



## **CONVENIO COLECTIVO DE SOCIEDAD ESPAÑOLA DE AGUAS FILTRADAS PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE LA EDAR DE TABLADA (SEVILLA)**

### **Capítulo I. Ámbito de Aplicación**

#### **Artículo 1. Ámbito de Aplicación Funcional**

El presente convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre Sociedad Española de Aguas Filtradas, S.A., y sus trabajadores. En lo no regulado en el mismo se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua o Convenio Colectivo que lo sustituya y la normativa laboral vigente.

#### **Artículo 2. Ámbito de Aplicación Personal**

El convenio afectará a todo el personal que en la actualidad está adscrito a la Empresa Sociedad Española de Aguas Filtradas, S.A., en su centro de trabajo de la E.D.A.R. De Tablada 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. Las mejoras del presente convenio respetarán las que, con superación de estas, tengan pactadas individualmente la empresa con sus trabajadores.

#### **Artículo 3. Ámbito de Aplicación Territorial**

Las normas contenidas en este Convenio afectarán sólo a los trabajadores adscritos al centro de Trabajo de la E.D.A.R. de Tablada.

#### **Artículo 4. Ámbito de Aplicación Temporal**

Este Convenio Colectivo tendrá una duración de tres años, desde el 01 de enero de 2002, hasta el 31 de diciembre de 2.004, entrando en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, y retrotrayéndose sus efectos económicos, al día 1 de enero de 2002.

Dicho convenio se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con dos meses de antelación a su terminación o prorroga en curso. En caso de denuncia, las partes firmantes se comprometen a constituir la mesa negociadora de un nuevo convenio, en la segunda quincena del mes de enero de 2.005.

El contenido del presente convenio se considerará, prorrogado hasta que finalice la negociación del siguiente.

#### **Artículo 5. Absorción**

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, absorben las que con anterioridad vinieran disfrutando los trabajadores, ya tuviese su origen en



imperativos legales, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originados.

## **Artículo 6. Incremento Salarial**

Las remuneraciones de todo el personal afectado por el presente convenio, para el año 2002 y con independencia del derecho a la percepción de los restantes conceptos económicos reflejados en el mismo, son los que se fijan para todas las categorías en la tabla salarial anexa.

Para el año 2003, se incrementa la tabla salarial en el IPC, previsto por el gobierno más el 0,8%, excepto las horas extras. Si el IPC, al 31/12/2003, fuese superior al incremento efectuado en tablas, se efectuara una revisión salarial, en el tanto por ciento de exceso con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2003.

Para el año 2.004, se incrementa la tabla salarial en el IPC, previsto por el gobierno más el 1%, excepto las horas extras. Si el IPC, al 31/12/2004, fuese superior al incremento efectuado en tablas, se efectuara una revisión salarial, en el tanto por ciento de exceso con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2.004.

### **2. Cláusula de Revisión Salarial.**

Con independencia de lo dispuesto anteriormente, para el año 2002 se establece una cláusula de revisión salarial, sobre el índice de inflación previsto por el gobierno, para todos los conceptos que figuran en la tabla salarial anexa, excepto las horas extras.

Aplicándose la revisión una vez constatado el dato por el Instituto Nacional de Estadística, el supuesto de que el IPC real enero - diciembre de 2002

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

### **Artículo 7. Ordenación del Trabajo**

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la ordenación del trabajo es facultad del empresario, o persona en quien se delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional.

### **Artículo 8. Prestación del Trabajo y Obligaciones Específicas**

1. La prestación de trabajo, vendrá determinada por las Leyes, el presente convenio y el contrato individual.

Todo con reconocimiento de los deberes generales de colaboración y buena fe que deben regir la citada prestación, manteniendo los trabajadores los secretos relativos a la explotación y negocios de la Empresa.

2.- Sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prestar trabajo distinto del acordado, con obligación por parte del empresario de remunerarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

3. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

4. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.

### **Artículo 9. Deberes del Empresario**

En relación con la prestación de trabajo, el empresario está obligado a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección colectivos o individuales necesarios a efectos de su seguridad e higiene en el trabajo.

### **Artículo 10. Reclamaciones de los Trabajadores**

Sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlos previamente al Jefe de Planta, junto con el representante legal de los trabajadores.

La empresa resolverá estas reclamaciones en el plazo de diez días, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

### **Artículo 11. Movilidad Funcional**

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que

corresponden a estos y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

La Empresa deberá previamente, comunicar esta situación al representante de los trabajadores.

### **Artículo 12. Trabajos de Superior Categoría**

1. Por necesidades organizativas, o de producción, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurridos seis meses interrumpidos, u ocho alternos, se entenderá creada una vacante y se convocará concurso - oposición según los términos establecidos en el artículo 26 de este convenio.

3. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por, incapacidad transitoria, maternidad, privación de libertad sin sentencia condenatoria en firme, permiso y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la haya motivado.

### **Artículo 13. Trabajos de Inferior Categoría**

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya por el tiempo imprescindible, comunicándolo, al representante legal de los trabajadores, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado.

En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración y derechos que, por su categoría le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas.

No se considerará a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

### **Artículo 14. Movilidad Geográfica**

La empresa podrá desplazar a su personal de acuerdo con la normativa legal que



lo regule expresamente (Estatuto de los Trabajadores), ó normas que lo sustituyan.

### **Artículo 15. Descanso por Movilidad**

A falta de pacto o acuerdo expreso entre el trabajador y la empresa, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores, en esta materia.

### **Artículo 16. Locomoción**

La Empresa está obligada a facilitar medios de locomoción para el desplazamiento del trabajador dentro de la jornada laboral.

Todo empleado que de mutuo acuerdo con la empresa, dentro de su jornada laboral o en jornadas extraordinarias, tenga que utilizar su vehículo propio para el desarrollo de su trabajo, cobrará el importe correspondiente a los kilómetros realizados al precio de 0,17 euros el kilómetro.

Cuando se trate de un desplazamiento fuera del término municipal y la empresa no facilite medio de locomoción, la misma abonará el importe del billete de autobús, de 1ª clase de ferrocarril, de avión en clase turista o el importe de los kilómetros en el caso de que el trabajador utilice su coche propio.

## **Capítulo III. Clasificación Profesional**

### **Artículo 17. Grupos Profesionales y Categorías**

Todo el personal de la E.D.A.R. de Tablada al que afecta este Convenio Colectivo se clasificará, de acuerdo con su titulación y las actividades desarrolladas, en los siguientes grupos y categorías.

Esta clasificación es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las profesiones y categorías enumeradas, si no lo requiriese la organización del centro de trabajo.

Grupo Profesional Categoría

Grupo I:

— Personal Titulado y Técnico Titulado Superior.

Titulado Grado Medio.

Encargado de Estación.

Analista.



Grupo II:

— Personal Administrativo.

Oficial.

Auxiliar.

Grupo III:

— Personal Obrero

Oficiales 1ª

Oficiales 2ª

Oficiales 3ª

Peones Especialistas.

Peones.

Limpiadores.

### **Artículo 18. Definición de los Grupos Profesionales**

Los trabajadores de la E.D.A.R. de Tablada llevarán a cabo sus cometidos bajo los principios de eficiencia, economía, dinamicidad, operatividad y dependencia jerárquica, sin que esta última coarte la iniciativa personal en el trabajo, siempre y cuando este se desenvuelva dentro de los parámetros legales y convencionales.

Las funciones de cada grupo que aquí se describen son de tipo general y carácter indicativo, por lo que no deben interpretarse de modo restrictivo o excluyente, pudiendo, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, ampliarse o reducirse, tanto los grupos como sus funciones.

I. Personal Titulado y Técnico.

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que reúnen los conocimientos técnicos suficientes para realizar con plena capacitación las tareas que le sean encomendadas dentro de su especialidad.

Titulado de Grado Superior. Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior, que pueden tener a sus órdenes otros titulados de igual o inferior categoría.

Titulados de Grado Medio. Son los contratados para las misiones correspondientes



a su título con capacidad técnica y los conocimientos precisos para dirigir alguna explotación o rama productiva, o bien colaborar directamente con un titulado superior en sus tareas, incluso sustituyéndole.

Encargado de Estación. Son aquellos trabajadores que sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, e interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

Técnico Analista. Son aquellos trabajadores que preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo, esterilizan materiales y cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan los análisis físicos, químicos o biológicos, con sus correspondientes informes.

## II. Personal Administrativo.

Pertenece a este grupo aquellos trabajadores que poseen cualidades profesionales, conocimientos, titulación y experiencia para el desempeño de su oficio, estando capacitados para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas:

— Oficial administrativo. Son los empleados que a las ordenes inmediatas del Jefe de Planta, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

A modo de orientación realizan trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos propios de oficina.

— Auxiliar administrativo. Son los empleados que a las ordenes de sus superiores realizan trabajos de tipo administrativo, requiriendo suficiente capacitación para el manejo de máquinas auxiliares de oficina e informática, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, preparación de recibos, costes, cargos y demás trabajos propios de oficina.

## III. Personal Obrero.

(1) Profesionales de oficio.

(2) Personal auxiliar.

### III.1. Profesionales de oficio.

Pertenece a este grupo aquellos trabajadores que poseen cualidades profesionales, conocimientos y experiencia en el desempeño de su oficio (eléctrico, mecánico, instrumentista, tubero - calderero y operador de planta), estando capacitados para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas. Podrán tener en función de su cualificación la categoría de:

**Oficiales de Primera:** Son los que poseyendo un oficio determinado, lo practican con tal grado de perfección que no sólo le permiten 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.

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

**Oficiales de Segunda:** Integran esta categoría aquellos trabajadores 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 o en las instalaciones de producción.

Este personal podrá estar actuando bajo las órdenes del personal de categoría superior, o tener a su cargo personal de categoría inferior.

**Oficiales de Tercera:** Se considera como tales los que con la formación profesional elemental de las funciones que integran su oficio ejecutan los trabajos acorde con la referida formación, bajo la dirección o encargo de un superior.

### III.2. Personal auxiliar.

Son aquellos trabajadores que realizan labores auxiliares y complementarias.

Pueden dividirse en:

— Peones Especialistas.

— Peones.

— Personal de Limpieza.

— **Peones Especialistas:** Son aquellos trabajadores dedicados a aquellas actividades que, sin constituir propiamente un oficio, exigen sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención.

— Peones son aquellos trabajadores que realizan actividades manuales que no

requieren entrenamiento ni conocimientos especiales.

— Limpiadores. Se incluye en esta categoría el personal que tiene por misión la limpieza de las distintas dependencias de la Empresa.

### **Artículo 19. Dedicación Plena**

Cuando concurren condiciones que hagan posible la realización simultánea o sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondiente a varios puestos de trabajo, podrán ser aquellos encomendados a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, medida necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal.

## **Capítulo IV. Ingresos y Ascensos**

### **Artículo 20. Ingreso en el Trabajo.**

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.

### **Artículo 21. Pruebas de Aptitud**

1. La empresa, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
2. El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico en función de los riesgos derivados del puesto de trabajo.

### **Artículo 22. Período de Prueba**

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos: 3 meses.
- b) Administrativos: 2 meses.
- c) Personal de planta:  
Profesionales de oficio: 1 mes.  
Resto de Personal: 15 días.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones

correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

4. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

### **Artículo 23. Ingresos y Ascensos**

A) Ingresos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores. Será condición precisa para el ingreso poseer la titulación específica que se exija en cada categoría. En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo.

B) Ascensos.

El ascenso del personal se realizará cuando exista una vacante en una categoría superior o por necesidades del servicio.

La distribución que existe en la actualidad en la E.D.A.R. de Tablada en las distintas categorías será fija y las vacantes que se produzcan en el futuro serán cubiertas del siguiente modo:

a) El ascenso del personal del Grupo I, será de libre designación y revocación por la empresa.

b) Los ascensos para cubrir las vacantes del personal del Grupo II e III, se realizarán mediante los dos turnos siguientes:

1. De concurso oposición entre todos los trabajadores.

Si los aspirantes no obtuviesen la puntuación requerida en las pruebas que se realicen la empresa podrá optar o bien por lo establecido en el punto segundo o por su contratación en el exterior.

2. De libre designación de la empresa entre la totalidad de su personal cualquiera



que sea el escalafón a que pertenezca.

## Capítulo V. Contratación

### Artículo 24. Normas Generales

El contrato de trabajo individual y consiguiente ingreso del trabajador en la empresa, se celebrará por escrito con la Dirección de la misma. Serán condiciones aplicables al mismo a falta de pacto expreso, las que se deriven de los trabajos o funciones que, legal o convencionalmente le corresponda al trabajador así contratado.

### Artículo 25. Modalidades de Contratación

La empresa y los trabajadores podrán formalizar cualquier tipo de contrato, debiendo ajustarse a los requisitos que se establezcan, en la normativa legal que los regule expresamente ó normas que lo sustituyan.

### Artículo 26. Clasificación Profesional

El ingreso en la Empresa, una vez celebrado el contrato en cualquiera de las formas previstas en el presente convenio, llevará consigo la clasificación del interesado con arreglo a las funciones para las que hubiera sido contratado y no por las que pudiera considerarse capacitado para realizar.

### Artículo 27. Cláusula de Subrogación

La Empresa que sustituya a la anterior adjudicataria, a la extinción o conclusión del contrato, vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de esta, adscritos a este servicio, respetándose su antigüedad, salario según nómina oficial y demás derechos laborales y sindicales, según proceda legalmente.

Serán requisitos necesarios para tal absorción y subrogación que los trabajadores del Centro o de Trabajo que se absorban lleven, al menos, prestando sus servicios en el mismo cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue, excepto aquellos trabajadores que hubiesen sido contratados por interinaje o por contrato de relevo. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser absorbidos, debiendo permanecer al servicio y en la plantilla de la Empresa sustituida.

La empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio notificara por escrito en el término de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva adjudicataria y acreditará documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extra salariales, laborales y sociales, de todos los





trabajadores.

De acuerdo con lo establecido con el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores el anterior adjudicatario y en su defecto el nuevo, deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores de dicho servicio.

Los documentos que la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva Empresa adjudicataria son los siguientes:

1. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
2. Fotocopias de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
3. Fotocopias de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos cuatro meses.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
5. Relación de todo el personal objeto de la subrogación en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.
6. Fotocopia de los contratos de trabajo escritos que tengan suscritos los trabajadores afectados.
7. Documentación acreditativa de la situación de baja de Incapacidad Transitoria, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación, deban ser absorbidos, indicando el período que llevan en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentren en excedencia, o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el Centro o Centros de Trabajo objeto de la subrogación, con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
8. Copia de documentos diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que este ha recibido de la Empresa saliente, su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias antes de producirse el cambio de empresa, disfrutaran de ellas íntegramente en el periodo establecido con la nueva empresa responsable del servicio. Por ello la empresa saliente obligatoriamente abonara a la empresa entrante, tanto la



cuantía económica como las cotizaciones de Seguridad social correspondientes a las vacaciones de los trabajadores subrogados, de forma que la empresa entrante concederá sin ningún tipo de merma (ni económica, ni de días ni de Seguridad Social) las vacaciones a los trabajadores en el tiempo reglamentario pactado.

De igual forma, en el supuesto de que las vacaciones ya hubiesen sido disfrutadas por el trabajador antes de la subrogación, se seguirá el procedimiento establecido en el apartado anterior de este artículo, siendo en este caso la empresa entrante la que liquidara a la empresa saliente.

## **Capítulo VI. Percepciones Económicas. Conceptos y Estructura**

### **Artículo 28. Percepciones Económicas**

Del cómputo de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras, las recibe como compensación de gastos, de cotizaciones efectuadas o de modificaciones en su relación de trabajo, y estas no forman parte del salario, siendo percepciones de carácter extrasalarial.

#### a) Percepciones económicas salariales:

1. Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

2. Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban condicionarse al salario base atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

— Personales, como Antigüedad, Participación en Beneficios, Asimilación Convenio.

— De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno, turnos, tóxico - penoso.

— De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, pluses de actividad u horas extraordinarias.

— Las pagas extraordinarias, y la retribución de vacaciones.

#### b) Percepciones económicas no salariales:

• 1.- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

• 2.- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como las

cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales.

- 3.- Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

### **Artículo 29. Forma de Pago**

La liquidación mensual se efectuará el último día de mes. Todos los pagos se efectuarán mediante transferencia bancaria a la cuenta que determine el trabajador.

### **Artículo 30. Complemento Salarial por Antigüedad**

El complemento de antigüedad se regirá por los criterios siguientes:

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, tendrán derecho a un complemento periódico por antigüedad, calculada desde la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, de acuerdo con lo que marca el art. 22 del laudo arbitral para las industrias de depuración de aguas de 30 de junio de 1998.

2. En caso de que durante la duración de este convenio, el citado laudo sea sustituido por un Convenio Colectivo de ámbito Nacional, se aplicará automáticamente este, en la cuantía y condiciones que marque este y con los efectos retroactivos que disponga. La cuantía resultante por aplicación de este complemento de antigüedad no podrá ser superior al 25% del importe del Salario Mínimo Garantizado en el laudo, percibido por cada trabajador. Cuando el trabajador cumpla 65 años no devengará más complemento de antigüedad, quedando fija la alcanzada hasta dicha fecha.

3. Los trabajadores que vinieran percibiendo algún complemento de antigüedad, percibirán la cantidad consolidada a 31/12/2001 en su cuantía presente, a la que se adicionara la resultante de la aplicación de los términos establecidos en los apartados anteriores de este artículo.

Es decir, en el recibo de salarios correspondiente debe diferenciarse lo que responde al concepto consolidado y su cuantía y lo que es consecuencia de la antigüedad prevista con el nuevo sistema.

4. Este complemento se percibirá en las once pagas ordinarias y en Vacaciones.

Queda derogado cualquier cálculo de antigüedad preexistente.

### **Artículo 31. Participación en Beneficios**

Se establece una participación de beneficios, para todos los trabajadores a los que afecte el presente convenio, cuyo importe es el que figura en la tabla anexa, según categoría. Se percibirán en las once mensualidades ordinarias, pero no en



las pagas extraordinarias.

### **Artículo 32. Plus Tóxico - Penoso**

Se establece plus Tóxico - Penoso para todos los trabajadores, cuyo importe es el que figura en la tabla del anexo, según su categoría.

Dicho plus se percibirá en las once mensualidades ordinarias, pero no en las pagas extraordinarias.

### **Artículo 33. Plus de Turnicidad**

Aquellos trabajadores que de forma sistemática realicen su trabajo en turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, percibirán un plus de turnicidad de 18,03 por mes trabajado en el año 2002. Este plus compensa entre otros la variación del descanso semanal, el trabajo en fiestas intersemanales y la variación del horario que se produce de forma más notoria durante el periodo vacacional de los trabajadores. Dicho plus se percibirá durante seis meses, pudiendo ser variable el mes en que se empiece a percibir durante la duración del convenio (en función del calendario vacacional).

Para los años 2003, 2004 se aplicará el incremento pactado en el artículo 6 de este convenio.

### **Artículo 34. Plus de Disponibilidad**

Debido a las especiales características del servicio público que se presta, los Oficiales 1ª de Mantenimiento que a la entrada en vigor del presente convenio vienen realizando su trabajo en régimen de flexibilidad horaria, es decir que deben acudir a su puesto de trabajo cuando por necesidades del servicio la empresa así lo requiera percibirán mensualmente la cantidad de 92,40 euros, durante el año 2002. Dicho plus se percibirá en las once mensualidades ordinarias y en Vacaciones. Para los años 2003 y 2.004 el precio se incrementara de acuerdo con el incremento pactado en el art. 6. Este plus es de carácter voluntario y no consolidable dejándose de percibir cuando el trabajador pase a realizar otras funciones o cambien las condiciones de mantenimiento y producción.

### **Artículo 35. Plus de Nocturnidad**

Se establece plus de nocturnidad por noche realmente trabajada para todos los trabajadores a los que afecte el presente convenio, cuyo importe es el que figura en la tabla del anexo, según su categoría.

Para los años 2003 y 2004 se aplicará el incremento pactado en el artículo 6 de este convenio.





### **Artículo 36. Pagas Extraordinarias**

Se establecen dos pagas extraordinarias según tabla anexa, para cada una de ellas. Su generación coincidirá con los semestres naturales y serán abonadas con la mensualidad de junio y 15 de diciembre.

Para los años 2003, 2004 se aplicará el incremento pactado en el artículo 6 de este convenio.

### **Artículo 37. Retribución de las Horas Extraordinarias**

Todas las horas extraordinarias que realice el personal comprendido en el presente convenio, serán abonadas en las cuantías fijas e invariables cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, señaladas en el Anexo correspondiente de la tabla Salarial.

Para los años 2003 y 2.004 el precio de las horas extraordinarias se mantendrá invariable.

### **Artículo 38. Asimilación Convenio**

A las cantidades que venía abonando la empresa como Plus Complementario se le aplica un incremento salarial para el año 2002 del 2%. Pasando a denominarse Asimilación Convenio, a la firma del presente Convenio.

Para el 2003 y, 2004 el incremento será el pactado en el artículo 6 de este convenio.

### **Artículo 39. Retribución Vacaciones**

Las Vacaciones se retribuirán conforme a la tabla salarial anexa del presente convenio, adicionándose en cada caso, la Asimilación Convenio y la Antigüedad.

### **Artículo 40. Retribución Días Festivos Navidad**

Todo el personal que trabaje los siguientes días:

Día 24 de diciembre de 15.00 horas a 23.00 horas.

Día 25 de diciembre de 7.00 horas a 15.00 horas.

Día 31 de diciembre de 15.00 horas a 23.00 horas.

Día 1 de enero de 7.00 horas a 15.00 horas.

Independientemente de su haber diario, recibirá una compensación de 76,94 euros.

Los trabajadores que trabajen los días:

Día 24 de diciembre de 23.00 horas a 7.00 horas.

Día 31 de diciembre de 23.00 horas a 7.00 horas.

Independientemente de su haber diario, recibirá una compensación de 90,15 euros.

Estas compensaciones económicas se percibirán en la nómina de enero, durante los años de vigencia de contrato.

## **Capítulo VII. Régimen de Trabajo**

### **Artículo 41. Jornada de Trabajo**

La jornada será de 1.764 horas en cómputo anual, durante los tres años de vigencia del presente convenio.

La jornada laboral será de ocho horas al día y 40 horas semanales como máximo de promedio.

### **Artículo 42. Calendario Laboral**

Serán consideradas como festivas las 12 fiestas reflejadas en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía», más las dos fiestas locales de Sevilla.

La empresa elaborará el calendario laboral, procurando concordar la propuesta del delegado de personal con las necesidades del servicio.

El cuadrante se realizará y comunicará al personal con un mes de antelación.

En caso necesario la Empresa podrá modificar el cuadrante previsto, previa comunicación al delegado de personal.

Siempre que no se altere el normal desenvolvimiento del turno, los trabajadores previa comunicación y aceptación de la dirección, lo podrán intercambiar.

### **Artículo 43. 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 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.

Si la prolongación superase en media hora la jornada diaria del trabajador, siempre que sea previsible que el trabajo va a continuar y así resulte de hecho, la empresa estará obligada a proveer de comida al mismo o, en su caso, se concederá el tiempo de tres cuartos de hora para comer. Dicho tiempo será considerado a todos los efectos por tiempo de trabajo efectivo.

Ningún trabajador prestará más de 12 horas de trabajo sin interrupción, salvo situación de extrema gravedad y clara emergencia, declarada por la Dirección.

#### **Artículo 44. Vacaciones**

El personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales o el número de días proporcionales si su antigüedad es inferior a un año.

Todo el personal deberá solicitar la fecha de disfrute de vacaciones antes del 31 de enero. La Dirección expondrá el plan de vacaciones en el tablón de anuncios durante el mes de febrero. En lo relativo a su disfrute se procurará que se realice de forma interrumpida, no obstante, quince días de los cuales, deberán disfrutarse, si el trabajador lo desea, en el período de junio a septiembre, ambos inclusive, acordando con la empresa la fecha del disfrute.

A la hora de acordar con la empresa la fecha de disfrute, esta será establecida teniendo en cuenta que queden cubiertas las necesidades del servicio. En el caso en que coincidan dos o más trabajadores en la misma petición en la fecha de vacaciones y caso de no ponerse de acuerdo, se adjudicará mediante sorteo.

Cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuese posterior al primero de enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de diciembre en proporción al tiempo trabajado.

A los efectos de que, durante el disfrute de vacaciones por los trabajadores, las necesidades del servicio queden cubiertas la empresa tendrá la facultad de proceder a la reorganización de los servicios.

#### **Artículo 45. Licencias**

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

- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Cinco días en caso de fallecimiento del cónyuge o hijos.



— Dos días por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer desplazamiento fuera de su provincia, la licencia será de cuatro días.

— Tres días en caso de nacimiento de hijo.

— Quince días por matrimonio.

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

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad, el trabajador deberá remitir o presentar a su jefe inmediato, en el plazo de tres días naturales, la baja facultativa correspondiente, no abonándosele, si no acredita que la ausencia fue debida a enfermedad, el salario correspondiente a ese día, sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportase prueba alguna, será considerado como falta injustificada.

#### **Artículo 46. Descansos**

El descanso para el trabajo que se preste ininterrumpidamente durante ocho horas será de media hora.

Salvo en casos de urgencia o necesidad perentoria entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir como mínimo doce horas.

En el relevo continuado deberá permanecer el trabajador en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario para su posible sustitución si el cambio no se hubiese llevado a efecto por el relevo entrante.

#### **Artículo 47. Cumplimiento de Deberes de Carácter Público**

Se estará a lo dispuesto en el art. 37.3.d del Estatuto de los Trabajadores (R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo)

#### **Artículo 48. Excedencia**

En materia de excedencia, se estará a lo regulado en el art. 46 del E.T. (R.D.L. 1/1995 de 24 de marzo).

#### **Artículo 49. Permiso de Estudio**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.



## Capítulo VIII. Faltas Y Sanciones

### Artículo 50. Clases de Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en: leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

### Artículo 51. Faltas Leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado y superiores a 10 minutos.
2. La no comunicación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio.

### Artículo 52. Faltas Graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta 3 cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.
2. Faltar un día al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
4. La simulación de supuestos de incapacidad transitoria o accidente.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse a uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros compañeros.
7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al

propio trabajador o a sus compañeros.

8. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

11. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

12. No advertir en los partes de trabajo, de cualquier anomalía o avería que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

13. El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo productivo de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como muy grave.

14. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

### **Artículo 53. Faltas muy Graves**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.

2. Faltar al trabajo dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados: el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la Empresa o cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos, de forma intencionada, en cualquier material, herramienta, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.



5. La embriaguez y la toxicomanía puntual durante el trabajo.
6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
7. Los malos tratos de palabra y obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
8. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
9. La desobediencia continuada o persistente.
10. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

#### **Artículo 54. Sanciones. Aplicación**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a quince días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 90 días.





b) Despido.

### **Artículo 55. Notificación**

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado, al delegado de personal y al sindicato, en caso de que estuviese afiliado, expresando las causas que la motivaron.

### **Artículo 56. Prescripción**

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

## **Capítulo IX. Prevención de Riesgos Laborales**

### **Artículo 57. Principios Generales**

La empresa manifiesta su voluntad de cumplir y hacer cumplir la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

El delegado de los trabajadores pasará a ostentar la figura de delegado de prevención en representación de los trabajadores pero, sin que ello suponga aumento de crédito horario, que será el conferido para la representación general en el Estatuto de los Trabajadores.

Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

### **Artículo 58. Reconocimientos Médicos**

La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, una vez al año.

## **Capítulo X. Régimen Asistencial**

### **Artículo 59. Naturaleza del Régimen Asistencial**

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio tiene naturaleza de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social prevista en el artículo 191 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo de 20 de junio de 1994.

### **Artículo 60. Incapacidad Temporal**





En el caso de I.T. derivada de accidente laboral, quedará garantizado el 100% del salario que el trabajador perciba en el momento de la baja por los siguientes conceptos:

Salario Base, Participación en Beneficios, Plus tóxico-Penoso y Asimilación

Convenio. En este caso, asimismo, no serán penalizadas las pagas extraordinarias, percibiéndose el 100%.

Dicha garantía del 100%, se alcanzará completando la Empresa las prestaciones de la Seguridad Social.

La Empresa pagará la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social por I.T. y el 100%, de los conceptos anteriormente mencionados a partir del primer día y hasta la fecha en la que el trabajador pase a percibirlo del Instituto Nacional de la Seguridad Social (18.º mes).

En el supuesto de I.T. derivadas por enfermedad o accidente no laboral, las empresas abonarán desde el primero hasta el 15º día de baja el 60% de la Base Reguladora de la Seguridad Social.

A partir del día 16, abonarán el 100% de los conceptos contemplados en el supuesto de accidente laboral.

Si la situación de I.T. sobrepasa los 45 días, se le abonará al trabajador el 100% de los días 1 al 15º.

### **Artículo 61. Prendas de Trabajo**

A todo el personal de mantenimiento y relevo se les proveerá de un uniforme de invierno y otro de verano, el uniforme de invierno estará compuesto de una chaqueta corta o cazadora, un pantalón, una camisa, un chaleco de lana, un par de zapatos (o los que sean necesarios previa entrega de los anteriores), y un anorak. El uniforme de verano compuesto por una camisa, y un pantalón.

Además se les entregará un par de botas de seguridad, en caso de deterioro.

También se proveerá a este personal, cada dos años, de un equipo de agua completo, incluyendo las botas de agua de seguridad, siempre que entreguen las anteriores y su compruebe su estado.

La empresa entregará el vestuario adecuado para cada época del año, fijándose las fechas del 1 de abril y el 1 de octubre para esta entrega a excepción del anorak que en caso de deterioro se entregara cada dos años.

Si por motivo de sus funciones el trabajador necesitase otro tipo de ropa, se le dotará individualmente.





## **Artículo 62. Seguro de Accidente**

La empresa suscribirá un seguro de accidentes por un importe de 24.040,48 euros, cubriendo el riesgo de muerte o incapacidad absoluta para cualquier clase de trabajo por accidente y enfermedades profesionales.

Dicho seguro cubrirá a cada trabajador adscrito a S.E.A.F.S.A., mientras permanezca al servicio de la misma.

## **Capítulo Xi. Derecho de Representación Colectiva**

### **Artículo 63. Órganos de Representación**

Sin perjuicio de otra forma de colaboración los trabajadores participan en la empresa a través del órgano de representación contemplado en el presente convenio.

El delegado de personal dispondrá de un crédito de 15 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones como representante de los trabajadores. Este deberá de comunicar a la dirección la ausencia de su puesto de trabajo con la antelación necesaria, que permita la cobertura de servicio.

Además de las competencias establecidas en la legislación vigente el representante de los trabajadores intercambiará información con la dirección de la empresa en los asuntos siguientes:

- Desarrollo del programa de acción social.
- Locales de reunión.
- Ascensos.
- Adecuación de los puestos de trabajo.
- Salud laboral.
- Cuadrante, vacaciones, horas extras.

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

### **Artículo 64. Locales de Reunión**

La empresa permitirá hacer uso, en el centro de trabajo, de una de las dependencias existentes para realizar reuniones fuera de la jornada de trabajo. Estas reuniones serán presididas por el Delegado de Personal, siendo este el



responsable de su orden.

### **Artículo 65. Derecho de Asamblea**

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea fuera del horario de trabajo, siempre que la misma sea convocada por el delegado de personal o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

Quienes convoquen la asamblea se lo comunicarán a la empresa, con una antelación mínima de 48 H., 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 existente de acuerdo con lo establecido en el artículo 80 del Estatuto de los Trabajadores, no pudiéndose adoptar acuerdos sobre asuntos no incluidos en el orden del día.

### **Disposiciones Finales**

Primera.- Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Se acuerda una Comisión paritaria para dirimir las cuestiones que deriven de la aplicación del presente Convenio.

Esta comisión estará integrada por dos miembros, uno designado por la empresa y otro designado por los trabajadores.

La comisión paritaria tendrá exclusivamente labor de interpretación y vigilancia de la aplicación del convenio.

Segunda.- Vinculación a la Totalidad.

Este convenio constituye un todo orgánico, único e invariable, basado en el equilibrio de los derechos y obligaciones recíprocamente asumidas por las partes, y como tal (cara a su aplicación práctica), deberá ser siempre objeto de consideración global y conjunta, no resultando admisibles las interpretaciones que pretendan valorar aisladamente las estipulaciones convenidas.

Si la autoridad competente declarase la nulidad de alguno de los preceptos de este acuerdo, este quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo iniciarse nuevas deliberaciones a los efectos oportunos.

Tercera.- Novación de Devengos Retributivos.

A la firma del presente convenio los conceptos retributivos Plus Asistencia, Plus Extrasalarial y Plus Complementario, pasaran a llamarse Plus tóxico-Penoso, Participación en Beneficios y Asimilación Convenio.

### **Disposición Derogatoria**

Quedan derogados cualquier disposición, acuerdo, pacto individual o colectivo preexistente, que viniera regulando las relaciones laborales tanto de carácter salarial como extrasalarial que afecte a los trabajadores de la E.D.A.R. de Tablada (Sevilla) , con excepción del capítulo VII del Laudo Arbitral dictado por don Jaime Montalvo Correa en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Tratamiento y Depuración de Aguas.

### Anexo

#### Tabla Salarial Convenio Tablada 2002

Categorías	Salario Base	Prt. Beneficios	Plus Tóxico-Penoso	Vacaciones	Pagas	Sueldo	Plus Nocturno	Hora Extra	Hora Extra
	Mes Euros	Mes Euros	Mes euros	Mes Euros	Extras Euros	Bruto Año Euros	Día Euros	Normal Euros	Festiva Euros
<b>Grupo I Personal Titulado y Técnico</b>									
Titulado Grado Superior	1.172.16	98.70	176.39	1.447.25	1.447.25	20.261.48			
Titulado Grado Medio	970.00	95.05	176.39	1.150.00	1.220.00	17.245.84			
Encargado Estación	754.25	90.20	176.39	1.131.82	1203.30	14.767.61			
Analistas	660.50	88.30	176.39	1.077.05	1.090.00	13.434.14			
<b>Grupo II Personal Administrativo</b>									
Oficiales Administrativos	638.00	86.50	176.39	1.000.00	1.030.46	12.970.71			
Auxiliares Administrativos	605.56	82.40	176.39	969.84	985.62	12.448.95			
<b>Grupo III Personal Obrero</b>									
<b>Subgrupo I Profesionales de Oficio</b>									
Oficiales 1ª	675.69	89.30	191.47	1.052.27	1.067.64	13.708.61	5.53	10.98	12.38
Oficiales 2ª	654.67	87.00	191.47	1.018.44	1.033.82	13.350.61	5.53	10.65	11.98
Oficiales 3ª	642.00	85.00	191.47	995.77	1.010.23	13.119.40	5.53	10.55	11.80
<b>Subgrupo II Personal Auxiliar</b>									
Peón Especialista	638.00	84.00	191.47	987.32	1.005.26	13.046.01	5.53	10.40	11.70
Peón	635.54	83.00	191.47	984.31	1.000.00	12.995.01	5.53	10.31	11.60
Personal Limpieza	560.80	78.60	176.39	815.60	830.10	11.449.49			