



TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA MUNICIPAL DE ABASTECIMIENTO Y SANEAMIENTO DE AGUAS DE SEVILLA, S.A., (EMASESA) Y SUS TRABAJADORES PARA LOS AÑOS 2005, 2006, 2007 Y 2008

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre Emasesa y sus trabajadores. En lo no regulado en el mismo, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El Convenio afectará a todo el personal que en la actualidad esté adscrito a Emasesa y al que, en lo sucesivo, sea contratado por la misma, salvo los casos previstos en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2005, y su duración será de cuatro (4) años, dándose en consecuencia por finalizado a partir del día 31 de diciembre de 2008. No obstante, sus efectos se aplicarán de forma provisional durante el tiempo que sea necesario hasta que se logre acuerdo expreso para un nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 4. Denuncia del Convenio.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes antes del 31 de diciembre de 2008. El preaviso de dicha denuncia deberá formalizarse y notificarse a la otra parte a lo largo del último trimestre de vigencia ordinaria del Convenio.

Sin perjuicio de lo anterior ambas partes podrán convenir, de mutuo acuerdo,





iniciar la negociación del próximo Convenio antes de la fecha de vencimiento.

Artículo 5. Absorción.

Todas las mejoras adquiridas en el presente Convenio serán absorbidas por las que, en lo sucesivo, puedan adquirirse por disposición legal.

Artículo 6. Garantías «Ad personam».

Las mejoras del presente Convenio respetarán las que, con superación de éstas, tenga pactadas individualmente la Empresa con sus trabajadores.

Capítulo II. Organización del trabajo y clasificación profesional.

Artículo 7. Organización Práctica del Trabajo.

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, respetando tanto las normas legales vigentes como lo establecido en el presente Convenio. Esta organización hará compatible la promoción social y profesional del trabajador con una mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, dentro de unas armoniosas relaciones humanas en la Empresa.

Todos los trabajadores se comprometen a prestar la máxima colaboración para lograr los objetivos señalados anteriormente, contribuyendo así a la perfecta prestación del servicio de interés general que constituye el objeto social de la Empresa.

Artículo 8. Clasificación Profesional.

Atendiendo a las diferentes funciones a realizar, la clasificación profesional queda establecida en la siguiente forma:





Grupo	Subgrupo	Categoría	
I. Técnico.		1.ª A: Técnico de Grado Superior con Jefatura.	
		1.ª B: Técnico de Grado Superior o Técnico de Grado Medio con Jefatura.	
		2.ª: Técnico de Grado Medio. Jefe de Servicio.	
		3.ª: Delineante Proyectista. Encargado de Servicio. Analista. Inspector de Obras y Acometidas.	
		4.ª: Delineante.	
		5.ª: Auxiliar Técnico.	
		II. Administrativo. I. Administrativos.	1.ª A: Jefe de Administración.
			1.ª B: Jefe de Grupo y Analista de Sistemas.
			2.ª: Jefe de Negociado y Programador.
			3.ª: Oficial Administrativo. Programador de 2.ª Operador Informático Taquimecanógrafo.
II. Aux. Oficina.	4.ª: Auxiliar Administrativo y Auxiliar de Caja.		
	1.ª: Lector - Inspector de Suministros.		
III. Obreros Abastecimiento		1.ª: Capataz	
		2.ª: Oficial 1.ª	
		3.ª: Oficial 2.ª	
		4.ª: Peón Especialista.	
		1.ª: Conserje	
IV. Subalternos		2.ª: Ordenanza-Guarda.	
V. Obreros Saneamiento		1.ª: Capataz	
		2.ª: Oficial 1.ª	
		3.ª: Oficial 2.ª	
		4.ª: Peón Especialista.	
VI. Obreros Polivalentes.		1.ª: Capataz.	
		2.ª: Oficial 1.ª	
		3.ª: Oficial 2.ª	
		4.ª: Peón Especialista.	

Las categorías antes mencionadas se definen de la forma siguiente:

Grupo I. Personal titulado y técnico.

Categoría 1.ª A.—Titulado de Grado Superior con Jefatura.

Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior, que tienen a sus órdenes otros titulados de igual grado.

Categoría 1.ª B.—Titulado de Grado Superior y Titulado de Grado Medio con



Jefatura de Servicio.

Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior, o que disponiendo de título de grado medio, tienen a sus órdenes otros técnicos de igual grado o desempeñan la jefatura de una rama general de la explotación.

Categoría 2.^a.—Titulado de Grado Medio y Jefe de Servicio.

Son los contratados para las misiones correspondientes a su título, o que careciendo de él, tienen la capacidad técnica y los conocimientos adecuados para llevar bajo su mando y responsabilidad la dirección o inspección (o ambas funciones) de alguna de las ramas del servicio.

Categoría 3.^a.—Delineante Proyectista, Encargado de Servicio, Analista e Inspector de Obras y Acometidas.

Delineante Proyectista es el que por medio de planos, da realización práctica a las ideas sugeridas por su Jefe o concebidas por él mismo. Deberá conocer el cálculo de resistencia de materiales y saber croquizar máquinas en conjunto y despiece, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a las que estén sometidas, poseyendo al propio tiempo los conocimientos técnicos y matemáticos apropiados.

Encargado de Servicio es el que a las órdenes inmediatas de otro técnico de superior categoría, tiene la capacidad suficiente y los conocimientos técnicos necesarios para asumir la dirección, distribución y realización de los trabajos de un servicio, obra, sección o rama de menor importancia de la explotación, teniendo bajo sus órdenes inmediatas al personal de inferior categoría; tiene la responsabilidad del trabajo a realizar, correspondiéndole la organización y dirección del mismo, croquización de herramientas y útiles, dictado de las disposiciones que se precisen para la ejecución de aquellas, vigilancia de gastos de herramientas y materiales, energía o combustible, preparación de datos para la confección de presupuestos de obras, según los planos y proyectos que le hayan sido facilitados, los cuales deberá saber interpretar.

Analista es el auxiliar del personal titulado correspondiente, que sin ejercer propia iniciativa, ejecuta tomas de muestras, prepara reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo con arreglo a las instrucciones recibidas, esteriliza materiales y además de ejercer misiones burocráticas elementales propias del Laboratorio, cuida de la conservación y limpieza del material y realiza los análisis de tipo





corriente que le encomienden sus superiores. Esta categoría se declara a extinguir.

Inspector de Obras y Acometidas. Están comprendidos en esta categoría, los encargados de tomar los datos necesarios para la realización de los presupuestos; comprueban la calidad y dosificación de los materiales; auxilian al personal técnico en las mediciones y replanteos y toman nota necesaria para practicar liquidaciones.

Sin perjuicio de que las actividades enunciadas en el párrafo anterior constituyan el núcleo de las tareas esenciales de esta categoría, bajo la supervisión de un T.G.S. o de un T.G.M., también podrán realizar toma de muestras y análisis básicos, toma de datos y lectura de elementos de control, ayuda en la supervisión de trabajos de cuadrillas y control de depósito de materiales.

Las funciones contenidas en el párrafo segundo no serán de aplicación para los empleados que el 1 de septiembre de 2003 ostentaban la categoría de Inspector de Obras y Acometidas.

Categoría 4.^a.—Delineante.

Es el que teniendo los conocimientos técnicos y matemáticos necesarios para el desempeño de su función, dibuja o copia planos de conjunto y detalle precisos y acotados, previa entrega del croquis, efectuando cubicaciones, etc. croquiza del natural ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos al detalle, así como el manejo de aparatos y la realización de funciones propias de su profesión.

Categoría 5.^a.—Auxiliar Técnico.

Es el que con título de B.U.P. o Formación Profesional de 2.º Grado, realiza trabajos técnicos auxiliares que le encomienden sus superiores, manejando máquinas de calcular, copiativas y otros aparatos técnicos de carácter elemental, Leyendo aparatos de medidas con sus correspondientes anotaciones y comprobaciones.

Todo el personal de nuevo ingreso en este grupo deberá estar en posesión del permiso de conducir y cuando su trabajo exija salir del centro de trabajo y precise medio de locomoción, la Empresa le facilitará vehículo sin conductor.



Cuando una plaza de 3.ª o 4.ª categoría, por quedar desierto el concurso - oposición interno, tuviera que cubrirse en segunda o tercera convocatoria, los candidatos deberán poseer el título de B.U.P. o Formación Profesional de 2.º Grado.

Para el personal adscrito a las categorías 3.ª, 4.ª y 5.ª del Grupo I, se ha de considerar a la informática como herramienta de ayuda en el desarrollo de sus funciones, facilitando la Empresa la formación necesaria para su utilización.

Grupo II. Personal administrativo.

Subgrupo I.—Administrativos.

Categoría 1.ª A.—Jefe de Administración.

Es el titulado de Grado Superior que, bajo la dependencia directa del cargo directivo que corresponda, ostenta la Jefatura inmediata de los Jefes de Grupo de los departamentos que tuviera asignados.

Categoría 1.ª B.—Jefe de Grupo y Analista de Sistemas.

Jefe de Grupo es el que asume la orientación y responsabilidad de varios negociados, teniendo a su cargo alguno de ellos.

Analista de Sistemas es el que concibe y diseña los sistemas informáticos a mecanizar, construyendo a nivel lógico las especificaciones de las aplicaciones informáticas correspondientes, y dirigiendo o coordinando posteriormente las labores de programación y mantenimiento de las mismas. Así mismo, conocedor de los recursos informáticos de la Empresa, los distribuye y planifica en la parte a él asignada.

Categoría 2.ª—Jefe de Negociado y Programador.

Jefe de Negociado es el que dirige los cometidos asignados a su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la perfecta ejecución del mismo.



Programador es el que bajo la supervisión del Analista de Sistemas analiza las especificaciones de las aplicaciones informáticas, descomponiéndolas en unidades de tratamiento, y, conociendo las posibilidades y limitaciones del equipo a utilizar, diseña o colabora en el diseño de las entradas y salidas a la aplicación, efectuando la programación, depuración y prueba de las mismas, tanto a nivel de desarrollo como de mantenimiento.

Categoría 3.^a—Oficial Administrativo, Programador de Segunda, Operador Informático y Taquimecanógrafo.

Oficial Administrativo es el que con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realiza tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeña, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requiera la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

A modo de orientación, realiza trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, redacción de oficios, contabilidad, confección de nóminas, liquidaciones de nóminas y de seguridad social, y demás trabajos propios de oficina correspondientes a su categoría.

Programador de Segunda y Operador Informático es el que a las órdenes inmediatas de personal de superior categoría tiene la capacidad suficiente y los conocimientos técnicos necesarios para asumir los trabajos de programación y/o codificación en lenguajes de alto nivel de los segmentos de programa o aplicaciones que se le encomienden, y de explotación del equipo o maquinaria informática tanto de gestión como técnica (CAD, etc...).

Taquimecanógrafo es el que posee los conocimientos técnicos necesarios para realizar con perfección los trabajos taquimecanográficos que le sean encomendados, con capacidad mínima de 100 palabras por minuto en taquigrafía y 300 pulsaciones por minuto en mecanografía. En el caso de que sea preciso deberá realizar el cometido asignado al Oficial Administrativo.

Categoría 4.^a—Auxiliar Administrativo y Auxiliar de Caja.

Auxiliar Administrativo es el empleado que estando en posesión del título de B.U.P. o Formación Profesional de 2.º Grado, realiza trabajos administrativos auxiliares, tales como mecanográficos, máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, y preparación de recibos y cargos.





Auxiliar de Caja es el empleado que se encarga de cobrar los recibos en el domicilio de los abonados o en las ventanillas de la Empresa, realizando después la liquidación del cargo de acuerdo con las normas que recibe de sus superiores, preparación de los cobros por callejero, de los recibos entregados, ordenación de los valores y encarpetao de los mismos para su facturación, devolución de impagados e incluso de las cantidades cobradas, dar cuenta en la Empresa de las incidencias y observaciones que formulen los abonados. Cuando la organización del trabajo lo haga aconsejable, realizarán en la oficina trabajos de repaso, comprobación o similares del conjunto de operaciones que constituya su labor habitual, pudiendo efectuar entrega de correspondencia o notificaciones producidas por el departamento de cobranza.

Cuando una plaza de la 2.^a, 3.^a o 4.^a categoría de este Subgrupo, por quedar desierto el concurso - oposición, tuviera que cubrirse en segunda o tercera convocatoria, los candidatos deberán poseer el título de B.U.P. o Formación Profesional de 2.^o Grado.

Subgrupo II.—Auxiliares de Oficina.

Categoría 1.^a—Lector - Inspector de Suministros.

Es el que anota los consumos señalados por los contadores con los medios que la Empresa ponga a su disposición, realizando el conjunto de operaciones necesarias y oportunas para proceder a la ulterior facturación del suministro; comprueba si los suministros se ajustan a las normas reglamentarias, observando las anomalías del contador o de la instalación, debiendo dar cuenta a sus superiores, de las que observen o les puedan indicar los abonados.

Cuando la organización del trabajo lo haga aconsejable, realizará en la oficina trabajos de repasos, comprobación o similares, del conjunto de operaciones que constituya su labor habitual, pudiendo efectuar entrega de correspondencia o notificaciones relacionadas con los suministros.

Para todo el personal del grupo II, se ha de considerar a la informática como herramienta de ayuda en el desarrollo de sus funciones, facilitando la Empresa la formación necesaria para su utilización.

Todo el personal de este Grupo, cuando su trabajo exija salir de la oficina y precise medio de locomoción, la Empresa le facilitará vehículo sin conductor. A tal fin, la Empresa dará ayuda para que obtengan el permiso de conducir quienes





carezcan de él.

Grupo III. Personal obrero de abastecimiento.

Categoría 1.^a—Capataz.

Es aquel obrero de superior categoría, que con perfecto conocimiento de todas y cada una de las especialidades de trabajo que intervienen en la explotación y con dotes de mando y organización, interpreta las órdenes recibidas de sus superiores, cuida de su cumplimiento y perfecta ejecución y dirige personalmente los trabajos del personal obrero, siendo responsable de la disciplina, seguridad y rendimiento del personal a su ordenes.

Los empleados de esta categoría deberán poseer carné de conducir, facilitando la Empresa los medios necesarios para su obtención.

Categoría 2.^a—Oficial 1.^a

Es el que poseyendo un oficio determinado, lo practica y aplica con tal grado de perfección, que no solo le permite llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller o de las instalaciones de producción, o de la red de distribución. Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propia, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

Categoría 3.^a—Oficial 2.^a

Integran esta categoría aquellos operarios que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específico en los talleres, en las instalaciones de producción o en la red de distribución. Este personal podrá actuar a las órdenes de personal de superior categoría o tener a sus órdenes otros de igual o inferior categoría.

También integra esta categoría aquella empleada que cumpliendo órdenes de su



Jefe, desempeña funciones de vigilancia, apertura de llaves de compuerta, puesta en marcha y vigilancia de máquinas, toma de datos de altura de agua y meteorológica, regula la marcha de los aparatos de las instalaciones y los mantiene en perfecto estado de limpieza, dando cuenta de cuantas incidencias observe.

Categoría 4.^a—Peón Especialista.

Se considera así aquel empleado que con determinado conocimiento de una especialidad, la ejecuta y ayuda a los Oficiales.

Grupo IV. Personal subalterno.

Categoría 1.^a—Conserje.

Es aquel empleado a cuyo cargo se encuentra el personal subalterno, cuyo trabajo organiza y vigila y que, aportando su propia colaboración personal, cuida del orden, policía y limpieza de las distintas dependencias de la Empresa.

Categoría 2.^a—Ordenanza, Guarda.

Ordenanza es el encargado del reparto de documentos y correspondencia, dentro o fuera de las oficinas del servicio, copia de documentos a prensa, fotocopidora o multcopista, fechar y numerar éstos, hacer recados, realizar gestiones a domicilio, orientar al público en los locales de la Empresa, atender pequeñas centralitas telefónicas que no le ocupen permanentemente, colaborar en la limpieza y buen orden de los despachos, así como cualquier otro trabajo secundario análogo a los especificados.

Guarda es el que durante el día o la noche, tiene a su cargo la vigilancia de recintos, instalaciones o construcciones, etc...

Grupo V. Obreros de saneamiento.

Categoría 1.^a—Capataz.

Es aquel obrero de superior categoría, que con perfecto conocimiento de todas y



cada una de las especialidades de trabajo que intervienen en la explotación y con dotes de mando y organización, interpreta las órdenes recibidas de sus superiores, cuida de su cumplimiento y perfecta ejecución y dirige personalmente los trabajos del personal obrero, siendo responsable de la disciplina, seguridad y rendimiento del personal a su ordenes.

Los empleados de esta categoría deberán poseer carné de conducir.

Categoría 2.—Oficial 1.^a

Es el que poseyendo un oficio determinado, lo practica y aplica con tal grado de perfección, que no solo le permite llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de la red de saneamiento y de la maquinaria a emplear en los trabajos a realizar en dicha red.

Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propia, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

Categoría 3.^a—Oficial 2.^a

Integran esta categoría aquellos operarios que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específico en la red de saneamiento y maquinaria complementaria a dicha red. Este personal podrá actuar a las órdenes de personal de superior categoría o tener a sus órdenes otros de igual o inferior categoría.

Categoría 4.^a—Peón Especialista.

Se considera así aquel empleado que con determinado conocimiento de una especialidad, la ejecuta y ayuda a los Oficiales.

Grupo VI. Obreros polivalentes.

Los trabajadores adscritos a este grupo, asumirán las funciones actualmente asignadas a los Grupos III y V. Los peones especialistas de nuevo ingreso en la



Empresa quedarán incorporados a este Grupo.

Artículo 9. Plantilla.

En cada momento, la Empresa viene obligada a tener una plantilla ideal que será reflejo de sus necesidades. Toda modificación de la plantilla que implique reducción del personal encuadrado en alguno de los grupos a que se refiere el artículo 8, se someterá a informe previo del Comité Intercentros.

Mensualmente será elaborado por el Departamento de Personal el escalafón actualizado de la plantilla de la Empresa, reflejando las vacantes existentes, así como el personal contratado eventualmente.

Este escalafón deberá contener como mínimo el número de matrícula, el nombre, el centro de trabajo, la antigüedad en la Empresa y la antigüedad en la categoría de cada empleado y se enviará mensualmente una copia del mismo al Comité Intercentros.

La plantilla de la Empresa no estará sometida a proporcionalidad alguna.

Capítulo III. Régimen económico.

Artículo 10. Remuneraciones y Revisión.

1. Para 2005.

1.1. Las remuneraciones del personal afectado por el presente Convenio, se establecerán sobre la base de los salarios fijados por jornada. Con independencia del derecho a la percepción de los restantes conceptos económicos reflejados en el mismo, para el año 2005 se establecen para las distintas categorías los salarios base y complementos por asistencia-rendimiento (anexo I), antigüedad (anexo II), premio extraordinario de antigüedad (anexo III), plus de nocturnidad, tóxico, penoso y de sábados, domingos y festivos (anexo IV), que se determinan en las correspondientes tablas.

1.2. Si una vez publicado el IPC definitivo para el año 2005, este resultase superior al incremento pactado del 3%, se revisaran los conceptos retributivos incluidos en los anexos I, II, III y IV, en función de la diferencia existente.



2. Para 2006.

2.1. Los conceptos retributivos incluidos en los anexos I, II, III y IV se incrementarán en el 2%.

2.2. Si una vez publicado el IPC definitivo para el año 2006, este resultase superior al incremento pactado, se revisaran los conceptos retributivos incluidos en los anexos I, II, III y IV, en función de la diferencia existente.

3. Para 2007.

3.1. Los conceptos retributivos incluidos en los anexos I, II, III y IV se incrementarán en el 2%.

3.2. Si una vez publicado el IPC definitivo para el año 2007, este resultase superior al incremento pactado, se revisaran los conceptos retributivos incluidos en los anexos I, II, III y IV, en función de la diferencia existente.

4. Para 2008.

4.1. Los conceptos retributivos incluidos en los anexos I, II, III y IV se incrementarán en el 2%.

4.2. Si una vez publicado el IPC definitivo para el año 2008, este resultase superior al incremento pactado, se revisaran los conceptos retributivos incluidos en los anexos I, II, III y IV, en función de la diferencia existente.

La liquidación correspondiente a las revisiones a que se refieren los párrafos anteriores, se efectuarán a la vez que la nómina ordinaria del tercer mes siguiente a la publicación del índice de precios al consumo correspondiente.

Las cuantías de los conceptos de locomoción, plus volante, compensación de nochebuena-nochevieja, trabajos con pantalla y dietas de comida, regulados en los art. 23, 24, 27 y 30 de este Convenio Colectivo, se actualizarán conforme a los párrafos anteriores.

Artículo 11. Forma de Pago.





El pago de las remuneraciones se efectuará por meses vencidos, mediante transferencia a la cuenta que determine el empleado de entre las entidades bancarias en que Emasesa tenga cuenta, respetando las domiciliaciones actuales. En el supuesto de que con posterioridad a esta domiciliación del empleado, Emasesa cancelara su cuenta en alguna entidad bancaria, el empleado afectado podrá seguir percibiendo su nómina mediante transferencia en la misma entidad.

Aquel trabajador que quiera solicitar un anticipo quincenal de hasta el cincuenta por ciento (50%) de su haber mensual, dispondrá su cuenta en alguna de las entidades bancarias que conceden dicho anticipo.

El pago de las remuneraciones se hará efectivo el día 27 de cada mes y si este fuera sábado, domingo o festivo, dicho pago se hará efectivo el día inmediato anterior.

Artículo 12. Aumentos por Antigüedad.

1. De acuerdo con lo estipulado en el artículo 10, los importes devengados por los empleados en concepto de antigüedad, en el año 2005, serán, por categorías y años de servicio, los que figuran en la Tabla Anexo II.

2. La fecha de partida para la aplicación de los aumentos periódicos que se devenguen en lo sucesivo, será la de primero de enero o la de primero de julio, según que la causa que dé origen al nuevo aumento periódico se produzca dentro del primer o segundo semestre del año respectivamente.

3. Para premiar la conducta de los empleados a través de los años de servicio, se establece un premio extraordinario cuya cuantía por categorías queda reflejada en la Tabla que se une como anexo III. Tendrá derecho al mismo todo empleado que haya cumplido veinte años de servicio sin nota desfavorable.

En caso de ascenso, el empleado percibirá el premio correspondiente a su nueva categoría. El premio se aplicará automáticamente a aquellos empleados que cumplan los requisitos anteriores, sin necesidad de que medie petición del trabajador.

4. Dado el régimen de antigüedad que se pacta, se suprimen los ascensos automáticos por antigüedad en la categoría.





Artículo 13. Gratificaciones Extraordinarias.

El personal percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias consistente cada una de ellas en el importe de treinta días de salario base, incrementado con los aumentos por antigüedad que tenga asignado cada empleado.

Estas gratificaciones se abonarán con las nóminas de marzo, junio, septiembre y noviembre.

A las referidas gratificaciones tendrán derecho tanto el personal fijo, como el eventual, en función del tiempo trabajado, prorrateándose el importe de cada paga a razón de diez días por mes de trabajo.

Artículo 14. Paga lineal.

Se establece una paga lineal, independiente de la categoría laboral del empleado, que se abonará en la nómina del mes de enero de cada año.

La cuantía de esta paga será: De 178.80 euros para 2005; 357.60 euros para 2006; 536.40 euros para 2007 y de 715.20 euros para 2008.

Artículo 15. Plus de Asistencia - Rendimiento.

El plus de asistencia - rendimiento reflejado en la tabla salarial, se devengará por día efectivamente trabajado y será percibido en la forma en que se establece en el artículo 11. A este solo efecto, se entenderán también como días efectivamente trabajados los festivos, los días de descanso semanal y las vacaciones anuales retribuidas.

No obstante, podrá dejarse de percibir el mismo, en la totalidad de su cuantía mensual o en parte, a propuesta del Jefe inmediato, conformada por el Director o Jefe de División del que dependa. Los empleados que no hayan percibido el plus por el motivo expuesto, tendrán derecho a presentar reclamación escrita y razonada a la División de Recursos Humanos dentro de los siete días hábiles siguientes a la fecha de la nómina. Esta reclamación, una vez informada por el autor de la propuesta, será resuelta en plazo no superior a quince días por una Comisión formada por dos vocales designados por la Gerencia y otros dos designados por el Comité de Centro o en su defecto por el Comité Intercentros.





Todos los vocales tendrán categoría no inferior a la del reclamante. No podrán ser vocales el propio reclamante ni el autor de la propuesta.

La resolución de la Comisión será comunicada al reclamante en el plazo de cinco días desde que se ponga en conocimiento de la División de Recursos Humanos.

No podrán ser examinadas las reclamaciones presentadas fuera de plazo, ni las formuladas contra la decisión de la Comisión.

La Comisión será presidida por el Gerente o persona en quien él delegue, el cual se limitará a actuar en caso de empate.

Artículo 16. Plus de turnos.

Se establece un plus de turnos consistente en 4 euros con la regulación que a continuación se detalla:

a) Para el personal de régimen de turnos cerrado con rotación permanente e igual de mañana, tarde y noche, los citados importes se devengarán por día efectivamente trabajado.

b) El personal en régimen de turnos distintos del anterior percibirá los mismos importes por cada tarde, tarde-noche o noche efectivamente trabajada.

Con efectos de uno de enero de 2006, se extenderá el abono del Plus de Turnos al personal de Conservación de Redes que estando sometidos a régimen de turnos rotativos, realice turno de mañana. Este complemento, que se devengará por día efectivamente trabajado, tendrá la siguiente cuantía: 1 euros para el 2006; 2 euros para el 2007 y 3 euros para el 2008.

Artículo 17. Premio contra absentismo.

Con el fin de mejorar la productividad y luchar contra el absentismo, se establece un premio bimestral consistente en el importe de siete sueldos base diarios, con las siguientes condiciones:

Se detraerá el importe equivalente a tres sueldos base diario por cada día de falta





injustificada.

Se detraerá el importe equivalente al 85% de un sueldo base diario por cada día de falta justificada, considerándose como tales las de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, permisos retribuidos, salidas permitidas durante la jornada laboral y saldo negativo del cómputo anual, con independencia de la liquidación ordinaria del mismo, siempre y cuando en estos dos casos se complete una jornada laboral. No se practicará detracción alguna cuando se trate de ingreso hospitalario o intervención quirúrgica, mientras dure la hospitalización o intervención.

El premio se abonará por bimestres vencido en las nóminas de los meses de abril, julio, agosto, octubre, diciembre y febrero.

El importe anual no devengando del premio contra absentismo, se aplicará para incrementar el número de sueldos base destinada a este mismo concepto el año siguiente. Este incremento no será consolidable.

Todo lo anterior se establece sin perjuicio de los restantes efectos que la normativa en vigor establece en casos de ausencia al trabajo.

Como mínimo cada empleado percibirá el equivalente al 66% de un sueldo base en cada bimestre.

Artículo 18. Plus de Nocturnidad.

El empleado que trabaje entre las 22 y las 6 horas percibirá el suplemento establecido en el Anexo IV. Este complemento se devengará por el número de horas efectivamente trabajadas, dentro del citado período, cuando no excedan de cuatro; superando éstas, se abonará el suplemento correspondiente a toda la jornada.

Queda excluido el personal de vigilancia que efectúe su trabajo durante la noche y el que fuera contratado expresamente para el trabajo nocturno.

Artículo 19. Pluses Tóxico y Penoso.

El plus tóxico se devengará por día efectivamente trabajado en actividades que la



Empresa, califique como tóxicas, y se abonará en la cuantía fijada en el Anexo IV.

El plus de penosidad se devengará por día efectivamente trabajado durante más de la mitad de la jornada, en actividades que la Empresa califique como penosas, abonándose en la cuantía fijada en el Anexo IV. Dicho plus se considera incompatible con el plus tóxico.

Artículo 20. Plus de Sábados, Domingos y Festivos.

1. El personal que por la organización del trabajo tenga que trabajar en sábados, domingos o festivos (nacional, autonómico y local) independientemente de su descanso semanal percibirá, por cada sábado, domingo o festivo, la compensación económica establecida en el Anexo IV.

2. Se procurará que el descanso compensatorio de festivo se haga coincidiendo con el de descanso semanal de los trabajadores, el día anterior o posterior, salvo situaciones o casos en que las necesidades del servicio no lo hagan aconsejable.

Artículo 21. Regulación de Premios de Lectura.

1. Incentivos de lectura.

Cada Lector percibirá un incentivo de mayor rendimiento por cada lectura de suministro trimestral que exceda de la cantidad de 200 lecturas diarias. Por cada unidad diaria de exceso, el incentivo será de 0,29 euros., regularizándose por el total de días efectivos de lectura normales realizadas en un ciclo trimestral y abonándose el importe que proceda en el mes siguiente al del final del ciclo.

En las lecturas automáticas de transmisión digital, en las que la información de todos los contadores conectados entre sí concentran su lectura en un único punto, se considerará como unidad de lectura el punto en el que se realiza la misma y no el número de lecturas concentradas.

Si el promedio diario fuese inferior a 200 lecturas, se penalizará con 0,29 euros. Por cada unidad en defecto, detrayéndose del incentivo antes mencionado y si este fuera insuficiente, del plus de asistencia-rendimiento. Del mismo modo, se detraerá la cantidad de 1,86 euros. Por cada error de lectura.





De igual modo que los incentivos, las penalizaciones se regularizarán en un ciclo trimestral deduciéndose en la nómina del mes siguiente al del final del ciclo.

Para el cálculo de las lecturas que den lugar al incentivo o a penalización en su caso, no se computarán las lecturas fallidas que excedan del 10% del mínimo exigido.

2. Reducción de tiempos improductivos.

Con el fin de reducir los tiempos improductivos intermedios, se fija una prima de 3,41 euros por cada día efectivamente trabajado para facilitar la movilidad del lector con medios propios y para todas sus funciones.

Como consecuencia de esta prima no se entregarán los «bono-bus» ni se tendrá derecho a la percepción del kilometraje que se realicen dentro de las zonas de lectura del departamento ni a la percepción del plus volante. En todo caso no será compatible el cobro de esta prima y del kilometraje.

Artículo 22. Premio por Gestión de Cobro.

Los trabajadores que realicen la gestión de cobro en ventanilla recibirán el 0,25 por mil sobre las cantidades cobradas en efectivo, garantizándose un mínimo de 60 euros mensuales.

Independientemente de lo anterior, aquel trabajador que lleve a cabo la gestión de cobro de las facturaciones mensuales de los centros oficiales, centros especiales y administradores recibirá el dos por mil de las recaudaciones realizadas efectivamente dentro del periodo voluntario de cobro y el 0,25 por mil de las recaudaciones realizadas una vez transcurrido el periodo voluntario de cobro y antes de los sesenta días desde la fecha de vencimiento de las correspondientes facturas. Así mismo, la Empresa contratará un seguro que cubra los riesgos inherentes a esta función hasta un límite de 3.005,06 euros.

Artículo 23. Locomoción, Plus Volante e Indemnización por Retirada del Permiso de Conducción.

1. La Empresa estará obligada a facilitar medio de locomoción para el desplazamiento del trabajador dentro de la jornada laboral. La utilización de cualquier tipo de vehículo llevará aparejada la percepción del plus volante. El



importe de este plus se fija en 3,71 euros para los vehículos que requieran permiso de conducir de los tipos C1 o C2, y 3,19 euros para el resto de los vehículos. En aquellos casos en que el medio de transporte se utilice conjuntamente con otros trabajadores a los que se transporte, solo podrá ser percibido el plus, salvo casos excepcionales, por un componente de la cuadrilla o grupo de trabajo.

2. Todo el empleado que, de mutuo acuerdo con la Empresa, dentro de su jornada laboral o en jornada extraordinaria, tenga que utilizar su vehículo particular para el desarrollo de su misión, cobrará el importe correspondiente a los kilómetros realizados, al precio de 0,25 euros por kilómetro.

Igualmente, solo podrá percibir un único plus volante por cada día de utilización efectiva de su propio vehículo, y/o de un vehículo facilitado por la Empresa.

3. Cuando se trate de desplazamientos fuera del término municipal y la Empresa no facilite medio de locomoción propio, la misma abonará el importe del billete de autobús o de primera clase de ferrocarril, o avión o Ave en clase turista o el kilometraje, en caso de que el citado trabajador utilice su coche propio.

4. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores para los desplazamientos que se realicen durante la jornada entre diversos centros de trabajo. Cuando transitoriamente sea destinado un empleado a otro Centro de trabajo distinto del suyo habitual, el horario será el del Centro a que se le destine. Cuando se trate de los pantanos de Minilla o Gergal, se acreditarán en la jornada anual del empleado dos horas y media en el primer caso y una hora y media en el segundo por cada día que dure dicho destino.

5. Para compensar los posibles perjuicios que pudieran irrogarse a aquellos empleados que en sus desplazamientos al servicio de la Empresa utilicen vehículos de esta o propios, la Empresa abonará al empleado la cantidad de 7,55 euros./día natural y hasta 18 meses como máximo, en caso de retirada del permiso de conducir por infracción cometida por el empleado durante su jornada laboral.

Artículo 24. Compensación de Nochebuena y Nochevieja.

1. El personal que a las doce (12) de la noche de los días 24 o 31 de diciembre esté realizando su jornada laboral percibirá una compensación económica de 123,60 euros.



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

Artículo 25. Gastos de Viaje.

El personal que por necesidad de la Empresa se desplace por requerimiento de esta fuera de la capital y el desplazamiento le obligue a almorzar, cenar o pernoctar fuera de la misma, presentará justificante de los gastos que se le hayan ocasionado para su abono.

Cuando se pueda prever que el desplazamiento ha de ocasionarle desembolso de cierta importancia, podrá solicitar que se le facilite una cantidad a justificar.

Artículo 26. Seguro de Accidentes y Responsabilidad Civil.

La Empresa contratará un seguro que garantice las indemnizaciones pecuniarias derivadas de daños materiales o corporales causados a terceros como consecuencia de la práctica profesional al servicio de Emasesa de todos los asalariados de esta Empresa. Dentro de la cantidad máxima asegurada para la garantía de responsabilidad civil, el seguro comprenderá la defensa personal de los empleados por los abogados o procuradores de la compañía aseguradora, la constitución de fianzas tanto civiles como criminales o pecuniarias, incluso las destinadas a asegurar la libertad provisional así como el pago de los gastos judiciales que, sin constituir sanción personal, sobrevinieran a consecuencia de cualquier procedimiento criminal.

Artículo 27. Trabajos con Pantallas.

Aquellos empleados cuyo puesto de trabajo exija habitualmente la utilización de las pantallas de ordenador, percibirán un complemento de 2,78 euros por cada día de utilización efectiva de tales medios.

Capítulo IV. Régimen de trabajo.

Artículo 28. Jornada de Trabajo.

1. Jornada anual.

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada anual de trabajo será de





1.575 horas.

Para conocimiento de los empleados, mensualmente se publicará en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo el desarrollo del cómputo anual de cada empleado.

En el desarrollo de la jornada anual pactada, los denominados «días de cómputo» se aplicarán a descansos adicionales para compensar la jornada anual sin que puedan ser imputados a vacaciones. En casos excepcionales, los excesos de cómputo generados en el último trimestre del año, podrán ser descansados entre los días 1 y 15 del mes de enero siguiente.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, se mantiene el actual régimen de guardias de fines de semana tanto para el personal operario y técnico de Conservación de Redes.

2. Jornada diaria.

La jornada diaria se acomodará en cada centro de trabajo a la jornada anual correspondiente y a las necesidades del servicio.

Todo el personal tendrá derecho a veinte minutos de descanso en la jornada diaria que se considerará de trabajo efectivo en el cómputo anual establecido.

Para el personal que a la fecha de entrada en vigor de este Convenio tuviera flexibilidad en su jornada diaria, se mantendrá una flexibilidad consistente en entrada de 7.45 a 8.00 horas y la salida correspondiente entre las 15.00 y las 15.15 horas.

Este mismo régimen de flexibilidad horaria se extenderá al personal administrativo adscrito a las Delegaciones en Poblaciones y a aquel otro personal cuya actividad laboral lo permita, en función de su régimen de trabajo y organización. En ningún caso podrá disfrutar de esta flexibilidad horaria el personal sometido a turnos o que trabaje en sistema de cuadrilla.

Las salidas durante la jornada, salvo lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 33 y 17 del presente Convenio, se computarán en la jornada anual.

Al iniciar la jornada laboral, el personal deberá hallarse en su puesto de trabajo





completamente preparado para el desempeño de su función. La dirección podrá establecer los controles de presencia y puntualidad necesarios.

Todo el personal deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta la hora de salida, exceptuándose tanto las salidas previamente autorizadas por el Jefe directo del empleado como aquellas que sean derivadas de la representación sindical, de acuerdo con lo establecido en el artículo 48 del presente Convenio.

En caso de ausencia por enfermedad o accidente que suponga baja médica, el personal deberá remitir la misma a su Jefe inmediato en el término máximo de tres días, para su posterior constancia en la División de Recursos Humanos. Así mismo deberá remitir puntualmente los partes de confirmación semanales de la mencionada situación de baja, dentro de las 48 horas laborables inmediatas a su extensión por el facultativo.

Cuando la ausencia sea de un día y no se llegue a baja facultativa, al incorporarse a su trabajo, el empleado deberá entregar justificante médico de incapacidad de dicho día. La no entrega de dicho justificante se considerará falta injustificada al trabajo.

Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno, si tal es su régimen de trabajo.

Artículo 29. Calendario Laboral.

Para la aplicación del cómputo de la jornada anual y con independencia de las fiestas nacionales, autonómicas y locales, se considerarán inhábiles todos los sábados del año, salvo para quienes en Conservación de Redes integren los turnos o guardias precisas para el correcto desenvolvimiento del servicio, los cuales disfrutarán otro día.

A efectos del calendario laboral, serán de aplicación como fiestas locales las que se determinen para cada municipio donde esté ubicado el Centro de Trabajo, exceptuando los de la E.T. Carambolo y la E.D.A.R. Ranilla, en las que regirán las del municipio de Sevilla capital con expresa renuncia a las fiestas de su localidad.

Con anterioridad al 30 de noviembre de cada año los diferentes Comités de Centro, o en su defecto los Delegados de Personal podrán proponer, de acuerdo





con la jornada anual pactada, el calendario laboral de su centro, que podrá comprender la distribución anual de los días de trabajo, los descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles. La Empresa elaborará el calendario laboral de cada centro, procurando concordar las propuestas de los distintos Comités y Delegados de Personal con las necesidades del servicio y la obligada coordinación entre los distintos Centros de Trabajo.

La Empresa elaborará un Cuadrante de Turnos de trabajo que tendrá periodicidad trimestral para todos los trabajadores que integren turnos rotativos con horario de 7.15 diarias, y que se publicará el día primero del mes anterior a su entrada en vigor.

El cuadrante de turnos de trabajo del personal en régimen de turnos con horario distinto al anterior, tendrá periodicidad trimestral y se publicará con una semana de antelación a su entrada en vigor.

Cuando por ausencias de un trabajador debidas a licencias, bajas por enfermedad o accidente laboral, etc..., sea necesario modificar el cuadrante, los turnos afectados se cubrirán preferentemente mediante el personal que estando sometido a régimen de turnos y adscrito al turno de mañana, tenga más próximo el cambio de turno. Entre la comunicación de la modificación y la ejecución del nuevo turno transcurrirá al menos un día natural.

Los días completos de descanso originados por acumulación de horas trabajadas en exceso durante una programación se disfrutarán dentro de la misma o en la inmediata siguiente.

Se considerarán festivos los días 5 de enero, viernes de Feria de Sevilla, 24 y 31 de diciembre. A este fin, se acuerda facultar a la Comisión de Seguimiento del Convenio para que el festivo correspondiente al viernes de Feria de Sevilla, pueda establecerse en fechas distintas en otras localidades donde existan centros de trabajo.

Artículo 30. Prolongación de Jornada.

La Empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada laboral.

No obstante, dado el carácter de servicio público de primera necesidad que tiene





la Empresa, de concurrir circunstancias justificadas, tales como fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparación urgente u otras análogas que por su naturaleza sean inaplazables y que no permitan la suspensión del trabajo al término de la jornada laboral, el empleado deberá prolongarla hasta concluir el trabajo o ser sustituido por otro.

Esta prolongación se computará para cada empleado de la siguiente forma:

El tiempo comprendido entre la jornada ordinaria y el número de ocho horas, a elección del empleado, se computará en la jornada anual de trabajo o se abonará al empleado en el importe correspondiente al tiempo de trabajo ordinario.

Todo el tiempo que exceda de la octava hora de trabajo, se considerará como extraordinario, siendo abonado como tal o, a elección del empleado, computándose en la jornada anual con un incremento del 75%.

Se tendrá derecho a comida o desayuno una hora después de finalizada la jornada ordinaria de trabajo. Para ello la Empresa, o bien proveerá de la misma al empleado, o bien le adelantará en concepto de dieta la cantidad de 12,36 euros, para el almuerzo o la cena, o 4.64 euros para desayuno, sin necesidad de justificar documentalmente el gasto mediante la presentación de factura, salvo que por horario, tratarse de día festivo o circunstancias especiales, el gasto supere la cuantía establecida. En cualquier caso, se concederá el tiempo de tres cuartos de hora para comer. Dicho tiempo se considerará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Ningún trabajador prestará más de 12.00 horas de trabajo sin interrupción, salvo situación de extrema gravedad y clara emergencia, declarada por la Dirección.

Artículo 31. Horas Extraordinarias.

Con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir el mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Si a requerimiento de la Empresa un trabajador tiene que realizar una jornada extraordinaria, con total independencia de la prolongación de jornada a que se refiere el artículo anterior, devengará como mínimo dos horas extraordinarias o el número de horas realmente realizadas si este fuera superior.





Deberán transcurrir, al menos, dos horas y media entre la terminación de la jornada ordinaria y el comienzo de la extraordinaria.

El empleado podrá elegir entre el abono como hora extraordinaria o el descanso compensatorio, incrementado en el 75%.

En el caso de optar por el abono, el importe de las horas correspondientes a cada categoría laboral será el resultante de aplicar la normativa en vigor para la determinación de valor-hora individual, con el incremento del setenta y cinco por ciento (75%).

Aquellos empleados que hayan convenido con la Dirección la asignación de una cantidad compensatoria por los trabajos efectuados fuera de la jornada normal, no percibirán horas extraordinarias.

Artículo 32. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de un período de 22 días hábiles. No obstante, el personal de nuevo ingreso o aquel que dentro de un año natural sea baja en la Empresa, tendrá derecho dentro de dicho año a un período vacacional de 1,83 días por cada mes trabajado, computándose entero aquel en que hubiera ingresado o en el que se produzca la baja.

A petición del empleado, la Dirección podrá fraccionar las vacaciones por períodos, en ningún caso inferiores a cinco días hábiles ininterrumpidos.

Todo el personal deberá solicitar la fecha del disfrute de las vacaciones en el plazo comprendido entre el 1 de noviembre y el 1 de diciembre del año anterior. La Dirección expondrá el plan de vacaciones en los tabloneros de anuncio el día 1 de enero de cada año. En lo relativo a la determinación de la fecha de su disfrute se estará a lo dispuesto en la normativa vigente. Cuando, a pesar de lo anterior, coincidan dos o más empleados en la misma fecha de petición de vacaciones, tendrá preferencia el de mayor antigüedad, salvo que hubiera hecho uso de esta preferencia con anterioridad.

Cuando el periodo de vacaciones se superponga con una hospitalización o intervención quirúrgica del trabajador, por accidente de trabajo, las vacaciones quedarán aplazadas durante el tiempo que dure la baja, procediéndose a la reprogramación de las mismas cuando se produzca el alta médica.





Todos los empleados que lo deseen, con una anterioridad mínima de un mes al inicio de sus vacaciones, podrá solicitar un anticipo especial de vacaciones en cuantía de 504 euros que serán descontadas de sus haberes en los 12 meses siguientes a razón de 42 euros por mes. Si posteriormente se solicitase el anticipo correspondiente a unas nuevas vacaciones y no estuviese amortizado el anterior, la cuantía pendiente de amortizar se considerará comprendida en los 504 euros del nuevo anticipo.

Este anticipo es compatible con cualquier otro de distinta naturaleza.

Artículo 33. Licencias.

Cualquier trabajador de la Empresa podrá ausentarse del puesto de trabajo, previo aviso, teniendo derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días en caso de matrimonio.
- b) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- c) 5 días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge o hijo. En caso de fallecimiento de padre o madre, la licencia será de cinco días naturales.
- d) 2 días por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia será de 4 días.
- e) 1 día en caso de fallecimiento de otro familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad o tercero de afinidad.
- f) 3 días en caso de nacimiento o adopción de hijo.
- g) 5 días en caso de interrupción voluntaria del embarazo, siempre y cuando no produzca baja médica.

También se pueden solicitar dos licencias especiales sin retribución dentro de un





año natural, de diez días cada una, siendo potestad de la Empresa su concesión.

Todos los empleados tienen derecho a una licencia por el tiempo necesario dentro de cada jornada laboral para asistencia a consulta médica.

En todo caso, la Dirección podrá requerir al trabajador para que acredite la necesidad de licencia.

En todo lo no estipulado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 34. Trabajos de diferente categoría.

En casos excepcionales y por período máximo de cuatro meses ininterrumpidos, la Empresa podrá encomendar al trabajador la realización de trabajos de categoría superior a la que este posea. En estos casos se remunerará al mismo con arreglo a la categoría que realmente desempeñe.

Si se rebasare dicho período, el productor consolidará la retribución correspondiente al trabajo de categoría superior desempeñada, independientemente del derecho al ascenso que se regulará por las normas legales en vigor.

En lo referente al trabajo de inferior categoría, será de aplicación el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Personal con capacidad disminuida.

En los casos en que se produzca disminución de capacidad de tal forma que el trabajador no pueda realizar, sin riesgo para su salud, su tarea habitual, y sin perjuicio de lo que establezca la normativa reguladora de las incapacidades laborales y de los distintos tipos de invalidez, la Empresa, una vez comprobada tal circunstancia por el Servicio Médico de la misma, le procurará adecuar a un puesto ajustado a sus condiciones físicas y psicológicas. El trabajador por este hecho no podrá ver disminuida la retribución correspondiente a la categoría que ostentaba.

La Empresa se compromete a constituir una Bolsa de Trabajo con el personal que





haya pasado a la situación de invalidez permanente total y tenga menos de 55 años. A este personal se le intentará adaptar a otras actividades, percibiendo las retribuciones correspondientes a la nueva categoría. El trabajador incorporado en estas condiciones, no volverá a ser dado de alta en el Plan de Pensiones, ni generará prestación alguna en el futuro. Para ello, se introducirán las modificaciones que resulten necesarias en el reglamento del Plan de Pensiones.

A fin de favorecer la integración social y laboral de los discapacitados, la Empresa podrá convocar concursos-oposición restringidos a personas minusválidas, de acuerdo con la normativa reguladora de la cuota de reserva obligatoria establecida en las disposiciones legales sobre Integración Social de Minusválidos. A estos mismos efectos, la Empresa procurará la integración de los discapacitados en los puestos de libre designación.

Artículo 36. Traslados.

Se considerará traslado el cambio del trabajador del Centro de Trabajo al que esté adscrito a otro cualquiera de la Empresa.

Según lo anterior existirán tres tipos de traslados:

- a) Voluntario. Será el llevado a cabo a petición del interesado siempre que sea aceptado por la Empresa. No llevará aparejada compensación económica alguna.
- b) De mutuo acuerdo entre las partes. Se atenderá a lo acordado por las partes.
- c) Forzoso. Son los dispuestos unilateralmente por la Dirección. Si este traslado supone el cambio a un centro de trabajo situado en otro término municipal, la Empresa proporcionará al trabajador trasladado los medios oportunos de locomoción o en su defecto, la compensación económica de los kilómetros existentes de un centro al otro, ida y vuelta al precio estipulado.

La Empresa no podrá realizar ningún traslado forzoso de un trabajador a un centro de trabajo situado a más de 30 km.





Del centro de trabajo de procedencia. De esta regla, quedan exceptuados los embalses de Gergal y Minilla. Mediante traslados sucesivos, no se podrá trasladar a ningún trabajador de los que actualmente se encuentran prestando servicios, fuera del ámbito geográfico y de competencias que tiene Emasesa al día 1 de enero de 2002.

De cualquier forma, con independencia de lo anterior y en cuanto a traslados forzosos se refiere, lleven aparejado o no el cambio de residencia del trabajador trasladado, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Con una periodicidad anual la Empresa abrirá un plazo de admisión de solicitudes de traslado para que sean tenidas en cuenta en la provisión de las necesidades que se produzcan.

Aunque los criterios prioritarios para dar curso a los traslados solicitados sean los de adecuación profesional al puesto de trabajo, la Empresa en la medida de lo posible, atenderá preferentemente las solicitudes de los trabajadores de más de 50 años y que lleven al menos 10 en régimen de turno cerrado.

Artículo 37. Excedencias.

En materia de excedencias, con independencia de lo regulado en el Capítulo correspondiente a la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, los empleados de Emasesa podrán optar entre el sistema regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y el que a continuación se expone, considerados ambos en su conjunto.

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

La excedencia deberá solicitarse por escrito con veinte días de antelación y podrá ser retrasada cuando la ausencia del empleado causare notorio perjuicio a la Empresa. En general la Empresa, dispondrá de dos meses para autorizar el comienzo efectivo de la misma. Este periodo se podrá ampliar hasta una duración máxima de cuatro meses, en aquellas situaciones excepcionales en las que la sustitución del trabajador requiera un mayor periodo.





Si el trabajador no solicita el reingreso treinta días antes de la terminación del plazo concedido de excedencia, o del máximo fijado en este artículo, perderá el derecho a su puesto de trabajo.

En el caso de que no exista vacante de la categoría del trabajador, la Empresa lo pondrá en su conocimiento.

El trabajador que solicite su ingreso dentro del término fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante existente fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de su categoría. Si producida o existiendo la vacante en su categoría y requerido para que se incorpore, no lo efectuara en el plazo de quince días, perderá todo derecho al reingreso.

El tiempo de excedencia no será computable a ningún efecto y una vez incorporado en su categoría, será escalafonado con el número que le corresponda, según su tiempo de servicio activo.

Capítulo V. Ingresos, promoción interna y selección de personal.

Artículo 38. Procedimientos de ingreso y promoción interna en la Empresa.

Los ingresos y ascensos de los diferentes grupos y categorías se producirán mediante los procedimientos que a continuación se indican:

Grupo I.

- Categorías 1.ª A, 1.ª B y 2.ª libre designación.





- Categorías 3.ª y 4.ª concurso oposición.

- Categoría 5.ª concurso público.

Grupo II.—Subgrupo I.

- Categorías 1.ª A, 1.ª B y 2.ª libre designación.
- Categoría 3.ª concurso oposición y antigüedad, alternativamente.
- Categoría 4.ª, concurso público.

Grupo II.—Subgrupo II.

- Categoría 1.ª, concurso oposición y libre designación, alternativamente.

Grupos III, V y VI.

- Categoría 1.ª concurso oposición.
- Categorías 2.ª y 3.ª concurso oposición y antigüedad, alternativamente.
- Categoría 4.ª concurso público que se celebrará con una periodicidad máxima de 24 meses.

Grupo IV.

- Categoría 1.ª libre designación.
- Categoría 2.ª, concurso oposición y libre designación, alternativamente.

De las normas expuestas se exceptuarán aquellas plazas que excepcionalmente y por la especialización requerida, la Empresa considere necesario cubrir directamente.

Tales casos excepcionales supondrán aumento de plantilla (creación «ex novo»





de la plaza), mediará informe previo del Comité Intercentros y se ofrecerá la plaza en primer lugar a los empleados de la Empresa mediante los tablones de anuncio.

La provisión definitiva de la plaza corresponderá a la Dirección de la Empresa, tanto si se trata de un empleado como si se trata de una persona ajena a la misma.

El plazo de cobertura de las vacantes para la categoría 1.ª de los Grupos I y II será de seis meses y de cuatro meses para el resto de las plazas en promoción interna. Tratándose de concursos-oposición, si en la primera convocatoria no se produjera la cobertura de la vacante, se establece una prórroga de cuatro meses, para cada una de las restantes convocatorias que, en su caso, se originen.

La Comisión de Seguimiento estudiará la periodicidad con que, en cada caso, se convocará concurso público de Auxiliares Técnicos o Auxiliares Administrativos.

En los casos de ascenso por concurso oposición o antigüedad, con el fin de agilizar el nombramiento a la nueva categoría del trabajador, transcurridos 5 días hábiles desde la resolución del expediente, este percibirá la diferencia de categoría laboral hasta la fecha efectiva del nombramiento.

Los requisitos para el acceso a las diferentes categorías y grupos profesionales se especifican en el artículo 8, Clasificación Profesional.

Artículo 39. Criterios de Selección de Personal.

En los concursos públicos así como en la incorporación de nuevo personal a puestos de trabajo que no pueden ser cubiertos en el proceso de promoción interna, la Empresa aplicará los criterios de máxima transparencia y publicidad con la finalidad de incorporar a los profesionales disponibles más cualificados y a la vez, impulsar el compromiso social de la Empresa en sus procedimientos.

Artículo 40. Ingresos.

De acuerdo a lo indicado en el artículo 38, el ingreso en la Empresa podrá realizarse por alguno de los siguientes procedimientos:





1. Libre designación de la Dirección.
2. Concursos-oposición, en tercera convocatoria, según el procedimiento descrito en el artículo 42.
3. Mediante concurso público.

Conjuntamente, entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, se elaborará un temario para el concurso público de Peones Especialistas.

Todos los trabajadores, antes de su admisión en la Empresa, serán sometidos a reconocimiento médico que determinará su aptitud o no para el puesto.

En lo que se refiere al período de prueba, será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 41. Promoción Interna.

La promoción interna en la Empresa podrá realizarse por alguno de los siguientes procedimientos, de acuerdo a lo indicado en el artículo 38 para las diferentes categorías:

1. Libre designación de la Dirección.
2. Concursos-oposición.
3. Antigüedad.

En la promoción interna de la Categoría 2.^a de Grupo I y en la Categoría 2.^a de Grupo II, Subgrupo I, la Empresa anunciará la intención de cubrir el puesto, indicando el perfil requerido, a fin de que los empleados que consideren que reúnen los requisitos necesarios puedan participar en el proceso de selección que en primera instancia será de promoción interna.

Artículo 42. Concursos - Oposición de carácter interno.

1. Normas generales.





Los concursos-oposición se registrarán por las siguientes normas:

- En la primera convocatoria, el concurso - oposición se llevará a cabo en turno restringido para los empleados del mismo Grupo y Subgrupo que la vacante y que tengan una categoría inmediatamente inferior y una antigüedad mínima de nueve meses en la misma, con las siguientes excepciones:

- A las plazas de Encargado de Servicio que proceda cubrir mediante concurso oposición, tendrán acceso en primera convocatoria solo los Capataces.

- A las plazas de Inspectores de Obras y Acometidas que proceda cubrir mediante sistema de concurso oposición podrán acceder en primera convocatoria las Categorías 4.^a y 5.^a del Grupo I.

- Si la primera convocatoria no diera lugar a la cobertura de la vacante, por falta de concurrencia o por no haber superado los opositores la puntuación mínima exigida, tendrá lugar una segunda convocatoria, restringida, entre todos los empleados sin distinción de Grupo ni categoría, ni antigüedad.

- Si tampoco quedara cubierta la plaza en segunda convocatoria, se realizará una tercera libre, a la que podrá optar toda persona, tenga o no relación laboral con la Empresa, siempre que cumpla los requisitos que, en cada caso, se estipulen en las bases. Esta convocatoria se hará pública bien por medio de los tablones de anuncios de la Empresa, bien por los medios de información que se crean conveniente.

Se considerará incapacitado para acceder a cualquier concurso-oposición aquel trabajador que hubiese sido sancionado por falta grave o muy grave durante el período de tiempo de cumplimiento de la sanción.

2. Anuncio y bases de la convocatoria.

Producida la vacante, la Dirección lo anunciará en todos los tablones de anuncios de los distintos centros de trabajo, en un plazo no superior a diez días laborables. El anuncio especificará como mínimo, el destino de la plaza que se saca a concurso, el plazo de admisión de solicitudes, los requisitos que han de reunir los aspirantes, las bases, las pruebas y ejercicios en qué consistirá el concurso y el programa del mismo. Todo ello de acuerdo con lo estipulado en el presente Convenio.





3. Solicitudes.

Los trabajadores que deseen participar en un concurso-oposición interno lo solicitarán por escrito en modelo normalizado a la División de recursos Humanos en el plazo especificado en el anuncio; dentro de los siete días hábiles siguientes al cierre del plazo de admisión de solicitudes, se publicará la relación de los admitidos al concurso-oposición. Las reclamaciones contra la relación de admitidos podrán ser presentadas por los interesados ante la División de Recursos Humanos en el plazo de tres días hábiles desde la fecha de publicación de dicha relación. La Dirección de la Empresa, resolverá las impugnaciones presentadas. Contra dichas resoluciones podrán ejercitarse las acciones legales pertinentes. Transcurrido el plazo de tres días hábiles sin que se haya presentado reclamación, se considerará definitiva la lista de admitidos. Si se hubiera presentado alguna reclamación, se publicará la resolución tomada, notificándose todo ello al Tribunal para que proceda al inicio de sus actuaciones.

4. Constitución de los Tribunales.

Para la puesta en marcha y ejecución de los concursos oposición, se constituirá un Tribunal calificador cuya función será la elaboración y calificación de las pruebas teórica y práctica, de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

El Tribunal estará compuesto por un Presidente y cuatro Vocales, que actuará en todas las convocatorias que hubiesen de realizarse. Será Presidente el Gerente o persona en quien delegue, siendo los Vocales del mismo Grupo y Subgrupo y teniendo una categoría no inferior a la vacante. El más joven de los vocales actuará como Secretario y de los cuatro Vocales, dos serán designados por la Dirección de la Empresa y dos por el Comité Intercentros.

En el supuesto de que alguno de los miembros del Tribunal tuviera parentesco de hasta tercer grado de afinidad o consanguinidad con alguno de los opositores presentados, la dimisión del mismo tendrá que hacerse efectiva desde el momento en que se conozca la lista definitiva de los admitidos a las pruebas.

Con el fin de que en ningún caso pueda demorarse la constitución del Tribunal, transcurridos veinte días desde la fecha en que se produjo la vacante, se designará como Presidente al Jefe de División bajo cuya área se encuentre la vacante en cuestión y, como Vocales designados por la Gerencia, al trabajador primer y último de la categoría inmediata superior.





Como Vocal suplente se tendrá por designado al empleado que ocupe el segundo lugar en la categoría inmediata superior.

Asimismo, transcurridos veinte días desde que la Gerencia notificara al Comité la designación de los dos Vocales que corresponden, si este no hubiese comunicado los suyos, se constituirán como Vocales el primero y el último de la categoría correspondiente a la plaza vacante. Como Vocal suplente se nombrará al empleado que ocupe el segundo lugar en la categoría correspondiente a la plaza en cuestión.

Terminadas las pruebas, los Tribunales remitirán a la Gerencia el acta con el resultado habido y la propuesta de nombramiento, si la hubiese, a favor del concursante que haya obtenido mayor puntuación, siempre que haya superado la mínima exigida.

Todos los acuerdos del Tribunal se tomarán por mayoría de votos y contra los mismos podrán los concursantes reclamar en el plazo de 3 días hábiles ante el Presidente del Tribunal, cuya resolución podrá ser recurrida en el mismo plazo ante la Dirección de la Empresa, pudiendo a su vez ejercitar contra esta última resolución, las acciones legales que crean convenientes.

Los Tribunales, una vez designados, cuidarán en las convocatorias de que los concursos queden resueltos en el plazo al que se refiere el artículo 38.

Los miembros de los Tribunales de los concursos-oposición, cuando realicen las funciones relativas a los citados concursos fuera de su jornada de trabajo, percibirán una dieta de 6 euros la hora, o la parte proporcional para la fracción de tiempo inferior, con un mínimo de 21 euros o bien se compensará en descanso por el tiempo real invertido, a elección del trabajador.

El empleado que para asistir a las reuniones de los concursos- oposición, fuera de su jornada laboral, tenga que desplazarse fuera del término municipal de su residencia, percibirá la compensación económica correspondiente a los kilómetros de ida y vuelta. Cuando el desplazamiento se realice dentro de la jornada laboral entre dos centros de trabajo, la Empresa facilitará el vehículo o abonará el importe correspondiente a los kilómetros realizados ida y vuelta.

5. Pruebas.



Las pruebas a las que podrán ser sometidos los aspirantes de cualquier concurso oposición interno serán aquellas que estén especificadas en el programa del mismo. La evaluación y puntuación de las mismas se realizará de acuerdo con las bases y con los criterios que determine el Tribunal. Dichos criterios deberán hacerse públicos por el Tribunal antes de la realización de los ejercicios. Asimismo, será competencia del Tribunal fijar y publicar las fechas de las pruebas a realizar.

En los programas de los concursos -oposiciones se especificarán aquellas categorías que deberán incluir, en sus exámenes correspondientes, la realización de pruebas psicotécnicas.

Dichas pruebas serán eliminatorias siendo la calificación obtenida en las mismas de «apto» o «no apto» y se realizarán por la División de Recursos Humanos o por una Empresa especializada.

A tales programas se añadirán referencias bibliográficas correspondientes a sus materias. Para la categorías de oficial de 1.ª y 2.ª de los Grupos III, V y VI así como para las de Auxiliar y Oficial Administrativo, se tendrán a disposición de los empleados los temarios correspondientes al programa.

Independientemente de la titulación exigida para cada categoría, en casos determinados, la Empresa podrá interesar conocimientos específicos de entre los que figuren en los programas, en función de las características del puesto de trabajo a cubrir, que serán tenidos en cuenta por el Tribunal.

6. Méritos.

Siempre que se haya superado la puntuación mínima exigida, el tribunal tendrá en cuenta los méritos acreditados por los concursantes, con un tope máximo del 5% de la puntuación total posible. Los mencionados méritos, que serán entregados al Presidente del Tribunal ya valorados por la División de Recursos Humanos en el expediente para el inicio de sus actuaciones, se ajustarán al siguiente baremo:

— 0,05 puntos por cada curso de formación relacionado con la especialidad o la Seguridad y Salud Laboral, con una duración mínima de cinco horas.

Artículo 43. Ascensos por antigüedad.





1. Procedimiento general.

Para el personal cuyo ingreso en la Empresa sea anterior al 31 de diciembre de 1984 se mantiene el derecho a ascenso por antigüedad en las categorías establecidas en el presente Convenio de acuerdo al siguiente procedimiento:

Dentro de los veinte días siguientes desde que se produjo la vacante, se publicará por la División de Recursos Humanos anuncio en el que se dará cuenta del trabajador al que le corresponde cubrir la vacante. En un plazo máximo de diez días desde la publicación del anuncio, cualquier empleado podrá acreditar su mejor derecho a cubrir la vacante. El expediente al que den lugar las actuaciones anteriores será posteriormente enviado al Comité Intercentros que lo examinará y emitirá el informe correspondiente a la Dirección de la Empresa, en un plazo máximo de veinte días desde la fecha de recepción de dicho expediente. Por último, la Dirección resolverá el expediente en un plazo no superior a veinte días.

2. Antigüedad con pruebas de aptitud.

Para el personal cuyo ingreso en la Empresa sea posterior al 31 de diciembre de 1984, los ascensos por antigüedad, en las categorías establecidas por este Convenio, se efectuarán mediante pruebas de aptitud del candidato a quién corresponda, realizada por Tribunal constituido como los que se fijan para los concursos oposición en el artículo 42 de este Convenio y con los programas utilizados en los mismos.

En caso de que el candidato no superase la prueba, percibirá como gratificación compensatoria la diferencia entre su salario base y el de la categoría a la que pretendía ascender. La plaza no adjudicada se cubrirá en tal caso mediante concurso oposición entre el resto del personal de la categoría inmediata inferior y, a todos los efectos, la plaza se considerará cubierta en turno de antigüedad. El empleado que perciba la referida gratificación compensatoria no podrá ascender en este turno de antigüedad, y a las sucesivas pruebas que se convoquen para cubrir plazas de antigüedad solo podrá presentarse quien figure escalafonado a continuación del que perciba la gratificación compensatoria.

3. Extinción del procedimiento de ascenso por antigüedad.

Para el personal cuyo ingreso en la Empresa sea posterior al 1 de enero de 1990 se suprimen los ascensos por antigüedad así como el anterior sistema de gratificación compensatoria.



Capítulo VI. Régimen asistencial.

Artículo 44. Fondo Especial de Préstamos de Viviendas.

Con independencia del Fondo de Acción Social, la Empresa destinará al Fondo Especial de Préstamos de Vivienda hasta 135.000 euros.

La cuantía máxima de los préstamos para obras de reforma de la vivienda propia y habitual será de 6.100 euros. Esta cuantía máxima se incrementará hasta 12.100 euros para la compra o construcción de la vivienda habitual, siempre y cuando el peticionario no posea otra vivienda en el término municipal de su residencia.

El beneficiario reintegrará al Fondo el 1,5% de interés anual.

El sistema de plazos para amortizar los préstamos queda establecido en la forma siguiente:

Hasta 6.100 euros: 36 meses para su amortización.

Hasta 12.100 euros: 60 meses para su amortización.

Los préstamos se tramitarán en la forma siguiente:

El interesado presentará solicitud dirigida a la Dirección aportando la documentación adecuada en cada caso. Será preceptivo el informe de la División de Recursos Humanos en el que se indiquen las condiciones que motivan la solicitud y se especifique la problemática propia de cada caso si la hubiera; dicho informe acreditará que este anticipo no podrá conseguirse mediante préstamo subvencionado o de Organismos Oficiales. Cuando se trate de obra, será también preceptivo informe emitido por un técnico de la Empresa. El expediente así instruido será resuelto por la Gerencia.

Quien actúe maliciosamente o falsee datos con vistas a la obtención de los préstamos, o no cumpliera alguna de las condiciones establecidas en su concesión, dejará de beneficiarse en lo sucesivo tanto de posteriores prestaciones de préstamos de vivienda como de cualquier otra prestación derivada del Fondo de Acción Social a excepción de incapacidad laboral.



Quien esté amortizando un préstamo concedido y cese su relación laboral con la Empresa, estará obligado a devolver la cantidad que falte por amortizar, la cual se restará de su finiquito, y si aún quedase un resto, vendrá obligado a amortizarlo en un plazo máximo de tres meses.

Artículo 45. Anticipos.

La Empresa podrá facilitar anticipos al personal de plantilla que lo solicite mediante escrito presentado a la División de Recursos Humanos. La cuantía de este anticipo no excederá el importe de treinta días de salario base más antigüedad y será reintegrado en plazos mensuales durante un periodo máximo de 1 año.

No se podrá conceder nuevo anticipo hasta que no haya sido reintegrado el anterior. Tampoco se concederá anticipo cuando el peticionario esté sometido a expediente por falta estimada como grave o muy grave.

En casos excepcionales, la División de Recursos Humanos podrá proponer anticipos de mayor cuantía que, una vez informados por el Comité Intercentros, serán resueltos por la Dirección, concretando las condiciones del mismo.

La cuantía del Fondo de Anticipos Reintegrables queda fijada en 60.000 euros.

Artículo 46. Suministro de Agua al Personal.

El personal considera atendido el beneficio que señala el Capítulo VII de la Ordenanza de Trabajo de las Industrias de Agua con la creación del Fondo de Acción Social.

Artículo 47. Acción Social.

Para el desarrollo de las atenciones de carácter social que se determinan en el programa para 2005, 2006, 2007 y 2008 y que figuran como Anexo V al Convenio, queda fijada la aportación de la Empresa al Fondo de Acción Social en 36.000 euros anuales.

El presupuesto de Acción Social se incrementará con los importes de los pluses de asistencia-rendimiento no percibidos por los trabajadores y el superávit





acumulado de años anteriores.

Si a pesar de las aportaciones anteriores el presupuesto resultara insuficiente, la Empresa realizará una única aportación adicional de hasta 6.000 euros para todo el periodo de vigencia del Convenio Colectivo. Si no obstante persistiera la insuficiencia de recursos, de los premios contra absentismo no devengados, se destinarán las cantidades necesarias para cubrir los gastos.

El compromiso que adquiere la Empresa respecto al programa de Acción Social queda limitado al montante de su aportación. El Fondo, en ningún caso podrá generar déficit, de tal manera que se procederá a la reducción de la cuantía o, llegado el caso, a la supresión del pago de las prestaciones que resulten necesarias cuando sea previsible que el presupuesto va a resultar insuficiente.

En el caso de que el Fondo generara superávit, este permanecerá en el Fondo, incrementando el presupuesto disponible para el ejercicio siguiente.

Las prestaciones que con anterioridad venían percibiéndose por jubilación, fallecimiento o invalidez, seguirán prestándose según lo dispuesto en las Especificaciones del Reglamento del Plan de Pensiones de los empleados de Emasesa.

Si las disponibilidades del Fondo resultasen insuficientes para cubrir el programa a desarrollar durante la vigencia del Convenio, se establecen las siguientes prioridades:

- a) Complementar hasta el 100% de la retribución diaria total, con excepción del plus de asistencia-rendimiento, en los casos de baja por enfermedad o accidente.
- b) Ayudas extraordinarias en casos especiales de enfermedad u otras circunstancias.
- c) Ayudas por minusvalías.
- d) Ayudas para estudios de empleados en activo e hijos de éstos o de jubilados o fallecidos en la Empresa o cónyuges de empleados.

Independientemente del anterior orden de prioridad, la Gerencia tendrá facultad



para restringir los gastos de los apartados b), c) y d), cuando la situación económica del Fondo lo hiciera aconsejable, sin que en ningún caso puedan rebasarse los presupuestos correspondientes.

Quien actuare maliciosamente o falseare datos para la consecución de las prestaciones derivadas del Fondo de Acción Social, perderá el derecho a percibir en el futuro cualquier otra prestación de este Fondo.

En el plazo de dos meses desde la firma del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Fondo de Acción Social integrada por tres representantes designados por la Dirección de la Empresa y tres designados por el Comité Intercentros, que tendrá como funciones el seguimiento y evolución de los gastos realizados con cargo al Fondo y la emisión de informes preceptivos y no vinculantes en los casos de supresión o reducción de prestaciones motivadas por la situación económica del mismo.

Esta Comisión tendrá las mismas competencias sobre el Fondo Especial de Préstamos de Vivienda y los anticipos reintegrables regulados en el artículo 45 del Convenio.

Capítulo VII. Derechos de representación colectiva.

Artículo 48. Órganos de Representación.

Sin perjuicio de otras formas de colaboración, los trabajadores participan en la Empresa a través de los órganos de representación contemplados en el presente capítulo.

1. Delegados de Personal y Comités de Centro.

Tanto los Delegados de Personal como los miembros de los Comités de Centro dispondrán de 25 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación e intervendrán con preferencia al Comité Intercentros, en la problemática específica de sus respectivos centros. El funcionamiento de los Comités de Centro se regulará en un reglamento de procedimiento elaborado y refrendado por cada Comité de Centro.

El tiempo invertido en reuniones del Comité de Centro o, en su caso, de los Delegados del Personal del Centro y en Asambleas de Centro, que se realicen



fuera de la jornada laboral, será computado como tiempo de trabajo efectivo e incluido en el crédito horario a que se refiere el párrafo anterior.

2. Comité Intercentros.

Estará compuesto por un máximo de 13 miembros. En su constitución se guardará la proporcionalidad de las Secciones Sindicales existentes según los resultados obtenidos considerados globalmente en las elecciones sindicales efectuadas en la Empresa, o, en su caso, dichos miembros serán elegidos por los Comités de Centro y Delegados de Personal, en representación de cada Centro de Trabajo y en la misma proporción en que se integren.

Cada miembro del Comité Intercentros dispondrá de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación con independencia de las horas que le correspondan por su pertenencia a otros órganos de representación.

El tiempo invertido en reuniones del Comité Intercentros y en Asambleas Generales, que se realicen fuera de la jornada laboral, será computado como tiempo de trabajo efectivo e incluido en el crédito horario a que se refiere el párrafo anterior.

El Comité Intercentros intervendrá en aquellos temas que afecten a más de un Centro de Trabajo y a petición de cualquier Comité de Centro.

El funcionamiento del Comité Intercentros, así como sus relaciones con los diferentes Comités de Centro y Delegados de Personal, se regulará en un reglamento de procedimiento elaborado por el Comité Intercentros y refrendado por el conjunto de los representantes de los trabajadores.

Se podrán acumular en todo o en parte las horas sindicales en uno o varios representantes, por períodos trimestrales, comunicando la cesión a la Empresa así como la liberación total o parcial de alguno o varios de sus miembros para la dedicación a las tareas propias del Comité Intercentros sin rebasar el máximo total de horas.

3. Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales constituidas en la Empresa podrán disponer de un





cómputo global semestral correspondiente al conjunto total del crédito horario de sus Delegados de Personal y de su Delegado Sindical, que, previa comunicación a la Dirección, serán auto gestionadas por las mencionadas Secciones Sindicales.

Los Delegados Sindicales, tendrán para el ejercicio de sus funciones hasta 135 horas trimestrales y podrán participar con voz pero sin voto en las reuniones del Comité Intercentros y de los Comités de Centro.

4. Representación en el Consejo de Administración.

En el Consejo de Administración participarán con voz pero sin voto dos trabajadores elegidos por el conjunto de los representantes de los mismos. Estos representantes participarán, en las mismas condiciones, en las reuniones del Comité Intercentros y dispondrán, para el ejercicio de sus funciones, de 75 horas trimestrales retribuidas dentro de su jornada laboral.

Además de las competencias establecidas en la legislación vigente, los representantes de los trabajadores intercambiarán información con la Dirección de la Empresa en los asuntos siguientes:

- Desarrollo de la Empresa.
- Planificación del trabajo en aquellos casos en que el personal pueda aportar su experiencia y conocimientos.
- Absentismo del personal.
- Desarrollo del programa de Acción Social.
- Mantenimiento de los locales de reunión.
- Concursos - Oposición, ascensos y escalafón.
- Adecuación de puestos de trabajo para empleados con capacidad disminuida.
- Salud laboral
- Cultura y deportes.



Para el ejercicio de su representación sindical, los representantes de los trabajadores deberán comunicar a sus Jefes inmediatos la ausencia de su puesto de trabajo con la antelación necesaria que permita la cobertura del servicio. No obstante, en caso de urgencia, tal comunicación se realizará en el momento previo a la salida sindical.

Cualquier representante de los trabajadores tendrá libre acceso a todos los centros de trabajo para ejercer su representación siempre que dicha labor no suponga una interrupción considerable del desarrollo del trabajo en dicho centro.

En lo no estipulado en el presente capítulo sobre derechos de representación colectiva se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 49. Subvención a los Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

La Empresa facilitará el material de oficina necesario para el funcionamiento de los distintos Comités y Secciones Sindicales.

Durante la vigencia del presente Convenio y para gastos menores, se librarán a justificar 943,44 euros por cada semestre al Comité Intercentros y 85,00 euros semestrales a cada Sección Sindical que estuviera constituida en la Empresa, por cada Delegado de Personal o miembro de comité.

Artículo 50. Locales de reunión.

Tanto el Comité Intercentros como los diferentes Comités de Centro, Delegados de Personal y Secciones Sindicales constituidas, dispondrán para su uso de locales de reunión o trabajo, equipados adecuadamente para la función a desarrollar.

En el caso del Comité Intercentros y de las Secciones Sindicales, los mencionados locales estarán ubicados, a ser posible, en las oficinas centrales de la Empresa.

Con independencia del libre uso de los locales antes aludidos, la Empresa permitirá, previa petición por escrito, hacer uso en cada centro de trabajo de una de las dependencias para realizar reuniones fuera de la jornada de trabajo. Estas reuniones serán presididas por las Secciones Sindicales, Comités, o Delegados de personal que las convoquen, siendo estos responsables del orden de las mismas

Artículo 51. Derecho de Asamblea.



Los trabajadores de cada centro tendrán derecho a reunirse en asamblea fuera del horario de trabajo siempre que la misma sea convocada por los Delegados de Personal, Comités o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla de dicho centro, así como por las Secciones Sindicales, cuando sea procedente. Quienes convoquen la asamblea lo comunicarán a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día y personas ajenas a la Empresa que en su caso hayan de asistir. Para la validez de los acuerdos se requerirá el voto de la mayoría simple de los trabajadores asistentes, de acuerdo con lo que establece el artículo 80 del Estatuto de los Trabajadores, no pudiéndose adoptar acuerdos sobre asuntos no incluidos en el orden del día.

Las asambleas generales podrán ser convocadas únicamente por el Comité Intercentros o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres (33%) por ciento de la plantilla, así como por las Secciones Sindicales, cuando sea procedente.

Capítulo VIII. Jubilación.

Artículo 52. Jubilación anticipada.

Durante la vigencia del presente Convenio y en aplicación del Real Decreto 1.194/85 de 17 de julio, las vacantes producidas por quienes se jubilen a los 64 años de edad se cubrirán simultáneamente en la forma determinada tanto por dicho Real Decreto como por el presente Convenio. Tratándose de peones especialistas, se contratará según el orden que resulte del último concurso-oposición público celebrado, siempre que se haya superado la puntuación mínima exigida.

Artículo 53. Jubilación parcial.

Los empleados a partir de los 60 años y antes de los 65 años, que cumplan los demás requisitos establecidos al efecto en el RD 1131/2002, de 31 de octubre, tendrán derecho a jubilarse parcialmente y continuar prestando servicios en la Empresa a tiempo parcial. La Empresa queda obligada a aceptar cuantas solicitudes de jubilación parcial se le formulen, siempre que las mismas reúnan los requisitos exigidos legalmente y las condiciones establecidas en el presente precepto.





1. Generales:

1.1. Los interesados deberán solicitarlo a la Empresa, al menos, con tres meses de antelación a la fecha en la que desee pasar a la situación de jubilación parcial.

En la solicitud deberá constar la fecha en la que desea comenzar a disfrutar de la jubilación parcial, así como el porcentaje de reducción de jornada que desea realizar en régimen de a tiempo parcial.

1.2. Simultáneamente a la jubilación parcial de los trabajadores de menos de 65 años, la Empresa contratará un nuevo empleado. Este nuevo contrato de relevo lo será en los términos establecidos en el RD 1131/2002, sometiéndose la contratación al procedimiento y requisitos establecidos en el presente Convenio.

1.3. La jubilación parcial y la transformación del contrato en a tiempo parcial producirán sus efectos, cuando la Entidad Gestora de la Seguridad Social informe por escrito al trabajador que reúne los requisitos generales exigidos para tener derecho a la pensión y, queden formalizados los correspondientes contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo. A partir de ese instante, la jubilación parcial tendrá carácter irreversible, no pudiendo el trabajador volver a solicitar la modificación de su contrato a tiempo completo.

1.4. El contrato de trabajo a tiempo parcial del trabajador jubilado parcial se extinguirá obligatoriamente en la fecha de cumplimiento de los 65 años por jubilación total ordinaria, salvo que la extinción se haya producido con anterioridad por cualquier otra de las causas previstas legalmente.

Una vez se extinga el contrato de trabajo del relevado, se aplicarán las reglas generales previstas en el Convenio Colectivo en materia de vacantes.

1.5. Los trabajadores con 65 años no podrán acogerse a la jubilación parcial.

2. Tiempo de trabajo:

2.1. La jornada de trabajo del jubilado parcial será, a elección de este, entre el 15% y el 50% de la jornada ordinaria a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo, calculada en cómputo anual.





2.2. La distribución será, como criterio general, por jornadas diarias de igual duración a la de los trabajadores con jornada completa. No obstante lo anterior, la distribución del tiempo de trabajo por jornada podrá ser diferente, de mutuo acuerdo entre las partes.

2.3. De igual forma a través de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, la totalidad de las horas de trabajo que debe realizar el jubilado parcial podrán quedar concentradas en determinados períodos.

2.4. Por acuerdo entre el trabajador jubilado parcial y la Empresa se podrá alterar la jornada del trabajador, siempre que se mantenga la parcialidad de su jornada, dentro de los límites previstos en el apartado 2.1 de este artículo y sin que en ningún caso ello pueda provocar una paralela reducción de la jornada de trabajo del relevista.

2.5. Cuando el jubilado parcial trabaje el 15% de la jornada a tiempo completo el relevista será contratado a tiempo completo.

Cuando el jubilado parcial trabaje un porcentaje superior al 15% de la jornada a tiempo completo, el relevista será contratado a tiempo parcial, como mínimo, por la diferencia de jornada correspondiente hasta alcanzar conjuntamente con el otro trabajador el 100% de la jornada a tiempo completo.

En ningún caso la jornada del relevista será inferior al 75% de la jornada a tiempo completo.

3. Lugar y condiciones de trabajo:

3.1. El trabajador jubilado parcial seguirá desarrollando su trabajo preferentemente en el mismo centro que lo venía haciendo antes de pasar a esta situación. En caso contrario, será de aplicación lo previsto en el artículo 36 del presente Convenio Colectivo.

3.2. Con carácter general, el trabajador jubilado parcialmente realizará las mismas o similares funciones a las que venía desempeñando antes de pasar a la situación de jubilado parcial.

Sin embargo, por las especiales características que concurren en determinados puestos y para determinadas categorías, a los solos efectos de posibilitar la





jubilación parcial, se podrán pactar funciones diferentes a las realizadas hasta el acceso a la jubilación parcial.

3.3. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional. En el caso de que el trabajador jubilado parcial pertenezca a los Grupos III o V, el relevista se incorporará al Grupo VI.

3.4. A efectos de ascenso por antigüedad, aquellos trabajadores que se acojan a la jubilación parcial, mientras trabajen a tiempo parcial serán tenidos en cuenta para ello durante este período hasta su jubilación definitiva.

4. Retribuciones:

4.1. El salario a percibir por el trabajador jubilado parcial será el correspondiente a su categoría profesional en el momento de jubilarse, percibiendo de este modo los conceptos retributivos indicados en los Anexos I, II y III del vigente Convenio Colectivo, en la misma proporción al tiempo de trabajo pactado en su contrato de trabajo a tiempo parcial.

Percibirá igualmente los complementos salariales que se devenguen en el desempeño de su trabajo.

5. Acción Social y Asistencial:

5.1. Los empleados jubilados parciales mantendrán los mismos beneficios de acción social y régimen asistencial que el jubilado total, incluyendo el complemento de baja por enfermedad y accidente hasta el 100% de su nueva retribución diaria excepto el plus de asistencia-rendimiento.

Además tendrán derecho a solicitar las prestaciones previstas en el artículo 47 del presente Convenio Colectivo por minusvalías y ayudas extraordinarias, en proporción a su tiempo de trabajo.

5.2. Los jubilados parciales no podrán solicitar préstamos de vivienda ni anticipos reintegrables de los previstos en los artículos 44 y 45 del presente Convenio Colectivo.

6. Otras condiciones:





6.1. Cuando se produzca la jubilación parcial del trabajador, este pasará a la situación de beneficiario del Plan de Pensiones, recibiendo como aportación extraordinaria final la equivalente al valor actual del total de aportaciones general (art. 29.1 del Reglamento del Plan de Pensiones) y especial (art. 29.2 del mismo Reglamento) a que hubiese tenido derecho de haber continuado vinculado a la Empresa a tiempo completo, hasta la edad previsible de jubilación en los términos previstos en el art. 30.4 y 5 del citado Reglamento del Plan de Pensiones.

6.2. El sistema de jubilación parcial previsto en este artículo entrará en vigor una vez que se aprueben por la Comisión de Control del Plan de Pensiones las modificaciones necesarias del Reglamento que permitan su aplicación.

6.3. En la hipótesis de que la Administración competente no autorice los cambios previstos en el Reglamento del Plan de Pensiones, el presente capítulo deberá ser revisado por la Comisión de Seguimiento del Convenio, que respetando el espíritu de lo pactado en el mismo deberá proceder al establecimiento de un nuevo equilibrio de intereses entre las partes.

Caso de que no se lograra acuerdo entre las mismas en el seno de la Comisión de Seguimiento, se comprometen por anticipado a someter la cuestión a arbitraje de intereses. La misma regla será de aplicación para el caso de que por resolución judicial se declaren nulos los cambios previstos en el Reglamento del Plan de Pensiones en esta materia.

Capítulo IX. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 54. Permiso por lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrán optar entre el régimen previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, o la reducción en una hora, al inicio o al final de la jornada, sin reducción retributiva.

Alternativamente podrán acumular el periodo de lactancia mediante el disfrute de dos semanas de licencia retribuida a continuación del descanso por maternidad. La elección de esta forma de disfrute acumulado del permiso deberá comunicarse al menos con quince días de antelación al inicio del mismo.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.



Artículo 55. Flexibilidad horaria por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 9 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, podrá solicitar, siempre que las características de su puesto lo permitan, realizar su jornada laboral diaria en un horario distinto, por un periodo de hasta nueve meses. Si finalizado este plazo se mantuvieran las mismas circunstancias, la Empresa, a petición del trabajador, podrá conceder sucesivas prórrogas trimestrales.

En el caso de personas con minusvalías, éstas deberán convivir con el trabajador, o en casos especiales, estar obligado el trabajador a atenderla de manera directa, en el tiempo inicialmente previsto como de trabajo.

Una vez desaparezcan las circunstancias que motivaron la modificación de horario o a la finalización del periodo concedido, el trabajador se reincorporará a su horario habitual.

Artículo 56. Permisos por hospitalización de recién nacidos.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre a partir de la conclusión del descanso por maternidad, o el padre, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido durante el tiempo que dure la hospitalización, con una duración máxima de dos meses. Transcurridos los dos meses, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de las retribuciones.

Este régimen se entiende alternativo, que no acumulativo, con el previsto en el art. 37.4 bis del Estatuto de los Trabajadores.

A tal efecto, antes del inicio de la reducción de jornada el trabajador deberá comunicar a la Empresa por cuál de los dos sistemas opta.

Artículo 57. Exámenes prenatales y técnicas de preparación.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas



de preparación al parto, previo aviso a su Jefe de Departamento y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 58. Reducción de la jornada por motivos familiares.

Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado algún menor de nueve años o disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la misma, con la disminución proporcional del salario.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Independientemente de lo anterior, por acuerdo entre las partes, podrá ampliarse el tiempo de reducción de jornada, en casos especiales.

Artículo 59. Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con motivo de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.





Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 60. Ámbito subjetivo de aplicación.

Todas estas medidas serán de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho que convivan en análoga relación de afectividad a la conyugal e inscritas en el organismo público competente.

Capítulo X. Seguridad y salud laboral.

La Salud Laboral, la Prevención de Riesgos Laborales y la reducción de la siniestralidad son objetivos prioritarios para ambas partes. Éstas se comprometen no sólo al cumplimiento exhaustivo de la normativa laboral en esta materia, sino a la adopción de cuantas medidas sean necesarias para conseguir los objetivos propuestos.

Sin perjuicio de las obligaciones legales existentes en materia de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa establecerá formulas de coordinación y participación entre los Departamentos, a fin de optimizar la rentabilidad de los recursos empleados y conseguir un adecuado nivel de protección para todos los empleados.

Artículo 61. Estructura de Representación.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38 y concordantes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se acuerda la constitución de un Comité de Seguridad y Salud de Centros Periféricos, integrado por el número de Delegados de Prevención que resulte de aplicación de la escala recogida en el artículo 35 del citado texto legal.

Igualmente, como órgano coordinador en esta materia se constituirá un Comité Intercentros de Seguridad y Salud que estará integrado por 4 Delegados de Prevención nombrados por las Secciones Sindicales en función de su representatividad y 4 por la Dirección de la Empresa.

Los Delegados de Prevención contarán con un crédito horario específico y adicional de 15.00 horas mensuales. Este crédito horario no será de aplicación para los miembros que integren el Comité Intercentros de Seguridad y Salud.





Artículo 62. Derecho a la Información y Formación.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud será informado de los Planes de Formación de los trabajadores de la Empresa en esta materia.

Los Delegados de Prevención además de la formación inicial recibirán una formación continua adaptándola a las necesidades reales de la Empresa.

Los Comités de Seguridad y Salud y las Secciones Sindicales serán debidamente informados acerca de los programas anuales destinados a la protección de la Salud de los Trabajadores así como de las decisiones relativas a los cambios organizativos y tecnológicos que puedan repercutir en las condiciones de Seguridad y Salud.

Artículo 63. Planes de Prevención.

La Evaluación de Riesgos será continua y se contará con la colaboración de los Comités de Centro de Seguridad y Salud para la ejecución de la misma.

Los Planes de Prevención derivados de estas evaluaciones establecerán las medidas preventivas a adoptar, los plazos y los responsables de la ejecución de las mismas.

La Empresa y los Comités de Centro de Seguridad y Salud, realizarán acciones dirigidas a facilitar la aplicación de la legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales y a fomentar el cumplimiento de las acciones de la misma, y entre ellas las siguientes:

- Los trabajadores recibirán información de los riesgos existentes en sus puestos de trabajo.
- Los trabajadores recibirán formación sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo.





Artículo 64. Vigilancia de la Salud.

Se garantizará la Vigilancia de la Salud de acuerdo con los criterios establecidos en la normativa laboral en esta materia.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia respetará el derecho a la intimidad y dignidad y la confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud de los trabajadores.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deben ser específicos en función de los riesgos intrínsecos a cada puesto de trabajo, siendo éstos obligatorios en los supuestos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En este sentido, el Servicio Médico informará a cada Comité de Seguridad y Salud de los protocolos a seguir.

En el desarrollo de la vigilancia de la salud se tendrá en cuenta:

- La periodicidad máxima para los exámenes de salud establecida en los protocolos antes aludidos.
- La incorporación de nuevos trabajadores.
- La asignación de un trabajador a una nueva tarea con nuevos riesgos.
- La ausencia prolongada de un trabajador por motivos de salud.
- A las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente.
- A los trabajadores con discapacidades reconocidas tanto sean éstas físicas como psíquicas o sensoriales.

Se considerarán excluidas del ámbito de la Vigilancia de la Salud las actividades orientadas a la selección de personal.





Artículo 65. Protección de la Maternidad.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras embarazadas a los riesgos que se determinen en la evaluación y que puedan afectar a su salud o a la del feto. Para ello debe adaptar las condiciones y el tiempo de trabajo.

Las trabajadoras embarazadas no realizarán trabajo nocturno y/o a turnos.

En los supuestos de Riesgo durante el embarazo en los que el cambio de puesto de trabajo no sea posible, se declarará el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

Artículo 66. Relación con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Se consultará al Comité Intercentros de Seguridad y Salud sobre la elección de la Mutua de Accidentes de Trabajo a la que se asociará la Empresa. El informe emitido como resultado de dicha consulta tendrá carácter no vinculante.

Artículo 67. Trabajo a Turnos.

Para paliar en lo posible los efectos negativos del trabajo a turnos se establecerán las medidas siguientes:

1. El calendario laboral de cada Centro de Trabajo planificará la duración y rotación de los turnos atendiendo a los sistemas que sean menos perjudiciales para los trabajadores y para la mejor organización del trabajo, proponiéndolo conforme a lo previsto en el art. 28 del Convenio Colectivo, teniendo en cuenta la conciliación de la vida familiar y laboral.
2. Si por razones médicas hay que cambiar de puesto, se aplicará lo previsto al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.
3. Ambas partes se comprometen en el plazo de un año a analizar el desarrollo de trabajos nocturnos en lo que se refiere a efectuar el mismo en solitario y contemplar aquellos casos en los que ese desempeño afecte significativamente a los trabajadores.





Artículo 68. Formación Profesional.

1. La formación profesional constituye un elemento esencial para la mejora del servicio de interés general prestado por la Empresa y de las competencias profesionales así como para el desarrollo y promoción de los Recursos Humanos, con la igualdad en el acceso a la formación de todos los empleados.

2. Para ello, con una periodicidad anual o interanual, se estudiarán las necesidades de formación en un proceso de Detección de Necesidades que recogerá las planteadas por los diferentes departamentos y áreas de la Empresa, las propuestas por los representantes sindicales y las indicadas por los Comités de Seguridad y Salud.

3. Las propuestas recibidas serán estudiadas por Recursos Humanos que presentará la propuesta de Plan de Formación a la Dirección de la Empresa para su aprobación. Las acciones incluidas en dicho plan serán aquellas relacionadas con la mejora de las competencias profesionales (requerimientos técnicos del puesto, nuevas técnicas o materiales), adaptación a nuevas normativas o formación en materia de Prevención.

Se potenciarán los programas formativos orientados a las nuevas tecnologías, en orden a impulsar la modernización continua de la Empresa.

4. Una vez aprobado, el Plan de Formación se hará público, entre otros medios en la intranet, pudiendo los empleados solicitar su participación en aquellas acciones formativas que tengan relación con las tareas de su puesto de trabajo.

La Empresa facilitará plazas en los cursos de formación al personal que voluntariamente lo solicite, fuera de la jornada laboral, siempre que existan plazas libres en el curso del que se trate.

5. La Mesa Técnica de Formación, constituida por tres representantes nombrados por la dirección de la Empresa y tres nombrados por los representantes de los trabajadores, se reunirá periódicamente y tendrá como funciones básicas el seguimiento del desarrollo del Plan de Formación y de las acciones formativas realizadas así como la presentación de propuestas de mejora de la Formación Interna. Velará, igualmente, por la mayor participación de los empleados en las actividades formativas. A las reuniones de la Mesa Técnica de Formación podrán asistir, ocasionalmente, docentes, técnicos o miembros de los Comités de Seguridad y Salud para informar sobre algún aspecto de la formación realizada o





para plantear necesidades para su estudio y propuesta de resolución.

6. Dentro o fuera de la jornada de trabajo, será obligatoria la asistencia a aquellas actividades formativas que la Empresa declare básicas o inexcusables, ya sea para la más adecuada atención del puesto de trabajo, porque así lo establezca alguna disposición legal, o por razones de seguridad y salud.

7. La realización de los cursos se llevará a cabo durante la jornada laboral de los trabajadores y si ello no fuera posible, se abonará a cada uno de los asistentes 15,03 euros de dieta por hora de asistencia, o la parte proporcional para las fracciones de tiempo inferiores a la hora. Esta dieta solo se percibirá por la asistencia a los cursos que tengan carácter obligatorio.

La asistencia a actividades formativas que no sean obligatorias para el trabajador, no serán retribuidas.

8. La asistencia a cursos de carácter obligatorio llevará aparejada la compensación económica de los kilómetros existentes entre el centro de trabajo habitual y aquel donde se imparta la actividad formativa, ida y vuelta, al precio estipulado.

9. El trabajador no será convocado a la participación en acciones formativas que se desarrollen en sus días de descanso ni, en aquellos casos en los que trabaje en régimen de turnos rotativos, a continuación de la jornada de trabajo en turno de noche, salvo que la actividad formativa no pueda realizarse en otro momento. En tal caso y tratándose de trabajadores que asistiesen en su día de descanso, la Empresa abonará a éstos las dietas de formación correspondientes y el plus de trabajo en festivo.

Capítulo XI. Otras disposiciones.

Artículo 69. Prendas de Trabajo.

La dotación del vestuario, según los diferentes Grupos y Categorías estará compuesta por los elementos siguientes:

Grupo I.— Al personal de Laboratorio se le proveerá anualmente de dos batas blancas o dos trajes de pantalón blanco (tipo pijama sanitario), a elegir por el trabajador, y un par de zapatos de características adecuadas para el trabajo a



realizar.

A los Inspectores de Obras se les proveerá de un anorak de dos piezas cada dos años.

Grupo II.— A los Lectores y cobradores se les proveerá de un uniforme de invierno, compuesto de chaqueta, pantalón, dos camisas, chaleco, corbata, zapatos, dos pares de calcetines y anorak de dos piezas y un uniforme de verano, compuesto por chaqueta, dos camisas, pantalón, dos pares de calcetines y zapatos. Dichas prendas se entregarán de forma alternativa anualmente, las de verano antes del 1 de abril y las de invierno antes del 1 de octubre, de tal forma que una vez entregadas las de verano no serán entregadas las de invierno hasta el año siguiente y viceversa, a excepción del anorak, que se entregará cada dos años.

A los Encargados de Almacén se les proveerá de un anorak de dos piezas cada dos años.

Grupo III, IV, V y VI.— A los Capataces, Ordenanzas y Conductores adscritos a la Dirección, se les proveerá de un uniforme de iguales características y en las mismas condiciones que a los lectores y cobradores más un mono de trabajo como complemento, a excepción del anorak, que no se entregará a los Ordenanzas ni conductores.

Al resto del personal de los Grupos III, V y VI, se les proveerá anualmente de una cazadora, dos camisas (un año de manga corta y otro de manga larga), un chaleco de lana, dos pantalones, uno de ellos de abrigo para el invierno, dos pares de calcetines, un cinturón de lona y botas de seguridad. Estas prendas se entregarán con periodicidad anual antes del 1 de abril de cada año. También se les proveerá, cada dos años, de un anorak igual al de los lectores y capataces que será igualmente entregado, cuando corresponda, antes del 1 de abril.

Al personal del Departamento de Control de Calidad e Investigación y Desarrollo que realicen trabajo en la red de abastecimiento, embalses, ríos, vertidos, plantas de tratamiento de potable o residuales, etc. se le proveerá de un anorak de dos piezas y dos pares de calcetines con la misma frecuencia que al resto del personal que usa dichas prendas de trabajo.

Al personal que trabaje a la intemperie se les proveerá de un anorak cada dos años.



Aquellos aspectos de las prendas de trabajo que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo serán sometidos a informe del Comité de Seguridad y Salud antes de su adquisición.

Artículo 70. Premios, Faltas y Sanciones.

En lo relativo a este apartado se estará a lo dispuesto en el Anexo VI y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 71. Comisión de Seguimiento.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria para dirimir las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio. Esta Comisión estará integrada por un miembro de cada Sección Sindical firmante del Convenio y un número igual de miembros designados por la Dirección de la Empresa.

Aquella parte que solicite la reunión citará expresamente a la otra, haciendo mención de los temas a tratar y entregando, en su caso, la documentación oportuna para la preparación de la misma.

Asimismo, será competencia de esta Comisión regular aquellas cuestiones contempladas o no contempladas en el presente Convenio y que sean objeto de duda o desavenencia.

Para ello, las resoluciones deberán adoptarse por mayoría absoluta de sus miembros.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión, las partes acudirán al procedimiento arbitral que se determine.

Los compromisos que se alcancen en la Comisión de Seguimiento del Convenio, vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio Colectivo.

Artículo 72. Mesa Técnica Paritaria.

En el plazo de tres meses desde la firma del Convenio, se constituirá una Mesa





Técnica Paritaria, integrada por seis miembros, tres designados por la Dirección de la Empresa y uno por cada Sección Sindical con representación en el Comité Intercentro.

Los acuerdos de esta Mesa Técnica requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones, y lo pactado en ella, tendrá la misma eficacia que lo establecido en el Convenio Colectivo, integrándose en su articulado.

A tal efecto, los acuerdos deberán ser firmados por sus miembros y remitidos como tal a la autoridad laboral para su publicación como adenda del Convenio Colectivo de la Empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente, la Mesa tendrá los siguientes cometidos:

1. La actualización de las definiciones de las distintas categorías laborales de la Empresa, a fin de adaptarlas a su realidad laboral, económica y tecnológica, quedando facultada expresamente para acordar la nueva redacción del artículo 8 del Convenio Colectivo.

A los solos efectos de evitar contradicciones y desfases con los cambios operados en el artículo 8, la Mesa queda igualmente facultada para introducir las adaptaciones necesarias en el artículo 38 y concordantes del Convenio.

2. La Mesa Técnica estudiará las condiciones de desarrollo del Grupo VI, Obreros Polivalentes, debiendo finalizar su estudio y presentar una propuesta concreta antes del 30 de junio de 2006.

3. La Mesa se encargará del estudio para la presentación de propuestas a la Dirección sobre la reclasificación del personal de Planificación de Redes, de los Auxiliares Administrativos de Delegaciones, Auxiliares Técnicos de Laboratorio e Instrumentación.

4. El estudio de la posible unificación de los Grupos Laborales I y II.

Artículo 73. Valoración de puestos de trabajo.





La Empresa mantendrá actualizada las Descripciones y las Valoraciones de Puestos de Trabajo y por la Mesa Técnica Paritaria indicada en el artículo 72 del presente Convenio Colectivo se estudiará la aplicación de dicha Valoración de Puestos de Trabajo.

Artículo 74. Contratación temporal.

A fin de promover una política de fomento de la estabilidad en el empleo, ambas partes se comprometen a prestar la máxima colaboración para disminuir, en lo posible, y de forma paulatina, la contratación temporal en el ámbito de la Empresa. A tal fin, se acuerda que los contratos temporales que se suscriban después de la fecha de firma del Convenio, no podrán tener una duración superior a dos años, empezándose a computar este plazo desde la misma fecha de la firma para los contratos actualmente en vigor. De esta regla quedan exceptuados los contratos de interinidad y los contratos por obra o servicio determinado.

Asimismo, se acuerda que desde la fecha de la firma del Convenio, no se utilizarán los servicios de empresas de trabajo temporal o contratos de puesta a disposición, ni los contratos temporales de formación y a tiempo parcial. Esta medida no afectará a los contratos vigentes en la fecha de la firma.

Lo anteriormente indicado en este artículo no será de aplicación a los contratos suscritos con el jubilado parcial y el relevista conforme a lo indicado en el artículo 53 del presente Convenio Colectivo.

La contratación eventual en Emasesa se efectuará a través de una Bolsa de Contratación. La selección será efectuada por los servicios profesionales de la Empresa y el Comité Intercentros será informado de los procedimientos utilizados.

Para la categoría de peón especialista (Categoría 4.^a de los Grupos III, V y VI), las necesidades temporales o estructurales que surgieran se atenderán con el personal que habiendo superado el concurso en las diversas especialidades, no hubieran obtenido plaza. Esta bolsa de trabajo tendrá una periodicidad de dos años desde la finalización del último concurso público.





Artículo 75. Incorporación al Plan de Pensiones.

A partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo, los trabajadores, sin distinción por razón de la modalidad contractual que se concierte, se incorporarán al Plan de pensiones una vez cumplan dos años de antigüedad desde su ingreso.

En este sentido, la Entidad Promotora del Plan de Pensiones comenzará a efectuar las aportaciones que le correspondan, a partir del mes vigésimo quinto desde que el trabajador se incorporó a la Empresa, sin incremento alguno del porcentaje de cálculo de la aportación anual.

Disposición adicional primera.

Mediante acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Grupo de Empresa, se establecerán los mecanismos de financiación de este, que incluirán la gestión de la Caseta de Feria.

Disposición adicional segunda.

A partir de la firma del Convenio, los Encargados de Almacén (Categoría 1.ª, Subgrupo II del Grupo II) quedarán reclasificados, incorporándose a la categoría de Oficiales Administrativos (Categoría 3.ª del Subgrupo I, Grupo II) quedando extinguida la categoría de Encargado de Almacén.



Anexo I
Tabla salarial 2005

Grupo	Sueldo Base	Paz.	Haber Diario	Antig. Día	12 Pagos	4 Extras	Antig. Año
<i>I Técnico</i>							
1. ^a	80,90	9,99	90,89	0,78	33.174,85	9.708,00	378,30
1B	72,89	9,16	82,05	0,68	29.948,25	8.746,80	329,80
2	63,01	8,16	71,17	0,57	25.977,05	7.561,20	276,45
3	57,11	7,48	64,59	0,49	23.575,35	6.853,20	237,65
4	52,08	6,91	58,99	0,43	21.531,35	6.249,60	208,55
5	48,86	6,59	55,45	0,40	20.239,25	5.863,20	194,00
<i>II Administrativo.</i>							
—Subgrupo I: Administrativos:							
1. ^a	80,90	9,99	90,89	0,78	33.174,85	9.708,00	378,30
1B	72,89	9,16	82,05	0,68	29.948,25	8.746,80	329,80
2	63,01	8,16	71,17	0,57	25.977,05	7.561,20	276,45
3	52,08	6,91	58,99	0,43	21.531,35	6.249,60	208,55
4	45,52	6,23	51,75	0,32	18.888,75	5.462,40	155,20
—Subgrupo II: Auxiliar oficina:							
1	45,52	6,23	51,75	0,32	18.888,75	5.462,40	155,20
<i>III Obreros abastecimiento.</i>							
1	52,91	7,00	59,91	0,43	21.867,15	6.349,20	208,55
2	47,36	6,38	53,74	0,36	19.615,10	5.683,20	174,60
3	45,81	6,24	52,05	0,32	18.998,25	5.497,20	155,20
4	43,50	6,03	49,53	0,30	18.078,45	5.220,00	145,50
<i>IV Subalternos.</i>							
1	51,48	6,85	58,33	0,42	21.290,45	6.177,60	203,70
2	44,29	6,04	50,33	0,31	18.370,45	5.314,80	150,35
<i>V Obreros saneamiento.</i>							
1	52,91	7,00	59,91	0,43	21.867,15	6.349,20	208,55
2	47,36	6,38	53,74	0,36	19.615,10	5.683,20	174,60
3	45,81	6,24	52,05	0,32	18.998,25	5.497,20	155,20
4	43,50	6,03	49,53	0,30	18.078,45	5.220,00	145,50
<i>VI Obreros polivalentes.</i>							
1	52,91	7,00	59,91	0,43	21.867,15	6.349,20	208,55
2	47,36	6,38	53,74	0,36	19.615,10	5.683,20	174,60
3	45,81	6,24	52,05	0,32	18.998,25	5.497,20	155,20
4	43,50	6,03	49,53	0,30	18.078,45	5.220,00	145,50

Anexo II
Tabla de antigüedad

Grupo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<i>I Técnico.</i>									
1 ^a	0,78	1,56	2,34	3,11	3,89	4,67	5,45	6,22	7,00
1B	0,68	1,36	2,04	2,72	3,41	4,09	4,77	5,45	6,13
2	0,57	1,12	1,69	2,25	2,81	3,37	3,93	4,49	5,06
3	0,49	1,00	1,49	1,99	2,48	2,99	3,48	3,98	4,48
4	0,43	0,87	1,30	1,73	2,16	2,60	3,03	3,46	3,89
5	0,40	0,80	1,19	1,60	2,00	2,40	2,80	3,20	3,59
<i>II Administrativo.</i>									
— Subg. I. Administrativos.									
1A	0,78	1,56	2,34	3,11	3,89	4,67	5,45	6,22	7,00
1B	0,68	1,36	2,04	2,72	3,41	4,09	4,77	5,45	6,13
2	0,57	1,12	1,69	2,25	2,81	3,37	3,93	4,49	5,06
3	0,43	0,87	1,30	1,73	2,16	2,60	3,03	3,46	3,89
4	0,32	0,64	0,96	1,28	1,60	1,92	2,24	2,55	2,87
— Subg. II. Aux. Oficina.									
1	0,32	0,64	0,96	1,28	1,60	1,92	2,24	2,55	2,87
<i>III Ob. Abastecimiento.</i>									
1	0,43	0,87	1,30	1,73	2,16	2,60	3,03	3,46	3,89
2	0,36	0,71	1,07	1,42	1,78	2,14	2,49	2,85	3,21
3	0,32	0,64	0,96	1,28	1,60	1,92	2,24	2,55	2,87
4	0,30	0,61	0,91	1,22	1,51	1,81	2,12	2,42	2,73
<i>IV subalternos.</i>									
1	0,42	0,84	1,27	1,69	2,11	2,53	2,95	3,37	3,79
2	0,31	0,63	0,94	1,26	1,57	1,88	2,19	2,51	2,82
<i>V Ob. Saneamiento</i>									
1	0,43	0,87	1,30	1,73	2,16	2,60	3,03	3,46	3,89
2	0,36	0,71	1,07	1,42	1,78	2,14	2,49	2,85	3,21
3	0,32	0,64	0,96	1,28	1,60	1,92	2,24	2,55	2,87
4	0,30	0,61	0,91	1,22	1,51	1,81	2,12	2,42	2,73
<i>VI Ob. Polivalentes.</i>									
1	0,43	0,87	1,30	1,73	2,16	2,60	3,03	3,46	3,89
2	0,36	0,71	1,07	1,42	1,78	2,14	2,49	2,85	3,21
3	0,32	0,64	0,96	1,28	1,60	1,92	2,24	2,55	2,87
4	0,30	0,61	0,91	1,22	1,51	1,81	2,12	2,42	2,73

Anexo II
Tabla de antigüedad. (2)

Grupo	10	11	12	13	14	15	16	17
<i>I Técnico.</i>								
1A	7,78	8,56	9,33	10,11	10,90	11,67	12,45	13,23
1B	6,81	7,49	8,17	8,86	9,54	10,22	10,90	11,58
2	5,61	6,18	6,75	7,30	7,87	8,43	8,99	9,55
3	4,97	5,47	5,96	6,47	6,96	7,46	7,96	8,46
4	4,33	4,76	5,19	5,62	6,06	6,49	6,92	7,35
5	4,00	4,40	4,80	5,20	5,59	5,99	6,40	6,80
<i>II Administrativo.</i>								
— Subg. I. administrativos.								
1A	7,78	8,56	9,33	10,11	10,90	11,67	12,45	13,23
1B	6,81	7,49	8,17	8,86	9,54	10,22	10,90	11,58
2	5,61	6,18	6,75	7,30	7,87	8,43	8,99	9,55
3	4,33	4,76	5,19	5,62	6,06	6,49	6,92	7,35
4	3,19	3,51	3,83	4,15	4,47	4,79	5,11	5,43
— Subg. II. Aux. Oficina.								
1	3,19	3,51	3,83	4,15	4,47	4,79	5,11	5,43
<i>III Ob. Abastecimiento.</i>								
1	4,33	4,76	5,19	5,62	6,06	6,49	6,92	7,35
2	3,56	3,92	4,27	4,64	5,00	5,35	5,71	6,06
3	3,19	3,51	3,83	4,15	4,47	4,79	5,11	5,43
4	3,03	3,33	3,64	3,93	4,24	4,54	4,84	5,15
<i>IV subalternos.</i>								
1	4,21	4,64	5,06	5,48	5,90	6,32	6,75	7,17
2	3,14	3,45	3,76	4,08	4,39	4,71	5,02	5,34

Grupo	10	11	12	13	14	15	16	17
<i>V Ob. Saneamiento.</i>								
1	4,33	4,76	5,19	5,62	6,06	6,49	6,92	7,35
2	3,56	3,92	4,27	4,64	5,00	5,35	5,71	6,06
3	3,19	3,51	3,83	4,15	4,47	4,79	5,11	5,43
4	3,03	3,33	3,64	3,93	4,24	4,54	4,84	5,15
<i>VI Ob. Polivalentes.</i>								
1	4,33	4,76	5,19	5,62	6,06	6,49	6,92	7,35
2	3,56	3,92	4,27	4,64	5,00	5,35	5,71	6,06
3	3,19	3,51	3,83	4,15	4,47	4,79	5,11	5,43
4	3,03	3,33	3,64	3,93	4,24	4,54	4,84	5,15

Anexo II
Tabla de antigüedad. (3)

Grupo	18	19	20 y 21	22	23	24	25	Más de 25
<i>I Técnico.</i>								
1. ^a	14,01	14,78	15,56	15,94	16,34	16,73	17,12	17,51
1B	12,26	12,94	13,62	13,96	14,31	14,65	14,99	15,33
2	10,11	10,67	11,24	11,52	11,80	12,08	12,36	12,64
3	8,95	9,45	9,95	10,20	10,44	10,69	10,94	11,19
4	7,79	8,22	8,65	8,87	9,07	9,29	9,51	9,72
5	7,20	7,60	7,99	8,20	8,39	8,60	8,80	8,99
<i>II Administrativo.</i>								
— Subg. I: Administrativos.								
1A.	14,01	14,78	15,56	15,94	16,34	16,73	17,12	17,51
1B	12,26	12,94	13,62	13,96	14,31	14,65	14,99	15,33
2	10,11	10,67	11,24	11,52	11,80	12,08	12,36	12,64
3	7,79	8,22	8,65	8,87	9,07	9,29	9,51	9,72
4	5,75	6,07	6,39	6,55	6,71	6,87	7,02	7,19
— Subg. II: Aux. Oficina.								
1	5,75	6,07	6,39	6,55	6,71	6,87	7,02	7,19
<i>III Ob. Abastecimiento.</i>								
1	7,79	8,22	8,65	8,87	9,07	9,29	9,51	9,72
2	6,42	6,78	7,13	7,31	7,49	7,66	7,84	8,02
3	5,75	6,07	6,39	6,55	6,71	6,87	7,02	7,19
4	5,45	5,76	6,06	6,21	6,36	6,51	6,66	6,82
<i>IV Subalternos.</i>								
1	7,59	8,01	8,43	8,64	8,85	9,06	9,27	9,49
2	5,64	5,96	6,27	6,43	6,59	6,75	6,90	7,06
<i>V ob. Saneamiento</i>								
1	7,79	8,22	8,65	8,87	9,07	9,29	9,51	9,72
2	6,42	6,78	7,13	7,31	7,49	7,66	7,84	8,02
3	5,75	6,07	6,39	6,55	6,71	6,87	7,02	7,19
4	5,45	5,76	6,06	6,21	6,36	6,51	6,66	6,82
<i>VI Ob. Polivalentes.</i>								
1	7,79	8,22	8,65	8,87	9,07	9,29	9,51	9,72
2	6,42	6,78	7,13	7,31	7,49	7,66	7,84	8,02
3	5,75	6,07	6,39	6,55	6,71	6,87	7,02	7,19
4	5,45	5,76	6,06	6,21	6,36	6,51	6,66	6,82

Anexo III
Premio extraordinario de antigüedad para 2005

Grupo	Cuántia día
<i>I Técnico.</i>	
1. ^a	1,66
1B	1,47
2	1,19
3	1,06
4	0,92
5	0,82
<i>II Administrativo.</i>	
— Subgrupo I: administrativos.	
1. ^a	1,66
1B	1,47



Grupo	Cuantía día
2	1,19
3	0,92
4	0,72
— Subgrupo II: Auxiliar oficina.	
1	0,72
<i>III Obreros abastecimiento.</i>	
1	0,93
2	0,77
3	0,72
4	0,69
<i>IV subalternos.</i>	
1	0,90
2	0,72
<i>V Obreros saneamiento.</i>	
1	0,93
2	0,77
3	0,72
4	0,69
<i>VI Obreros polivalentes.</i>	
1	0,93
2	0,77
3	0,72
4	0,69

Anexo IV

Tabla de plusas año 2005

Grupo	Plus Nocturn.	Plus Tóxico	Plus Penoso	Compens Festivos
<i>I Técnico.</i>				
1A	20,19	13,78	10,34	68,91
1B	18,25	12,42	9,32	62,10
2	15,00	10,74	8,05	53,67
3	14,14	9,73	7,30	48,67
4	13,17	8,88	6,65	44,36
5	11,31	8,32	6,24	41,63
<i>II Administrativo.</i>				
— Subgrupo I: administrativos.				
1A	20,19	13,78	10,34	68,91
1B	18,25	12,42	9,32	62,10
2	15,00	10,74	8,05	53,67
3	13,17	8,88	6,65	44,36
4	10,52	7,75	5,82	38,77
— Subgrupo II: Auxiliar oficina.				
1	10,52	7,75	5,82	38,77
<i>III Obreros abastecimiento.</i>				
1	13,62	9,01	6,76	45,06
2	11,80	8,08	6,05	40,35
3	11,13	7,80	5,85	39,02
4	10,07	7,41	5,56	37,05
<i>IV Subalternos.</i>				
1	11,13	8,78	6,58	43,85
2	10,46	7,54	5,65	37,74
<i>V Obreros abastecimiento.</i>				
1	13,62	9,01	6,76	45,06
2	11,80	8,08	6,05	40,35
3	11,13	7,80	5,85	39,02
4	10,07	7,41	5,56	37,05
<i>VI Obreros polivalentes.</i>				
1	13,62	9,01	6,76	45,06
2	11,80	8,08	6,05	40,35
3	11,13	7,80	5,85	39,02
4	10,07	7,41	5,56	37,05



Anexo V. Acción social.

De acuerdo con lo que se regula en el artículo 47 del presente Convenio Colectivo, durante la vigencia del mismo se desarrollará el siguiente programa de Acción Social:

Primero.— Complemento en los casos de baja por enfermedad y accidente hasta el 100% de la retribución diaria total, con excepción del plus de asistencia-rendimiento, durante un plazo máximo de 18 meses, por cada proceso de incapacidad temporal no acumulable, según la normativa de la Seguridad Social.

Segundo.— Ayudas extraordinarias en caso de enfermedad u otras circunstancias.

Se podrán conceder en cuantía desde 300,51 euros hasta 2.104 euros. Para su concesión será necesaria petición del interesado justificando la necesidad de la ayuda y de la cuantía solicitada. Previo informe de la División de Recursos Humanos y del Comité Intercentros, la Dirección resolverá sobre su concesión o no y la cuantía.

Tercero.— Ayudas por minusvalías.

Cuando algún trabajador tuviere a su cargo a cónyuge, hijo, padres o hermano con anomalías físicas, psíquicas o sensoriales reconocidas por la Consejería de Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía, o el organismo que legalmente corresponda, tendrá derecho a una ayuda mensual de 151 euros en caso de que el familiar sea menor de dieciséis años y de 91 euros en caso de que supere la referida edad, para la atención especial del mismo.

Estas ayudas solo se podrán conceder, o en su caso mantener, siempre y cuando el familiar disminuido no perciba alguna otra pensión o ayuda igual o superior al salario mínimo interprofesional. Cuando se trate de los progenitores, el grado de minusvalía requerido, será igual o superior al 65%. Tanto en estos casos, como en el caso de los hermanos y cónyuges, el trabajador tendrá que acreditar documentalmente la minusvalía alegada, la convivencia del minusválido con el trabajador y que los ingresos de aquel, en cómputo anual, no superan el salario mínimo interprofesional.



Una vez cerrado el balance del Fondo de Acción Social del ejercicio anterior, las ayudas por minusvalías de padres se abonarán en la nómina correspondiente al mes de junio del ejercicio siguiente, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria en el Fondo.

Cuarto.— Ayudas para estudios de empleados en activo, cónyuges, hijos de empleados o de jubilados y fallecidos en la Empresa.

Esta ayuda consistirá en un importe fijo anual para los siguientes grados de enseñanza:

- Educación Infantil (0 a 2 años, ciclo 1.º): 43,20 euros
- Educación Infantil (3 a 5 años, ciclo 2.º): 64,80 euros
- Educación Primaria y Estudios Oficiales de Música, Danza y Arte Dramático (Grado Elemental): 100,80 euros.
- Programas de Garantía Social: 115,20 euros
- Educación Secundaria Obligatoria (Ciclo 1.º): 129,60 euros.
- Educación Secundaria Obligatoria (Ciclo 2.º): 158,40 euros.
- Bachillerato, Ciclo Formativo de Grado Medio de F.P. Específica: 194,40 euros.
- Ciclo Formativo de Grado Superior de F.P. específica,

Curso de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años, y Estudios Oficiales de Música, Danza y Arte

Dramático (Grado Medio): 230,40 euros.

- Estudios Universitarios de Primer Ciclo: 375,60 euros



- Estudios Universitarios de Segundo Ciclo, Proyecto Fin de Carrera y Estudios Oficiales de Música, Danza y Arte Dramático (Grado Superior): 390,00 euros
- Estudios oficiales de Experto Universitario, Máster y Doctorado realizado en Universidades y Fundaciones Públicas. La cuantía será el coste de la matrícula con un máximo de 500 euros. Esta ayuda estará condicionada como última prioridad para su concesión, caso de no haber fondo suficiente para este apartado.

En ningún caso el beneficiario tendrá derecho a la percepción de más de una ayuda de estudios, ni a más de una ayuda por cada curso, perdiéndola hasta que pase al curso siguiente.

Las posibles incidencias que las ayudas puedan plantear serán resueltas, previo informe de la Asistente Social, por la Dirección a propuesta del Comité Intercentros.

Una vez cerrado el balance del Fondo de Acción Social del ejercicio anterior, las ayudas de estudios de cónyuges se abonarán en la nómina correspondiente al mes de junio del ejercicio siguiente, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria en el Fondo.

Las peticiones se formularán en impresos que al efecto se facilitarán en la División de Recursos Humanos y serán cumplimentadas íntegramente, cuidando la exactitud de los datos contenidos en los mismos.

Las solicitudes podrán remitirse a la División de Recursos Humanos hasta el 30 de octubre de cada año, no admitiéndose las que se presenten con posterioridad.

Con la petición de ayuda deberá el interesado aportar necesariamente la documentación acreditativa de los estudios para los que se solicita la ayuda.

Quinto.— Se contratará con una empresa especializada una tarjeta sanitaria que se pondrá al servicio de cada empleado y tendrá una serie de beneficios y descuentos dentro de la sanidad privada, dicha tarjeta tendrá los mismos beneficios para todos los miembros de la unidad familiar. El gasto máximo de este apartado será de 9.000 euros por año.

Anexo VI. Régimen disciplinario.

Artículo 1. Régimen de faltas y sanciones.





Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 2. Clasificación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad en leve, grave o muy grave.

Artículo 3. Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. De 2 a 4 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el periodo de un mes.
2. No cursar en los plazos establecidos legalmente, los partes de baja o confirmación correspondientes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la Empresa con sus trabajadores.
5. No atender al público con la diligencia o corrección debidas.
6. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, en presencia de personas ajenas a la empresa.
7. El abandono del servicio, sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.
8. La falta injustificada de asistencia al trabajo durante uno o dos días al mes.
9. La falta de aseo y limpieza personal, o las conductas antihigiénicas.

Artículo 4. Faltas graves.





Serán faltas graves:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de un mes.
2. No comunicar con la puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta muy grave.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivasen perjuicios graves para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquel.
6. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha de este.
7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada como falta muy grave.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas, equipos o instalaciones de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
9. La falta de asistencia injustificada al trabajo de tres o cuatro días, en el periodo de un mes.
10. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad o del abandono del servicio sin causa fundada, aunque fuese por breve tiempo, se causare perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave.
11. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecido en cada centro de trabajo.





12. La falta grave o reiterada de atención al público, con la diligencia y atención debidas.

13. La inobservancia de las Leyes, reglamentos o incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando la misma suponga riesgos para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar adecuadamente los medios de seguridad facilitados por la Empresa.

14. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

15. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.

16. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

17. Si la causa prevista en el párrafo sexto del art. 3, produjera escándalo notorio.

18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado al menos amonestación escrita.

19. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza o las conductas antihigiénicas de tal índole, que produzcan quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

Artículo 5. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de tres meses, o de 25 en un año.

2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de cuatro días al mes.





3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza, y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer o voluntariamente inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
6. La condena por sentencia judicial firme por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto de su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
8. Revelar a elementos ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.
9. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
10. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la Empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la Empresa.
11. Causar accidente o perjuicio grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la Empresa o a sus clientes.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
14. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.





15. La simulación de enfermedad o accidente.

16. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

17. Cualquier tipo de acoso: Sexual, profesional, sindical o moral.

18. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del art. 3, y en la segunda, cuarta, séptima y decimotercera del art. 4.

19. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

La relación de faltas leves, graves o muy graves recogida en los arts. 3, 4 y 5 es meramente enunciativa, por lo que podrán ser motivo de sanción otras conductas no contenidas en los mismos, que serán calificadas por la Comisión de Seguimiento del Convenio según la analogía que guarden con aquellas.

Artículo 6. Competencia.

1. Corresponde a la Gerencia de Emasesa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio, siendo preceptiva la apertura de expediente disciplinario en los casos de faltas graves o muy graves.

2. Esta facultad podrá ser delegada en los casos de imposición de sanciones por faltas leves.

3. Igualmente, esta facultad podrá ser delegada en los casos de ausencia, vacante o enfermedad.

Artículo 7. Graduación de las sanciones.

Según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, las sanciones serán las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o por escrito.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.





c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Todas las sanciones que se impongan por escrito, se comunicarán al Comité Intercentros.

Artículo 8. Procedimiento sancionador.

La imposición de sanción escrita por falta leve, requerirá la previa audiencia del interesado.

Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, se requerirá la tramitación previa del expediente disciplinario.

La instrucción del expediente se desarrollará en las siguientes fases.

8.1. Fase de iniciación.

1. Será competente para ordenar la incoación de expediente disciplinario la Dirección de la Empresa.

2. En la misma resolución por la que se incoe el procedimiento, se nombrará Instructor y Secretario, debiendo recaer el nombramiento del primero en trabajador clasificado profesionalmente en una categoría igual o superior a la del expedientado.

3. La incoación del procedimiento, con el nombramiento de Instructor y Secretario, se notificará al trabajador sujeto a expediente, a los designados para ostentar dichos cargos, al Delegado de la Sección Sindical a la que el trabajador estuviere afiliado, si la Empresa tuviere constancia de ello, y al Comité Intercentros.

8.2. Fase de desarrollo.

1. El Instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.





2. El Instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al expedientado, que podrá ser asistido en este acto por un representante de la Sección Sindical a la que estuviere afiliado, o por un representante del Comité Intercentros.

En ese mismo acto, el trabajador expedientado podrá proponer la práctica de las pruebas que considere convenientes.

3. La Dirección de la Empresa estará obligada a facilitar al Instructor los antecedentes e informes necesarios, así como los medios personales y materiales que precise para el desarrollo de sus actuaciones.

4. A la vista de las actuaciones practicadas, y en un plazo no superior a quince días hábiles, contados a partir de la incoación del procedimiento, el Instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación.

5. El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados al trabajador.

6. El pliego se le notificará al trabajador expedientado, al Delegado de la Sección Sindical a la que estuviere afiliado y al Comité Intercentros, que dispondrán de un plazo de siete días hábiles para formular el pliego de descargo por el trabajador y las alegaciones que estimen convenientes. Durante el indicado plazo, se les podrá dar vista de las actuaciones, si así lo solicitan.

7. El Instructor formulará dentro de los cinco días hábiles siguientes, la propuesta de resolución en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas y hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador así como la sanción a imponer.

8.3. Fase de terminación.

1. La resolución que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de cinco días hábiles y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente.





Transcurrido dicho plazo sin haberse dictado resolución, se entenderá sobreseído el expediente.

2. La resolución habrá de ser motivada y deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparece recogida la sanción impuesta y el trabajador responsable.

3. La resolución deberá ser notificada al trabajador, a la Sección Sindical en su caso, y al Comité Intercentros, en el plazo de tres días hábiles.

Artículo 9. Prescripción de las faltas.

1. La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los diez días; para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento Pleno de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. La prescripción se interrumpirá desde el momento en que se adopte la resolución de incoar expediente disciplinario.

Artículo 10. Suspensión cautelar.

1. La suspensión provisional de empleo y sueldo podrá acordarse preventivamente por la Gerencia, desde el momento mismo en que se tenga conocimiento de la comisión de un hecho que pueda ser constitutivo de falta grave o muy grave, y hasta la finalización del expediente.

2. Esta suspensión solo podrá acordarse en los casos en que concurren circunstancias muy graves, riesgo para el trabajador o para sus compañeros.

3. Esta situación solo podrá mantenerse durante un plazo máximo de quince días hábiles, o hasta la finalización del expediente disciplinario, si se produjera con antelación.

Artículo 11. Ejercicio del derecho de opción.

En el caso de que la sanción impuesta sea calificada por el Juzgado de lo Social





Andalucía

**Empresa Municipal de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla, S.A.
(EMASESA)**

BOP , 02 de febrero del 2006

Página 80 de 80

como despido improcedente, la Empresa antes de ejercer la opción entre la readmisión y el despido, oirá preceptivamente al Comité Intercentros.

