Pudiendo acumular en uno o varios de sus componentes las horas sindicales de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa.

Artículo 59. Comisión Prevención de Riesgos Laborales

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

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

- a) Promover en el centro de trabajo la observación de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene el trabajo, imponiéndola y haciéndolas cumplir.
- b) Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos laborales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los Trabajadores/as.





c) Solicitar la colaboración de los gabinetes provinciales de seguridad e higiene e instituciones públicas destinadas a estas funciones, en la implantación o inspección de medidas de protección individual y colectiva para el centro de trabajo, dándose traslado a los componentes del Comité de Seguridad y Salud de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.

d) Si el riesgo de accidente fuere inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes.

Artículo 60. Subrogación

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

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

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

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

En todo caso, los desplazamientos se efectuarían con los vehículos de la

Empresa o, en su defecto, a costa de la misma.

Artículo 61. Garantías de Empleo

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

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

No obstante, los trabajadores contratados tendrán derecho a que se les considere como mérito el tiempo de servicio prestado, a los solos efectos de su participación





como aspirantes para cubrir las plazas vacantes.

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

La plantilla será la adecuada en función de las necesidades, sin perjuicio de lo cual durante la vigencia del presente convenio colectivo la plantilla no podrá ser inferior a 30 trabajadores.

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

Disposiciones Adicionales

PRIMERA : REVISIÓN REDACCIÓN ARTICULADO

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

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2012

| Área Funcional Técnica | Á. Funcional Administrativa | Á. Funcional Operaria |
|------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| GP1 | | 1056,70€ |
| GP2C | 1071,51€ | 1064,73€ |
| GP2B | 1071,51€ | 1151,00€ |
| GP2A | 1151,00€ | 1227,49€ |
| GP3B | 1232,72€ | 1214,03€ |
| GP3A | 1344,73€ | 1344,73€ |
| GP4 | 1438,51€ | 1461,99€ |
| GP5 | 1703,74€ | |
| GP6 | 1922,79€ | |

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2013

| Área Funcional Técnica | Á. Funcional Administrativa | Á. Funcional Operaria |
|------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| GP1 | | 1063,04€ |
| GP2C | 1077,94€ | 1071,12€ |

| Área Funcional Técnica | Á. Funcional Administrativa | Á. Funcional Operaria |
|------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| GP2B..... 1077,94€ |1157,91€ |1097,43€ |
| GP2A..... 1157,91€ | 1234,85€ | 1139,89€ |
| GP3B..... 1240,12€ | |1221,31€ |
| GP3A..... 1352,80€ | 1352,80€ |1268,83€ |
| GP4 1447,14€ | 1470,76€ | |
| GP5 1713,96€ | | |
| GP6 1934,33€ | | |

PLUS PRODUCTIVIDAD 2012

| Área Funcional Técnica | Á. Funcional Administrativa | Á. Funcional Operaria |
|------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| GP1 0,83€ | |0,83€ |
| GP2C..... 1,12€ | |1,13€ |
| GP2B..... 0,83€ | 1,25€ |1,15€ |
| GP2A..... 0,83€ | 1,44€ |1,35€ |
| GP3B..... 0,92€ | |0,92€ |
| GP3A..... 1,02€ | 1,75€ |1,27€ |
| GP4 1,10€ | 1,77€ | |
| GP5 1,30€ | | |
| GP6 1,46€ | | |

PLUS PRODUCTIVIDAD 2013

| Área Funcional Técnica | Á. Funcional Administrativa | Á. Funcional Operaria |
|------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| GP1 0,83€ | |0,83€ |
| GP2C..... 1,13€ | |1,14€ |
| GP2B..... 0,83€ | 1,26€ |1,16€ |
| GP2A..... 0,83€ | 1,45€ |1,36€ |
| GP3B..... 0,93€ | |0,93€ |
| GP3A..... 1,03€ | 1,76€ |1,28€ |
| GP4 1,11€ | 1,78€ | |
| GP5 1,31€ | | |
| GP6 1,47€ | | |

ANEXO II

CUADRO INSERCIÓN ANTIGUAS CATEGORIAS

(1) GRUPOS PROFESIONALES. (2) ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA Categoría. (3) ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA Categoría (4) ÁREA FUNCIONAL OPERARIA Categoría

| (1) | (2) | (3) | (4) |
|--------|-----------------------------|---|--|
| G.P. 1 | | Meritorio Telefonista | Peón Especialistas Limpiadora |
| G.P. 2 | C | Auxiliar Administrativo Lector Cobrador | Almacenero*** Oficial 3º Ordenanza Portero Guarda |
| | B | Auxiliar de organización | Oficial 2º |
| | A | | Oficial 1º |
| G.P. 3 | B | Delineante | Subcapataz Montador |
| | A | Delineante Proyectista Encargados Subjefes de SSCC | Capataz |
| G.P. 4 | Jefe de Servicios Centrales | Jefe de Sección | |
| G.P. 5 | Técnico Superior segunda | Jefe de Grupo | |
| G.P. 6 | Técnico Superior primera | | |