



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

**Capítulo I. Disposiciones generales. Ámbito de aplicación.**

**Artículo 1. Ámbito personal.**

Se regirá por el presente convenio todo el personal en régimen de contratación laboral que preste sus servicios en la Empresa Municipal de Abastecimiento de Aguas de Antequera Aguas del Torcal, Sociedad Anónima, en adelante “Aguas del Torcal, Sociedad Anónima” en las actividad de abastecimiento de aguas, saneamiento y depuración, con número de inscripción en seguridad social 29/131142/05.

**Artículo 2. Ámbito de aplicación temporal.**

El presente convenio entrará en vigor el día uno de enero de 2004, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y finalizará el 31 de diciembre de 2007.

**Capítulo II. Prórroga, denuncia y revisión.**

**Artículo 3. Prórroga y denuncia.**

El presente convenio colectivo se prorrogará de año en año a partir de enero de 2008, por tácita reconducción, a no ser que mediara denuncia, de alguna de las partes que lo suscriben, efectuada con al menos un mes de antelación al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. No obstante, el presente convenio mantendrá dicha vigencia hasta cuando se firme uno nuevo que venga a sustituirlo.

**Artículo 4. Acuerdo económico y salarial.**

Las retribuciones que figuran en el anexo II serán incrementadas en la misma cantidad que señale el Gobierno Nacional como incremento de IPC más un punto para los años 2005, 2006 y 2007.

Para los años 2006 y 2007 serán incrementadas todas las retribuciones contempladas en el presente convenio en el mismo porcentaje que se aplica a las retribuciones de la tabla salarial del referido anexo II.



## Artículo 5. Revisión salarial.

Si el Índice de Precios al Consumo publicado por el INE y registrado el 31 de diciembre de 2004-2005-2006-2007, experimentara un alza superior al IPC previsto por el Gobierno para dichos años, se procederá a revisar las retribuciones que figuran en el anexo I de este convenio, por la diferencia porcentual habida y por la totalidad del año 2004 y siguientes, abonándose en una sola paga al mes siguiente de su confirmación.

## Artículo 6. Reclamación de los trabajadores.

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

## Artículo 7. Organización y clasificación profesional.

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

### Departamento Gerencia Administración

### Puestos de trabajo

Director-Gerente  
Jefe Administración  
Jefe Gestión Abonados  
Jefe Servicios Informáticos  
Encargado Sección Administrativa  
Encargado Servicios de P.R.L.  
Administrativo de oficina  
Lector-Inspector  
Aux. Admvo. de oficina  
Jefe Sección Agua  
Jefe Sección Saneamiento  
Jefe Sección Residuales  
Encargado Fugas  
Encargado Almacén  
Encargado Residuales  
Oficial 1.º Servicio de Agua  
Oficial 1.º Servicio Saneamiento  
Oficial 1.º Servicio Depuración  
Oficial 1.º Obras  
Conductor 1.º  
Oficial de Laboratorio  
Oficial 2.º Servicio Agua

### Mantenimiento y Explotación

Oficial 2.º Servicio Saneamiento  
Oficial 2.º Servicio Depuración  
Oficial 2.º Obras  
Aux. Laboratorio  
Guarda-Conservador  
Peón Servicio Agua  
Peón Servicio Depuración  
Peón Servicio Obras  
Personal de limpieza

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

### **Capítulo III. Comisión paritaria interpretación del convenio.**

#### **Artículo 8.**

Se constituirá una comisión paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje de los artículos del presente convenio, siendo sus resoluciones vinculantes. Dicha comisión estará integrada por dos representantes de la empresa y dos del comité de empresa. A sus reuniones podrán asistir asesores de ambas partes, pudiendo éstos intervenir en las deliberaciones con voz pero sin voto.

#### **Artículo 9.**

Las funciones específicas de la comisión paritaria son las siguientes:

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

#### **Artículo 10.**

Las reuniones de la comisión paritaria podrán ser ordinarias o extraordinarias.

La comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes, en un máximo de cuarenta y ocho horas desde que fuera convocada.

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



De sus reuniones deberá levantarse el acta correspondiente.

#### **Capítulo IV. Contratación.**

##### **Artículo 11.**

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

Los contratos eventuales previstos en el Estatuto de los Trabajadores, podrán concertarse por una duración máxima de doce meses dentro de un período de referencia de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido.

Las sustituciones que sean necesarias realizar por IT se realizarán preferentemente con personal ya contratado anteriormente.-

#### **Capítulo V. Jornada, vacaciones, licencias y permisos.**

##### **Artículo 12.**

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

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

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

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

Turno de mañana de 8:00 a 15:00 horas, turno de tarde de 15:00 a 22:00 horas y turno de noche de 22:00 a 8:00 horas. Estos turnos deberán estar siempre cubiertos por el personal fijo de la planta.

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





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

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

### **Artículo 13.**

Dado el carácter público del servicio que presta la empresa y su necesaria continuidad, el personal que figure adscrito a aquellos servicios en los que por razón de su necesario y correcto funcionamiento deba realizarse una jornada de trabajo superior vendrá obligado a su cumplimiento, teniendo dichas horas la consideración de extraordinarias, y poniendo su realización en conocimiento del comité de empresa.

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

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

### **Artículo 14. Calendario festivo.**

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

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

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

El personal que preste sus servicios en turnos disfrutará de estos días de forma





rotativa atendiendo siempre a las necesidades del servicio.

### **Artículo 15. Vacaciones.**

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida de un mes natural, o de los días que proporcionalmente les correspondan si el tiempo de servicio hubiera sido menor.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y Septiembre de cada año. Cuando se disfruten en otros meses su duración será de 33 días naturales. El calendario de vacaciones se hará público como máximo antes del 31 de marzo.

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

Cuando la vacación anual coincidiera con la Semana Santa o la Navidad, se prolongará en los días que corresponda, conforme a lo establecido en el artículo anterior, para su disfrute acumulado, si bien, condicionado a las necesidades del servicio y disfrutándose con posterioridad si no pudiera acumularse.

Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones el trabajador pasara a la situación de baja por incapacidad temporal, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento de la empresa, para poder disfrutar, dentro del año, el resto de las vacaciones que le queden, o en los siguientes períodos; si las vacaciones las tiene programadas para el primer semestre del año se podrían disfrutar hasta en el segundo y si las tiene programadas en el segundo semestre las podría disfrutar hasta el primer semestre del año siguiente.

En el caso de matrimonios en los que ambos cónyuges sean empleados de la Empresa Municipal de Aguas, éstos tendrán derecho preferente a disfrutar sus vacaciones en el mismo período.

Las vacaciones no se iniciarán ni en sábado ni en domingo, ni en día festivo, ni en los correspondientes días de descanso.

### **Artículo 16. Licencias y permisos.**

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

- Quince días naturales por razón de matrimonio.



- Cuatro días, ampliables hasta siete si el hecho tuviere lugar fuera de la localidad, por fallecimiento del cónyuge, hijo, hermano, padres, padres políticos o persona que conviva en el domicilio familiar. Cuando el fallecimiento del cónyuge concurriera la circunstancia de existencia de hijos minusválidos, o menores de cinco años, el permiso se ampliará hasta quince días
- Un día por fallecimiento de los demás familiares hasta el cuarto grado, y dos si el entierro es fuera de la provincia
- Cuatro días por nacimiento de hijo, no siendo acumulable con el permiso de maternidad.
- Cinco días por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, hijos, hermanos, padres políticos o persona de especial dependencia, cuando el enfermo estuviere ingresado en la localidad y se ampliará a siete días si lo estuviere fuera de ella. La concesión de este permiso exigirá, en todo caso, la acreditación de la causa invocada mediante certificado médico.
- Por el tiempo indispensable para acudir a una cita médica tanto para él como para cónyuges, hijos, padres y personas que convivan en el domicilio familiar, considerándose como asuntos propios si fuera necesaria más de dos tercios de la jornada laboral , si la cita se realiza en la localidad. Si la cita es fuera de la localidad, y excediera de dos tercios de la jornada laboral, no se computará dicho día como asunto propio, en todo caso deberá aportarse el correspondiente certificado médico, con hora de citación y visita.
- Por matrimonio de hermanos o hijos, un día en la fecha de su celebración, que podrá ser ampliado hasta tres si tuviera lugar fuera de la provincia.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal y sindical, así como para poder asistir a exámenes y pruebas de aptitud o evaluación en centros oficiales.
- Dos días, por traslado de domicilio dentro de la localidad.
- Hasta quince días al año, para asistir a cursos o actos relacionados con las actividades profesionales propias del trabajador, congresos, mesas redondas, cursillos, etc. O por estudios que se cursen en centros oficiales, debiendo solicitarse la oportuna autorización con una antelación mínima de cinco días.

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

**B) Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia y adopción.** El trabajador/a tendrá derecho a un período de licencia de 120 días continuados de duración por alumbramiento o de 18 semanas en caso de parto múltiple, que



podrá distribuir a su opción.

Asimismo, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una pausa de una hora diaria en su jornada de trabajo, que podrá dividir en dos períodos de treinta minutos.

En caso de adopción el trabajador/a tendrá derecho a una licencia de ocho semanas, si el hijo es menor de nueve meses, y de seis semanas si es menor de cinco años y mayor de nueve meses.

**C) Excedencias.** La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa sin derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o cargo electivo a nivel local, provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas y que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

La excedencia voluntaria se concederá al trabajador con una antigüedad en la empresa de dos años y que sea fijo en plantilla. Dicha excedencia voluntaria no podrá ser concedida por un plazo no menor de un año y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. Deberá solicitarse por escrito con veinte días de antelación. El trabajador solicitará el reingreso por escrito con treinta días de antelación, antes de la finalización de la excedencia, reincorporándose al término de la misma a su puesto de trabajo. Si no solicita el reingreso treinta días antes del plazo concedido de excedencia, perderá el derecho a su puesto de trabajo.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

Si por causa de accidente de circulación recayera sobre el trabajador sanción con privación de libertad, la empresa le concederá un período de excedencia voluntaria por el tiempo que dure la sanción, reincorporándose de nuevo a la empresa y siendo admitido por la misma de forma inmediata.

**D) Permisos retribuidos por asuntos propios.** El personal con una antigüedad superior a un año podrá disfrutar de hasta 6 días al año de permiso retribuido por asuntos propios, debiendo solicitarlo por escrito con un día de antelación. El interesado deberá presentar la correspondiente solicitud por escrito. Corresponde al Director-Gerente la concesión o denegación del permiso solicitado.

**E) Permiso de asistencia a juicio.** Cuando cualquier trabajador sea citado a juicio por causa de accidente durante el trabajo al servicio de la empresa



disfrutará:

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

### **Artículo 17. Vacantes.**

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

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

Las vacantes que se produzcan en la empresa deberán ser comunicadas al Comité de Empresa.

El Comité de Empresa estará representado en los exámenes o pruebas a realizar.

## **Capítulo VI. Formación y promoción.**

### **Artículo 18.**

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

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

### **Artículo 19. Retribuciones.**





Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio para el año 2004 serán las establecidas en las tablas que figuran en el anexo II.

### **Artículo 20. Pagas extraordinarias.**

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

### **Artículo 21. Horas extraordinarias.**

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este convenio.

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

### **Artículo 22. Antigüedad.**

Como complemento por antigüedad, el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a percibir una cantidad mensual equivalente al 7% del salario base por cada trienio que perfeccione. A efectos de cómputo del período necesario para perfeccionar el trienio se tomará como fecha inicial la del día siguiente al inicio de su relación laboral.

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

### **Artículo 23. Pluses.**

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo percibirán un plus de destino, en la cuantía que se expresa en las tablas salariales que figuran en el anexo II.

Dicho plus engloba factores tales como responsabilidad, mayor dedicación, dificultad técnica, etc.

Los trabajadores que presten sus servicios entre las 22:00 horas de un día y las 6:00 horas del día siguiente percibirán un plus de nocturnidad de 7,47 euros por día efectivo trabajado.

Los trabajadores que realicen trabajos con riesgo de penosidad, peligrosidad o





toxicidad, tendrán derecho a percibir un plus por dicho concepto equivalente al treinta por ciento del salario base diario por día efectivo trabajado.

Los trabajadores que presten sus servicios los días señalados por el calendario laboral como festivos percibirán un complemento salarial de 37,56 euros por día efectivo trabajado.

Los trabajadores con contrato superior a un año que realicen turnos en Depuración percibirán un plus de 125,06 euros mensuales.

Dicho plus se mantendrá en tanto se realice el sistema de turnos descrito en el artículo 12 del presente convenio.

#### **Artículo 24. Guardias.**

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

Las guardias se desarrollarán por turnos de todo el personal de los servicios correspondientes en alternancia semanal, que organizará la Empresa, quedando esta supervisada, durante la semana, por los responsables de los servicios. Dichas guardias serán voluntarias siempre que el servicio esté cubierto. En caso de no ser así, los jefes de servicio establecerán los turnos necesarios a fin de que las guardias queden cubiertas. En compensación cada trabajador que realice una guardia percibirá 309 euros por guardia semanal realizada.

Las guardias realizadas durante la semana Santa y la semana de FERIA de Agosto se verán incrementadas en un 35 % con respecto a la cantidad fijada por guardia semanal.

Las guardias realizadas en el servicio de anejos, depuración, almacén, transportes prevención de riesgos laborales y sección de fugas percibirán la cantidad de 309 euros por guardia mensual.

Se considerará como horas extraordinarias todos los trabajos realizados durante el servicio de guardia, que no se consideren de carácter urgente.

Para el año 2005, 2006 y 2007 dichas cantidades se verán incrementadas con el IPC correspondiente más 1 punto.

#### **Artículo 25. Funciones de categoría superior.**

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





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

### **Artículo 26. Derechos y mejoras sociales.**

1) Asistencia a minusválidos. La empresa abonará la cantidad de 160 euros mensuales al trabajador cuyo hijo o cónyuge sea minusválido, disminuido físico o psíquico, siempre que se encuentre incapacitado para realizar un trabajo retribuido y que esté así calificado por las instituciones correspondientes.

2) Complemento en caso de baja por enfermedad o accidente. En estos casos la empresa complementará las prestaciones que el trabajador perciba de la Seguridad Social por tal contingencia hasta un 100% del salario real, durante un período máximo de 18 meses.

3) Premio por permanencia. Por este concepto el personal afectado por el presente convenio percibirá la cantidad de 600 euros cuando cumpla quince años de servicios prestados, 900 euros a los veinte años de servicio, 1.200 euros al cumplir veinticinco, 1.500 euros al cumplir los treinta y 1.800 euros a los treinta y cinco años. Si el interesado falleciese dentro del año en que le correspondiere percibir este premio, deberá serle abonado a sus herederos o persona designada por aquel como beneficiaria.

4) Premio por jubilación obligatoria. Los trabajadores que accedan a la situación de jubilación obligatoria por edad, tendrán derecho a percibir un premio de 1.800 euros, que les será abonado en el mes siguiente al del Acuerdo Corporativo de Jubilación.

El trabajador también tendrá derecho a este premio cuando acceda a la situación de pensionista por invalidez o incapacidad siempre que medie resolución de la Seguridad Social por la que se declare tal situación.

Cuando por esta causa se perciba dicho premio con anterioridad al cumplimiento de la edad de jubilación obligatoria, el trabajador no causará derechos a percibir un nuevo premio al alcanzar esta edad.

5) Premio por jubilación anticipada. Los trabajadores que se jubilen voluntariamente percibirán por este concepto, la cantidad que resulte de multiplicar 61 euros como mínimo por cada año de servicio prestado, y a su vez por el número de años de anticipación a su jubilación obligatoria con que soliciten la jubilación voluntaria.

6) Ayuda por nupcialidad. El trabajador que contraiga matrimonio o tenga reconocimiento legal como pareja de hecho tendrá derecho a percibir por una sola vez una ayuda de 60 euros.



7) Ayuda por natalidad o adopción. Por este concepto el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad de 48 euros, que le será entregada por cada hijo y por una sola vez.

8) Anticipos reintegrables. La empresa constituirá un fondo de 18.000 euros para préstamos a favor de los trabajadores hijos.

Con cargo a la mitad del importe de dicho fondo se concederán anticipos o préstamos ordinarios por importe de hasta 1.000 euros, a reintegrar en un plazo máximo de doce mensualidades y sin interés.

Con cargo al resto del importe total de dicho fondo podrán concederse anticipos o préstamos extraordinarios por importe de hasta 1.500 euros, en las mismas condiciones, para casos de extrema necesidad y urgencia. La concesión de estos préstamos o anticipos se llevará a efecto previa solicitud debidamente razonada de los interesados, informada positivamente por la Comisión Paritaria, y por riguroso orden de presentación de las solicitudes. No se concederá un nuevo préstamo o anticipo hasta que se haya cancelado o amortizado el anterior, a no ser que concurrieran circunstancias excepcionales para el solicitante, debidamente acreditadas y así consideradas por la Comisión Paritaria

9) Suministro de agua potable. La empresa dentro del área de cobertura realizará el contrato de suministro de agua de forma gratuita a los trabajadores que así lo soliciten previa aportación de la documentación señalada en la ordenanza fiscal vigente.

La empresa abonará una compensación económica equivalente a cincuenta metros cúbicos de consumo de agua y saneamiento cada dos meses. Esta cantidad se abonará mensualmente en nómina siempre y cuando se esté al corriente del pago del recibo. Para el personal jubilado y viudo/a siempre que conserven tal estado, el beneficio por el consumo de agua potable y saneamiento, se realizará a través de un recibo de facturación bonificado en el mismo consumo hasta 50 metros cúbicos cada dos meses.

Una vez establecida la excepción en las ordenanzas municipales los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a una bonificación de hasta cincuenta metros cúbicos en el concepto de depuración.

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

11) Personal con capacidad disminuida. Al trabajador cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias comprobadas por informe del servicio médico, la dirección procurará acoplarlo a trabajos adecuados a sus circunstancias, siempre que existan posibilidades para ello, señalándole un nuevo



puesto de trabajo pero manteniéndole las retribuciones que venía percibiendo.

### **Artículo 27. Otras condiciones económicas.**

1) Gastos de locomoción. Cuando por no disponer de vehículo oficial los trabajadores tuvieran que utilizar su propio vehículo para los desplazamientos por motivo de trabajo, se les abonará la cantidad de 0,30 euros por km.

2) Salidas y desplazamientos. Los trabajadores que, por motivo de trabajo o por asistencia a cursos de formación para los que fueren propuestos y seleccionados, tuvieran que desplazarse fuera de la localidad tendrán derecho a percibir las siguientes cantidades o los gastos reales, realizados conforme a la presentación de la factura correspondiente.

a) Por gastos de locomoción	0,30 euros/km
b) Media dieta	20,00 euros
c) Dieta completa	40,00 euros
d) Dieta completa y hospedaje	120,00 euros

3) Gastos por renovación del permiso de conducir. Los gastos ocasionados por la renovación del permiso de conducir a quienes, por razón de su trabajo, estén obligados a la conducción de vehículo oficial serán sufragados por la empresa, previa justificación de los mismos.

4) Ayuda escolar. Los trabajadores con antigüedad superior a un año percibirán por este concepto las siguientes cantidades

a) 150 euros anuales, por hijo que se encuentre cursando estudios de guardería, preescolar y primaria

b) 180 euros anuales, por hijo que se encuentre cursando estudios de primer ciclo de ESO, Formación Profesional y Bachiller

c) 210 euros anuales, por hijo que realice estudios universitarios

d) 180 euros anuales, por hijo que se encuentre cursando estudios en la Escuela Oficial de Idiomas o en el Conservatorio Superior de Música y Escuela de Arte Dramático y Danza. El reconocimiento de esta ayuda es incompatible con cualquier otra de las anteriores. Dichas ayudas se concederán previa solicitud de los interesados, a la que deberán acompañar los oportunos documentos acreditativos de haber matriculado en los estudios o nivel correspondiente a sus hijos, y de que estos asisten regularmente a las clases.

A partir del año 2006 las cantidades de ayuda escolar serán revisadas de acuerdo



con el IPC más un punto, y pagaderas en el mes de octubre de cada año.

5. Seguro de muerte e invalidez permanente. Se establecerá un seguro por muerte o invalidez permanente en caso de accidente cuyo capital será de sesenta y dos mil euros por trabajador, corriendo a cargo de la empresa.

## **Capítulo VIII. Seguridad e higiene en el trabajo.**

### **Artículo 28. Seguridad e higiene.**

Los afectados por este convenio tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente.

Tienen asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención del trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos específicos de participación en esta materia.

La empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación, una adecuada política de seguridad e higiene en sus dependencias, así como a facilitar la participación de los afectados en la misma y garantizar una formación práctica y adecuada de estas materias al personal que contrate o cambie de puesto de trabajo o que tenga que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos en el trabajo. Todo el personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral

La formulación de la política de Seguridad e Higiene en las dependencias o puestos de trabajo de la empresa, partirá del análisis estadístico o causal de los accidentes de trabajo de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento, dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada dependencia o lugar de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos, y con periodicidad trianual en las oficinas y dependencias de trabajo administrativo. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas y medios preventivos y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios

Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica en las diferentes dependencias y lugares





de trabajo, se podrá solicitar la cooperación del Centro Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos, y de sistemas de seguridad y protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Se estará en todo caso, a todos los efectos a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y al real Decreto 39/1997, de 17 de enero sobre el Reglamento de Servicios de Prevención y demás legislación aplicable.

Se dotará a todos los servicios de un botiquín de urgencia, y a aquellas dependencias que tengan riesgo de incendio, se les dotará de las medidas de extinción necesarias.

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría personal y profesional, serán sometidos a un reconocimiento médico al efectuar su ingreso y anualmente. Los reconocimientos médicos anuales correrán a cargo de la empresa. El tiempo invertido en dicho reconocimiento será considerado como efectivo de trabajo.

Delegados de prevención. Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del Comité de Empresa. Corresponden dos Delegados de Prevención.

Comité de Seguridad y Salud. Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité está formado por los Delegados de Prevención de una parte y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participará con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior.

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

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





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

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

## **Capítulo IX. Asistencia jurídica y mantenimiento del puesto de trabajo.**

### **Artículo 29.**

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

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

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

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

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

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

## **Capítulo X. Derechos y garantías sindicales.**

### **Artículo 30.**



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

### **Artículo 31. Del comité de empresa.**

El Comité de Empresa tendrá las siguientes garantías y derechos:

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 32.**

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

### **Artículo 33.**

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

### **Artículo 34.**



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

### **Artículo 35. De la asamblea de trabajadores.**

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

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

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

Que se garanticen los servicios mínimos.

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

## **Capítulo XI. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 36.**

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

#### **a) Son faltas leves:**

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

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

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

El descuido o negligencia en ejercicio de las funciones.

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





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

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

**b) Son faltas graves:**

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

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

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

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

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

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

La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

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

**c) Son faltas muy graves:**

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

El abandono del servicio.

La falta al trabajo durante tres días.

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

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





El consumo de droga o alcohol durante el trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

**a) Por faltas leves:**

Amonestación verbal o por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta siete días.

**b) Por faltas graves:**

Suspensión de empleo y sueldo de siete a treinta días.

**c) Por faltas muy graves:**

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

Despido disciplinario.

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



Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En caso de despido improcedente del trabajador, decretado por la jurisdicción laboral, este podrá optar entre la readmisión al puesto de trabajo o la indemnización económica correspondiente.

## **Anexo I**

### **1. De la clasificación del personal.**

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

#### **Grupo I.**

- Titulado Superior
- Jefe de Administración
- Jefe de abonados

#### **Grupo II.**

- Titulado Grado Medio
- Jefe de Informática

#### **Grupo III.**

- Jefe de Sección

#### **Grupo IV.**

- Encargado de Sección Administrativa
- Encargado Almacén
- Encargado Residuales
- Encargado Sección Fugas
- Encargado Servicios de Prevención de Riesgos Laborales
- Encargado Laboratorio residuales.



### **Grupo V.**

- Administrativo
- Oficial 1.º oficios varios
- Delineante 1.º
- Conductor 1.º
- Oficial laboratorio
- Titulados en BUP o FPII

### **Grupo VI.**

- Aux. Admvo
- Oficial 2.º oficios varios
- Lector-Inspector
- Aux. Laboratorio
- Titulado FPI

### **Grupo VII.**

- Guarda-conservador
- Peón
- Personal limpieza

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

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

## **2. Definición de categorías.**

### **Grupo I.**



**Titulado superior**

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

**Jefe de administración o asimilado**

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

**Jefe de abonados o asimilado**

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

**Grupo II.****Titulado de Grado Medio**

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

**Jefe de informática**

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

**Grupo III.****Jefe de sección**

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

**Grupo IV.**



### **Encargado sección administrativa**

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

### **Encargado de almacén**

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

### **Encargado de residuales**

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

### **Encargado sección fugas**

Es el especialista en su oficio que, bajo las órdenes de sus superiores se dedica a la inspección de redes y detección de fugas, ejerciendo funciones de mando sobre el personal que pudiere tener a sus órdenes, ocupándose de la debida ejecución práctica de los trabajos que le fueran asignados.

### **Encargado servicios de prevención de riesgos laborales**

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

### **Encargado de laboratorio de residuales**

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



## **Grupo V.**

### **Administrativo**

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

### **Oficial 1º. De oficios varios**

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

### **Delineante de 1º.**

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

### **Conductor 1º.**

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

### **Oficial de laboratorio**

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

### **Titulados en BUP o equivalente, o en FP II**

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



## **Grupo VI.**

### **Auxiliar administrativo**

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

### **Oficial 2º. De oficios varios**

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

### **Lector-inspector**

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

### **Auxiliar de laboratorio**

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

### **Titulado en FP I**

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

## **Grupo VII.**

### **Guarda-conservador**

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

### **Peón de servicios varios**

Es el operario encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere principalmente, la aportación de esfuerzo físico, aunque puedan exigir también cierta práctica y especialidad, o atención en aquellos trabajos que impliquen



peligrosidad. Pueden prestar sus servicios, indistintamente, en cualquier servicio, dependencia o lugar.

### **Personal de limpieza**

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

## **Anexo II**

### **Retribuciones mensuales**

<b>Servicios aguas</b>	<b>Sueldo base</b>	<b>Plus destino</b>
Jefe de Administración	1.808,66	1.597,19
Jefe de Abonados	1.808,66	1.597,19
Jefe Servicios Informáticos	1.539,50	756,32
Jefe Sección Agua	1.083,94	864,08
Jefe Sección Saneamiento	1.083,94	479,81
Jefe Sección Residuales	1.083,94	479,81
Encargado Sección Administ.	862,95	403,79
Encargado almacén	862,95	187,74
Encargado residuales	862,95	187,74
Encargado Prev.Riesgos Lab.	862,95	187,74
Encargado de fugas	862,95	187,74
Encargado laboratorio	862,95	187,74
Administrativo	761,27	167,50
Oficial 1.ª Servicio Agua	761,27	152,26
Oficial 1.ª Servicio Saneamiento	761,27	152,26
Oficial 1.ª Servicios Residuales	761,27	152,26
Conductor 1.ª	761,27	152,26
Oficial 1.ª Obras	761,27	152,26
Oficial 1ª Laboratorio	761,27	152,26
Aux. Administrativo	752,96	109,02
Aux. Laboratorio	752,96	109,02
Lector-Inspector	752,96	207,33
Oficial 2.ª Servicio Agua	752,96	126,34
Oficial 2.ª Servicio Saneamiento	752,96	126,34
Oficial 2 Servicio Depuración	752,96	126,34
Oficial 2.ª Obras	752,96	126,34
Guarda-Conservador	684,42	106,91
Peón Servicio Aguas	684,42	106,91
Peón Servicio Saneamiento	684,42	106,91
Peón Servicio Depuración	684,42	106,91
Peón Servicio Obras	684,42	106,91
Personal de limpieza	342,22	53,46



## **Disposiciones finales.**

### **Primera.**

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

### **Segunda.**

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

### **Tercera.**

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

### **Cuarta.**

La representación social se compromete a hacer un estudio pormenorizado del concepto "antigüedad", al objeto de que en la próxima negociación colectiva se discuta y en su caso se acuerde las posibilidades alternativas a la situación actual, que den como resultado el fijar una limitación económica.

El Director-Gerente (firma ilegible).

El Presidente (firma ilegible).

El Comité de Empresa, UGT- CCOO (firmas ilegibles).

