



## **CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO MUNICIPAL DE AGUA PARA LA EMPRESA AQUAGEST SUR, S.A. PARA SU CENTRO EN SAN FERNANDO (CADIZ)**

### **Capítulo I. Ambito de Aplicación**

#### **Artículo 1. Ámbito 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 SUR, S.A., dedicada a la actividad de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas en su Centro de San Fernando, y de los trabajadores en dicho Centro.

#### **Artículo 2. Ámbito 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. Ámbito Territorial**

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

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de CINCO años, comenzando a todos sus efectos al día uno de Enero de 2004 finalizando el 31 de Diciembre de 2008, independientemente de la fecha de registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

#### **Artículo 5. Denuncia**

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entiende prorrogado tácitamente, por años naturales, si no mediara denuncia del mismo, en forma y modo legal por algunas de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento. Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el presente Convenio se aplicará en todo su contenido mientras tanto no se negocie un nuevo Convenio.

## **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 realizará a través del Comité de empresa o Delegados de Personal, por medio de escrito detallado de las cuestiones objeto a plantar, quien dará tramite 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 ultima 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 será 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 SUR 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, Depuración y Distribución de Agua, publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 67 en fecha 19 de marzo de 2003, o norma que le 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 una trabajador/a o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de sus funciones, acorde con la categoría profesional que se encuentre desempeñando.

### **Artículo 12. Uso de Maquinaria y Elementos de Trabajo**

Si el trabajador/a observa entorpecimientos para ejercer su trabajo falta o defecto en el materia, en los instrumentos o en las maquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente en 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 de técnico que trabaje exclusivamente en oficina, será en jornada continuada en cómputo anual de 1.470 horas. El resto del personal tendrá jornada continuada todo el año en computo anual de 1.610 horas. 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.

### **Artículo 14. Horario Flexible o A Turnos**

La Dirección de la Empresa, de acuerdo y previo informe de la 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.

### **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 tendrán preferencia a elegir el disfrute del periodo 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 todo/as los/as trabajadores/as.
- 2.- El personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier casusa 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 periodos, 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 Octubre del año anterior.
- 7.- Los trabajadores que hubieran ingresado en la empresa ante del 1 enero 2001 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





labora. 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 2001 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 periodo 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 tiene preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

### **Artículo 17. Licencias y Permisos**

El trabajador/a, 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 consaguinidad.

En los supuestos anteriores se aumentará el periodo 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 miso se celebre en la misma localidad y en horas de trabajo.

Consulta médica. 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 consaguinidad, 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 caso excepcionales, suficientemente acreditados.

2 días naturales. Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de padres o hermanos, tanto canales 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. Alumbramiento de esposa, que serán prorrogables previa justificación medica en caso de gravedad, tanto de ella como del hijo/a.

2 días naturales. Por traslado de domicilio habitual.

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

Los trabajadores/as que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, 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.

Los trabajadores/as que acrediten debidamente encontrarse matriculados en un centro de formación profesional u otro centro legalmente reconocido para causar 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.

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 estimen 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 aportarse pruebas suficientes, será considerado falta injustificada.

## Capítulo V. Clasificación Profesional

### Artículo 19. Tabla Salarial

Para el personal de San Fernando quedan establecidos 5 Grupo Profesionales con sus correspondientes Areas funcionales y Niveles Salariales tal y como queda reflejado en la tabla que a continuación se indica, y que sirve de conversión de las antiguas categorías:

Antigua Categoría	Grupo Profesional	Area Funcional	Nivel Salarial
Auxiliar de Organización	1	Administrativa	1
Conserje	1	Administrativa	2
Meritorio, Telefonista	1	Administrativa	3
Ordenanza, Porteros, Guardias y Encargados	1	Productiva	1
Limpiadora	1	Productiva	2
Péon Especializado	1	Productiva	2
Oficial 1ª Administrativo	2	Administrativa	1
Inspector Suministro	2	Administrativa	2
Oficial 2ª Administrativo	2	Administrativa	2
Lectores, Cobradores	2	Administrativa	3
Auxiliar Administrativo	2	Administrativa	4
Subcapataz, Montador	2	Productiva	1
Oficial Primera Guarda Captación	2	Productiva	2
Oficial Segunda Guarda Acequia	2	Productiva	3
Oficial Tercera Vigilante	2	Productiva	4
Delineante	2	Tecnica	1
Jefe de Sección	3	Administrativa	1
Subjefe de Sección	3	Administrativa	2
Encargado Lectores, Cobradores y Almacén	3	Administrativa	3
Almacenero	3	Administrativa	4
Capataz Encargados Taller	3	Productiva	1
Delineantes Proyectista	3	Tecnica	1
Jefe de Grupo	4	Administrativa	1
Jefes de Servicios Centrales	4	Administrativa	2
Encargados y Subjefes Servicios Centrales	4	Administrativa	3
Técnico Superior Primera	5	Administrativa	1
Técnico Superior Segunda	5	Administrativa	2

El sistema de clasificación profesional se ha establecido de acuerdo con lo contenido 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.

## **Capítulo VI. Régimen Económico**

### **Sección primera: Del salario**

#### **Artículo 20. Concepto del Salario**

Se entienden 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 convenio, la parte de retribuciones del trabajador/a fijada por categoría profesional para 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 el año 2004 se incrementarán los conceptos salariales del presente Convenio en los que así se indique, en un 4.10% sobre los que se percibirán a 31 de diciembre de 2003, En los años 2005, 2006, 2007 y 2008, el incremento será el resultante de aplicar el I.P.C. real del año inmediatamente anterior más un 0,50% para cada uno de los años de vigencia.

#### **Artículo 22. Salario Horas**

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.- 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.euros.

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. 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 2.001, la cantidad de 839.84, euros 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.

#### **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 35~.55 - euros sin distinción de categoría 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 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 traha\_iador/a cumpla 65 años de edad, en cuyo momento quedará congelada la percepción de dtch0s módulos o porcentajes por tal concepto.

2. En ningún caso la cuantía por este concepto podrá sobrepasar los 1 imites impuestos por el Ar1. 25.2 del R.O. Leg. 1/1 .995. Texto Refundido de la Ley 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 6 7 en fecha 19 de marzo de 2003

### **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 Estatutos 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 categoría, 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 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 2.004 se fija un premio de vinculación de 109,10.- euros 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	50,10 euros
Auxiliar de Caja, Cobrador/a	36,36 euros

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 2.004 se abonará un plus extrasalarial a todos los trabajadores/as, por asistencia y puntualidad al trabajo la cantidad de 5.15.- euros por día efectivo de trabajo.

### **Artículo 33. Lectores Y Cobradores**

El exceso de lectura sobre rendimiento normal se abonará a razón de 0,06.- euros/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**

El importe de los servicios derivados del consumo de agua, tales como el alcantarillado y la depuración, así como el propio consumo, será gratuito hasta el límite de 20 metros cúbicos mensuales, para todos los trabajadores/as, aun cuando se encuentren en situación de jubilados, pensionistas, viudos y viudas. En el supuesto de que en su domicilio exista contador centralizado en comunidad de vecinos, la Empresa abonarán al trabajador/a el importe de 20 metros cúbicos al mes. 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 categorías:

Almuerzo o cena	25,50 euros
Habitación	38,26 euros
Desayuno	4,26 euros

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 2004 será de 0,27.- euros por kilometro recorrido.

### **Artículo 36. Plus De Comida**

Se pueden dar los supuestos siguientes:

a) Toda 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 2004 de 11 ,50.- euros, 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 tumos 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 Sí las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de dos horas y media se aplicará 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 periodo nocturno.

Quedarán excluido 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. Asimilación Profesional**

Los trabajadores que hubieran ingresado en la empresa antes del 1 enero 2.001 tendrán derecho a un complemento salarial por asimilación profesional conforme a las siguientes reglas:

Lectores y Cobradores (G2-A-N3 ): A los 8 años de permanencia dicho grupo y nivel. Percibirán el salario base de encargado de Lectores o Cobradores ( G3- A-N3 ), y a los 16 años de permanencia en el mismo grupo, percibirán el salario base de Oficial 1ª Administrativo (G2-A-N 1 ).

Ordenanza, Guarda y Portero (G1-P-N1): A los 8 años de permanencia en este grupo y nivel, percibirán el salario base de Conserje (G1-A-N2) y a los 16 años percibirán el salario base de Encargado de Lectores o Cobradores (G3-A-N3).

Peones Especializados (G I-P-N2): A los 8 años de permanencia en este grupo y nivel percibirán el salario base de Oficial de 3ª (G2-P-N4).

Listeros y Almaceneros (G3-A-N4): A los 8 años de permanencia en dicho grupo y nivel percibirán el salario base de Encargado de Almacén (C3-A-N3) ya los 16 años percibirán el salario base de Oficial 1ª Administrativo (C2-A-N1).

Inspector de Suministro (G2-A-N2): A los 8 años de permanencia en dicho grupo y nivel percibirán el salario base de Oficial 1ª Administrativo (G2-A-N1).

Otros Gn1pos Profesionales: Los no recogidos en el presente Convenio cuyas retribuciones sean iguales o inferiores a la de Oficiales de 1ª ( (j2-A-r" 1 ) y (G2-P-N2), recibirán el mismo tratamiento que las anteriormente especificadas

Este complemento salarial de asimilación no supone ""per se" el reconocimiento del grupo y nivel

La empresa conjuntamente con la recompensación de los trabajadores facilitará el ascenso al siguiente nivel o grupo a los trabajadores que acrediten la suficiente capacitación para dicho ascenso.

### **Artículo 39. 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 167,52,- euros, no abonándose por parte de la empresa las cuatro 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, para el personal del Grupo Profesional 2 las horas no abonadas se reducen a dos. 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 o 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 212, 58 euros. En dicho periodos las horas extraordinarias trabajadas se abonarán como extraordinarias.

Dicho servicio se entienden 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 40. 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 mantenga en óptimas condiciones, a razón de 2,34.- euros por día trabajo.

### **Capitulo 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 euros
Incapacidad permanente total	6.010 euros
Incapacidad permanente absoluta	6.010 euros
Muerte por accidente laboral	20.000 euros
Muerte por accidente de Circulación	18.030 euros

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

## **Artículo 42. Enfermedad y Accidente de Trabajo**

Los Empleados/as 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.

## **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 baja por la Incapacidad Temporal.

## **Artículo 44. Ayuda al Trabajador/a Con Hijos Disminuidos**

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 disminuidos psíquicos o físicos, la Empresa abonarán una gratificación mensual de 133,02,- euros por hijo que se encuentre así calificado, durante 2004. 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 siguientes indemnización en régimen de jubilación en orden a mantener el rendimiento de los Servicios, facilitar el ascenso y promoción de nuevo personan y posibilitar por vacantes la contratación de nuevo persona, en consideración de la situación de desempleo actualmente existente.
2. En razón a la indemnización económica que se establece en el presente artículo para los supuestos de jubilación y a lo acordado en el partado 1º, se acuerda la jubilación forzosa de los empleados/as que cumplan los 64 años de edad y lleven 34 años o más en la empresa y para los que no cumplen este último requisito, la jubilación forzosa será a los 65 años.
3. El empleado/a con 60 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 articulo establece.

4. A tales efectos se establezca 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 con empleados/as con 60 años cumplidos.

5. la Empresa establecerá a su cargo una mejora de las prestaciones de la Seguridad Social o Mutuality 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

5.2.- La referida indemnización se abonará en función y en la cuantía de la tabla siguiente;

Con 34 años de servicio el 100%	Con 33 años de servicio el 99%
Con 32 años de servicio el 98%	Con 31 años de servicio el 97%
Con 30 años de servicio el 96%	Con 29 años de servicio el 95%
Con 28 años de servicio el 94%	Con 27 años de servicio el 93%
Con 26 años de servicio el 92%	Con 25 años de servicio el 91%
Con 24 años de servicio el 90%	Con 23 años de servicio el 89%
Con 22 años de servicio el 88%	Con 21 años de servicio el 87%
Con 20 años de servicio el 86%	Con 19 años de servicio el 85%
Con 18 años de servicio el 84%	Con 17 años de servicio el 83%
Con 16 años de servicio el 82%	Con 15 años de servicio el 81%

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

6. El empleado al cumplir los sesenta 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.

7. 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 q hayan ingresado en la empresa a partir del 1 Enero 2001, y los que voluntariamente se acojan renunciando por escrit a la mejora en caso de jubilación percibirán mensualmente la cantidad de 60 euros como contribución



empresarial a la suscripción por el trabajador de un plan de pensiones individual.

## Artículo 46. Ayuda Escolar

I. Se establece ayuda de estudios para hijos de empleados cuyas bases y cuantías para cada curso escolar durante 2004 serán las siguientes:

a) Preescolar, 1º a 6º Primaria, Graduado Escolar, 1º y 2º ESO	68,63 euros
b) F.P. 1º Grado, 3º y 4º de ESO Y 1º Bachiller	111,85 euros
e) F.P. 2º Grado y 2º de Bachiller	137,28 euros
d) Estudios Superiores Y Medios	165,23 euros

2. Las condiciones para solicitar ayudas son:

2.1. Pertener a 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, Grupo 1 y 2 Area Productiva y Grupo 3 Nivel 3 y 4: Que por su actividad le corresponda.**

#### **INVIERNO**

2 camisas manga larga. 2 chaquetillas. 2 pantalones. 1 par de botas

#### **VERANO**

2 camisas manga corta. 1 par de zapatos de seguridad. 2 pantalones

#### **ROPA DE REPOSICION**

1 traje de agua. 1 par de botas de seguridad. 1 par de guantes. 1 anorak

GRUPO 2 AREA ADMINISTRATIVA NIVEL 3: Que por su actividad le corresponda

#### **INVIERNO**

2 camisas manga larga. 1 par de zapatos. 2 pantalones. 1 jersey

#### **VERANO**

2 camisas manga corta. 1 par de zapatos. 2 pantalones

#### **REPOSICIÓN**

1 Impermeable.

Las empresas vendrán obligadas a reponer las prendas de trabajo que estén deterioradas o las que por cualquier otro motivo al trabajador no pueda hacer uso de ellas, previa justificación de la causa. Las prendas y calzado facilitado por la empresa solo 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, podrán fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

2. En caso de maternidad 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 médicos. Si la empresa no tiene médico de empresa, ni parece 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 Actitud Psicotécnica**

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**

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 con al actividad propia de la empresa.

El comité de la Empresa o Delegados de Personal deberán ser informados de los planes de formación profesional que se elaboren en la empresa. La empresa se compromete a establecer un sistema de formación para sus trabajadores/as.

#### **Artículo 52. Curso de Adaptación y Capacitación**

la empresa directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales o reconocidos o con profesionales especializados organizarán los CIItV1S 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 trabajador1a en su empleo, en los supuestos de transformación o



modificación funcional de los órganos o servicios. Estos cursos se realizarán en horas de trabajo y la asistencia del trabajador/a será obligatoria. Si 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.

### **Artículo 53. 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 54. Anticipos Reintegrables**

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

Las condiciones serán las siguientes:

- a) Para tener derecho a la concesión de estos anticipos, el solicitante debe 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 55. 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 válidos ante la Empresa con capacidad



negociadora.

### **Artículo 56. competencias**

El comité de empresa o 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 infome 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 categorías 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 57. 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 suscrita por actas en cada momento correspondientes y comunicado a la empresa semestralmente.

No pudiendo acumularse en representantes de una misma categoría 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 58. 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 59. 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 60. Comisión De Seguridad E Higiene**

Se acuerda crear una comisión de Seguridad e Higiene, 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 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 e Higiene 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 61. 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 o. 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 62. 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 esta se mantenga en número igual al que se refleja en el último párrafo de este artículo. No obstante, los trabajadores así 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. En cualquier caso, la plantilla será como mínimo de 33 personas. 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

## **Tabla de salario año 2004 para la Empresa Aquagest- sur S.A. En el centro de San Fernando (Cádiz)**







ANTIGUA CATEGORIA	GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE MFNSCAL 2004
Auxiliar de Organización	1	Administrativa	1	925,89
Conserje	1	Administrativa	2	876,98
Meritorio, Telefonista	1	Administrativa	3	852,07
Ordenanza, Porteros, Guardas y Encargados	1	Productiva	1	852,01
Limpiadora	1	Productiva	2	845,40
Poñn Especializado	1	Productiva	2	845,40
Oficial 1º Administrativo	2	Administrativa	1	982,02
Inspector suministro	2	Administrativa	2	920,83
Oficial 2º Administrativo	2	Administrativa	2	920,83
Lectores, Cobradores	2	Administrativa	3	857,23
Auxiliar Administrativo	2	Administrativa	4	857,23
Subcapataz, Montador	2	Productiva	1	971,34
Oficial Primera Guarda Captacion	2	Productiva	2	906,49
Oficial Segunda Guarda Acequia	2	Productiva	3	872,72
Oficial Tercera Vigilante	2	Productiva	4	851,81
Delincante	2	Técnica	1	986,22
Jefe de Sección	3	Administrativa	1	1.169,63
Subjefe de Sección	3	Administrativa	2	1.075,82
Encargado Lectores, Cobradores y Almacén	3	Administrativa	3	920,83
Almacenero	3	Administrativa	4	876,98
Capataz Encargados Taller	3	Productiva	1	1.009,05
Delincantes Proyectista	3	Técnica	1	1.075,82
Jefe de Grupo	4	Administrativa	1	1.366,51
Jefes de Servicios Centrales	4	Administrativa	2	1.150,84
Encargados y Subjefes Servicios Centrales	4	Administrativa	3	1.075,82
Técnico Superior Primera	5	Administrativa	1	1.538,26
Técnico Superior Segunda	5	Administrativa	2	1.363,03