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 2002, 2003 Y 2004

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 2002, y su duración será de tres (3) años, dándose en consecuencia por finalizado a partir del día 31 de diciembre de 2004. 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 2004.

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 público 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		1ª A: TECNICO DE GRADO
		SUPERIOR CON JEFATURA
		1ª B: TECNICO DE GRADO
		SUPERIOR O TECNICO DE GRADO MEDIO CON JEFATURA
		2ª: TECNICO DE GRADO MEDIO
		JEFE DE SERVICIO
		3ª:DELINEANTE PROYECTISTA
		ENCARGADO DE SERVICIO
		ANALISTA
		INSPECTOR DE OBRAS Y ACOMETIDAS
		4ª: DELINEANTE
		5ª: AUXILIAR TECNICO

II. ADMINISTRATIVO	**I. ADMINISTRATIVOS**	1ªA: JEFE DE ADMINISTRACION
		1ª B: JEFE DE GRUPO Y ANALISTA DE SISTEMAS
		2ª: JEFE DE NEGOCIADO Y PROGRAMADOR
		3ª: OFICIAL ADMINISTRATIVO OPERADOR INFORMATICO
		OPERADOR INFORMATICO
		TAQUIMECANOGRAFO
		4ª: AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR DE CAJA
	II. AUXILIAR OFICINA	1ª: ENCARGADO DE ALMACEN
		2ª: LECTOR - INSPECTOR DE SUMINISTROS
III. OBRERO		1ª: CAPATAZ
ABASTECIMIENTO		2ª: OFICIAL 1ª
		3ª: OFICIAL 2ª
		4ª: PEON ESPECIALISTA
IV. SUBALTERNOS		1ª: CONSERJE

		2ª: ORDENANZA-GUARDA
V. OBRERO		1ª: CAPATAZ
SANEAMIENTO		2ª:OFICIAL 1ª
		3ª: OFICIAL 2ª
		4ª: PEON ESPECIALISTA

Las categorías antes mencionadas se definen de la forma siguiente:

Grupo I. Personal titulado y técnico.

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

Son los contratados para las misiones correspondientes a su titulo 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.

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 2º 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 ó 4.ª categoría, 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.

Para el personal adscrito a las categorías 3ª, 4ª 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 3ª. 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 2º 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 encarpetado 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 , 3.ª ó 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 1ª. Encargado de Almacén.

Es el empleado que con perfecto conocimiento de los materiales y útiles que se emplean en la Empresa, tiene a su cargo la petición, recepción, clasificación y

despacho de los mismos, llevando el fichero de los materiales, cuida que estén abastecidos los almacenes formulando las oportunas peticiones al departamento correspondiente, para reposición de existencias. Esta categoría se declara a extinguir.

Categoría 2ª. 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 aquél 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 carnet 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 2ª.

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 aquél empleado 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 meteorológicos, regula la marcha de los aparatos de las instalaciones y los mantiene en perfecto estado de limpieza, dando cuenta de cuantas incidencias observe.

Categoría 4ª. Peón Especialista.

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

Grupo IV. Personal subalterno.

Categoría 1 ª. Conserje.

Es aquél 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 2ª. 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, fotocopiadora o multicopista, 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 1ª. Capataz.

Es aquél 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 carnet de conducir.

Categoría 2. Oficial 1ª.

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 3ª. Oficial 2ª.

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 4ª. Peón Especialista.

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

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 2002.

1.1. Las remuneraciones del personal afectado por el presente Convenio, se establecerán sobre la base de los salarios fijados por jornada y, con independencia del derecho a la percepción de los restantes conceptos económicos reflejados en el mismo, se establecen para la distintas categorías los salarios base y complementos por beneficios, asistencia - rendimiento y antigüedad, para 2002 que se determinan en las

Tablas que se adjuntan como anexos I y II.

1.2. Durante 2002 se trasvasará a sueldo base y antigüedad una tercera parte de la participación en beneficios regulada en el art. 12.

1.3. Los conceptos retributivos incluidos en los anexos III (premio extraordinario de antigüedad) y IV (tabla de pluses), se incrementarán para el año 2002 en el 3,5%.

1.4. Los conceptos retributivos incluidos en los anexos I, II, III y IV correspondientes a 2002, se revisarán en 2003, en función de la diferencia existente entre el IPC nacional previsto por el Gobierno y el IPC real de 2002.

2. Para 2003.

2.1. Los conceptos retributivos incluidos en los anexos I, II, III y IV se incrementarán en el IPC nacional previsto por el Gobierno para dicho año, más un 1,5%

2.2. Durante 2003, se trasvasará a sueldo base y antigüedad otra tercera parte de la participación en beneficios regulada en el art. 12.

2.3. Los conceptos retributivos incluidos en los Anexos I, II, III y IV correspondientes a 2003, se revisarán en 2004, en función de la diferencia

existente entre el IPC nacional previsto por el Gobierno y el IPC real de 2003.

3. Para 2004.

3.1. Los conceptos retributivos incluidos en los Anexos I, II, III y IV se incrementarán en el IPC nacional previsto por el gobierno para dicho año, más un 2%.

3.2. En 2004, se trasvasará a sueldo base y antigüedad el resto de la participación en beneficios regulada en el art. 12.

3.3. Los conceptos retributivos incluidos en los Anexos I, II, III y IV correspondientes a 2004, se revisarán en 2005, en función de la diferencia existente entre el IPC nacional previsto por el Gobierno y el IPC real de 2004.

4. 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.

5. Sin perjuicio de lo anterior, se acuerda que a los empleados de nuevo ingreso en la plantilla se le retribuyan sus haberes con un 75% en nómina y el 25% restante en concepto de formación en el puesto de trabajo y como compensación de la menor productividad, para el primer año, y el 85% y el 15% respectivamente en el segundo año. Este párrafo perderá su vigencia con efectos desde el 1 de enero de 2003, pasando los trabajadores afectados a percibir en nómina el 100% de las retribuciones fijadas en Convenio.

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 veintisiete (27) de cada mes y si éste fuera sábado, domingo o festivo, dicho pago se hará efectivo el día inmediato anterior.

Artículo 12. Participación en Beneficios

1. Todo el personal tendrá derecho, en concepto de participación en beneficios, a la percepción de un 15% sobre 12 mensualidades de su salario base más antigüedad.

2. Durante la vigencia del Convenio, este complemento se irá integrando paulatinamente en el sueldo base y antigüedad, en la forma recogida en el art. 10, hasta su desaparición.

Artículo 13. Aumentos por Antigüedad

1. De acuerdo con lo estipulado en el art. 10, los importes devengados por los empleados en concepto de antigüedad, en el año 2002, 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 14. Gratificaciones Extraordinarias

El personal percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias consistentes 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, con la limitación prevista en el artículo 10. 5º del presente Convenio, mientras continué vigente, como el eventual, en función del tiempo trabajado, prorrateándose el importe de cada paga a razón de diez días por mes de trabajo.

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.

Como regla general, tendrán derecho a este plus todos los empleados de la empresa, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 10.5º.

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, Subdirector 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 en el Departamento de Personal 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 del Departamento de Personal.

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 2,70 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.

Artículo 17. Premio Contra Absentismo

Con el fin de mejorar la productividad y luchar contra el absentismo, se establece un premio trimestral 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 60% 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 trimestres vencidos en las nóminas de los meses de mayo, agosto, diciembre y febrero.

Las cantidades así detraídas irán a engrosar el Fondo de Acción Social.

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

El número máximo de sueldos base diario que podrán ser detraídos de cada premio, será de seis.

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 éste fuera insuficiente, del plus de asistencia-rendimiento. Del mismo modo, se detraerá la cantidad de1,86 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 y Seguro 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 3,60 euros para los vehículos que requieran permiso de conducir de los tipos C1 ó C2, y 3,10 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 0,24 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 ésta o propios, se acuerda la contratación a cargo de EMASESA de un seguro que indemnice en la cantidad de 7,55 euros./día natural y hasta 18 meses como máximo, la 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 120 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 ésta 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 2,70 euros por cada

día de utilización efectiva de tales medios.

Capítulo IV. Régimen de Trabajo

Artículo 28. Jornada de Trabajo

1. Jornada anual.

Durante 2002, la jornada laboral inicial será de 1606 horas para todos los centros de trabajo. Con efectos desde el día 1 de julio, la jornada anual se reducirá en 15,5 horas, quedando establecida en 1590,5 horas. A partir del 1 de enero de 2003, 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.

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 44 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 el Departamento de Personal. 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 horas diarias, y que se publicará el día primero del mes anterior a su entrada

en vigor.

El cuadrante de turnos de trabajo de 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.

Durante 2002, se considerarán festivos los días 24 y 31 de diciembre. A partir del 1 de enero de 2003, se considerarán festivos los días 5 de enero, viernes de Feria de Sevilla, 24 y 31 de diciembre. A este fín, se acuerda facultar a la Comisión de Seguimiento 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 diaria y el número de ocho horas se imputará directamente a la jornada anual del empleado.

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 euros, para el almuerzo o la cena, ó 4,50 euros para desayuno. En cualquier caso, se concederá el tiempo de tres cuartos de hora para comer. Dicho tiempo e considerará a todos los efectos como 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 31. Horas Extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente y 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 éste 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 aquél 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 aquél 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 tablones 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 300 euros que serán descontadas de sus haberes en los 12 meses siguientes a razón de 25 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 300 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 éste 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.

Artículo 36.Traslados

Se considerará traslado el cambio del trabajador del Centro de Trabajo al que esté adscrito a otro cualquiera de la Empresa. El traslado llevará necesariamente aparejada la inscripción del trabajador en el libro de matrícula del nuevo centro.

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 atendrá 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.

Artículo 37. Excedencias

En materia de excedencias, 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 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.

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, Ascensos y Selección de Personal

Artículo 38. Ingresos y Ascensos

Los ingresos y ascensos de los diferentes grupos y categorías se producirán como a continuación se indica:

Grupo I.

— Categorías 1ª A, 1ª B y 2ª mediante libre designación.

— Categorías 3ª y 4ª mediante concurso oposición.

— Categoría 5ª mediante concurso oposición en opción general.

Grupo II. Subgrupo I.

— Categorías 1ª A, 1ª B y 2ª mediante libre designación.

- Categoría 3ª mediante concurso oposición, antigüedad y sistema de selección por la Empresa. A partir del 31 de diciembre de 2002, se suprimirá el procedimiento de selección por la Empresa.

— Categoría 4ª, mediante concurso oposición en opción general.

Grupo II. Subgrupo II.

— Categoría 1ª mediante concurso oposición.

— Categoría 2ª, mediante concurso oposición y libre designación,

alternativamente.

Grupos III y V.

— Categoría 1ª concurso oposición.

— Categorías 2ª y 3ª concurso oposición y antigüedad, alternativamente.

- Categoría 4ª concurso oposición público que se celebrará con una periodicidad máxima de 18 meses o cuando existan diez vacantes de la citada categoría, sumadas las de los dos Grupos. Grupo IV.

— Categoría 1ª, mediante libre designación.

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

A las plazas de Encargado de Servicio que proceda cubrir mediante concurso posición, 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 4ª y 5ª del Grupo I.

En la opción general podrán participar todos los empleados que lo soliciten y que reúnan los requisitos exigidos en las bases de cada convocatoria para optar al concurso oposición de la plaza de que se trate.

Se establece un plazo de cuatro meses para la provisión de las plazas de ingreso en las últimas categorías de cada Grupo que se deban cubrir, bien por concurso oposición, bien por libre designación, bien por sistema de selección por la Empresa. 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.

Igual para las plazas de promoción de cada Grupo, solo que en este caso el plazo será de tres meses. Para la categoría 1ª de los Grupos I y II, el plazo de cobertura de las vacantes será de seis meses.

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.

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 actitud del candidato a quién corresponda, realizada por Tribunal constituido como los que se fijan para los concursos oposición en el artículo 39 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.

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.

En los ascensos por antigüedad, dentro de los 20 días siguientes desde que se produjo la vacante, se publicar un anuncio en el que se dará cuenta del trabajador al que, según el Departamento de Personal, le corresponde cubrir la vacante. En un plazo máximo de 10 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 examinado por el Comité Intercentros que emitirá el informe correspondiente a la Dirección de la Empresa, en un plazo máximo de 20 días desde la fecha de recepción de dicho expediente. Por último, la Dirección dará cuenta de la resolución del citado expediente en un plazo no superior a 20 días.

En los ascensos tendrán que hacerse efectivo los nombramientos en un plazo máximo de quince días a partir de la resolución del expediente, siempre y cuando fuera posible por no estar pendiente un ascenso anterior cuya tramitación aún no hubiera finalizado.

Las plazas del Grupo II (Subgrupo I) que tengan establecidas su provisión mediante concurso oposición, antigüedad o sistema de selección por la Empresa se sujetarán al siguiente turno:

La primera por concurso oposición, la segunda por antigüedad, la tercera por sistema de selección de la Empresa, y así sucesivamente.

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

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

Artículo 39. Concursos-Oposición

A. Normas generales.

Los concursos-oposición se regirán 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 excepciones que establece el artículo 38 de este Convenio.

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.

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

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; 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.

B. 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 que consistirá el concurso y el programa del mismo. Todo ello de acuerdo con lo estipulado en el presente Convenio.

B. Solicitudes.

Los trabajadores que deseen participar en un concurso- oposición lo solicitarán por escrito en modelo normalizado al Departamento de Personal en el plazo especificado en el anuncio; dentro de los siete días hábiles siguientes al cierre del plazo de admisión de solicitudes, por este Departamento se publicará la relación de los admitidos al concurso - oposición. Las reclamaciones contra la relación de admitidos podrán ser presentadas por los interesados ante el Departamento de Personal 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.

B. Constitución de los Tribunales.

Para la puesta en marcha y ejecución de los concursos oposición, se constituirá un Tribunal calificador cuya función será la valoración de los méritos de los concursantes y 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 20 días desde la fecha en que se produjo la vacante, se designará como Presidente al Subdirector o 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 20 días desde que la Gerencia notificara al Comité la designación de los dos Vocales que corresponden, si éste 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.

B. Pruebas.

Las pruebas a las que podrán ser sometidos los aspirantes de cualquier concurso-oposición 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.

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

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 el Departamento de Personal o por una empresa especializada. A tales programas se añadirán referencias bibliográficas correspondientes a sus materias. Para la categoría 3ª de los Grupos III y V se tendrá 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.

En caso de empate y siempre que se haya superado la puntuación mínima exigida, finalizada la fase de oposición, se iniciará la fase de concurso, en la que el Tribunal valorará los méritos acreditados por los concursantes, con un tope máximo del 25 % de la puntuación total posible.

Los méritos se valorarán según el siguiente baremo:

- 0.05 puntos por año de antigüedad.

- 0.20 puntos por cada curso de formación acreditado en relación la vacante a cubrir.

Capítulo VI. Régimen Asistencial

Artículo 40. Fondo Especial de Préstamos de Viviendas

Con independencia del Fondo de Acción Social, la Empresa destinará al Fondo Especial de Préstamos de Vivienda hasta135.000 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 3 % 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
Hasta12.100 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 Acción Social 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 actuare maliciosamente o falseare datos con vistas a la obtención de los préstamos, o no cumpliere 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 prestación derivada del Fondo de Acción Social a excepción de jubilación, fallecimiento e 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.

En el caso de que la relación laboral se hubiere extinguido por jubilación o fallecimiento del trabajador, dicha cantidad se detraerá de la prestación por jubilación o fallecimiento que el trabajador o los familiares del mismo tuvieran que percibir.

Artículo 41. Anticipos

La Empresa podrá facilitar anticipos al personal de plantilla que lo solicite mediante escrito presentado en el Departamento de Personal. La cuantía de este anticipo no excederá el importe de 30 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, el negociado de Acción Social 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 42. 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 43. Acción Social

Para el desarrollo de las atenciones de carácter social que se determinan en el programa para 2002, 2003 y 2004 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 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, éste permanecerá en el Fondo, incrementando el presupuesto disponible para el ejercicio siguiente.

El Fondo de Acción Social se incrementará con los pluses de asistencia rendimiento y premio contra absentismo no percibidos.

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 art. 41 del Convenio.

Capítulo VII. Derechos de Representación Colectiva

Artículo 44. 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.

a) 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 incluído en el crédito horario a que se refiere el párrafo anterior.

b) 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.

c) 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 autogestionadas 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.

d) 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:

— Desenvolvimiento 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 45. 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 euros semestrales a cada Sección Sindical que estuviera constituida en la Empresa, por cada Delegado de Personal o miembro de comité.

Artículo 46. 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 47. 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. Otras Disposiciones

Artículo 48. Seguridad e Higiene en el Trabajo

Ambas partes se comprometen a seguir manteniendo la máxima atención al funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud, actualmente existentes, en todos los cometidos de su competencia, entre ellos se ocupará de la seguridad, prevención de accidentes, medicina del trabajo, medicina asistencial, medicina preventiva, higiene industrial y condiciones de los puestos de trabajo. Elaborará un mapa de riesgos de los centros de trabajo, un plan general de prevención, efectuando con regularidad el seguimiento del mismo.

Se acuerda la constitución de un Comité de Seguridad de Seguridad y Salud de Centros Periféricos, integrado por el número de Delegados de Prevención que

resulte de la aplicación de la escala recogida en el art. 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Además del crédito horario sindical regulado en el art. 44, los Delegados de Prevención dispondrán de un crédito horario adicional de 15 horas mensuales.

Los trabajadores, a través de us órganos de representación tendrán derecho a participar en la organización de los planes generales y directrices de seguridad, higiene y medicina del trabajo, así como a conocer todo tipo de informes relacionados con tales temas y con los accidentes de trabajo que se produzcan. Este derecho se ejercerá principalmente a través de su participación en los órganos específicos en materia de seguridad e higiene constituidos en la empresa.

En toda ampliación o modificación de proceso productivo y de los sistemas de prestación de servicios, las nuevas tecnologías, procesos o productos a incorporar deberán tender a disminuir los niveles de riesgo de manera que no superen los valores límites máximos establecidos legalmente.

Artículo 49. 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 y V. 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 del Grupo III y V, se les proveerá anualmente de una cazadora, dos camisas de manga corta, un chaleco de lana, dos pantalones, 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.

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 50. 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 51. 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 Covenio 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.

Artículo 52. Formación Profesional

1. En el plazo máximo de 30 días desde la firma de este Convenio se constituirá una Mesa Técnica de Formación, de composición paritaria y formada por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y tres designados por el Comité Intercentros, al objeto de estudiar conjuntamente las necesidades y

demandas existentes en materia de formación en la Empresa, elevando a la Dirección de la Empresa la correspondiente propuesta, quién aprobará el Plan Anual de Formación, exponiendo en la resolución, que será comunicada a la Mesa Técnica, los motivos de las variaciones de la propuesta formulada. En el Plan anual se relacionarán los trabajadores incluidos en cada acción formativa, el calendario aproximado y el presupuesto destinado a ese fin. Asimismo será función de la Mesa técnica el seguimiento y evaluación del desarrollo del Plan y se le dará cuenta de los criterios seguidos en la selección de los asistentes a los cursos, y de su idoneidad para la asistencia a los mismos.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. Se procurará que la actividad formativa no coincida con los días de descanso del trabajador, y en aquellos casos en que se trabaje en régimen de turnos rotativos, se procurará evitar que la actividad formativa se desarrolle a continuación de la finalización de la jornada de trabajo en turno de noche.

6. La Comisión de Seguimiento del Convenio se encargará de redactar y aprobar un reglamento de funcionamiento de la Mesa Técnica de Formación.

Artículo 53. 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 54.Valoración de Puestos de Trabajo

Ambas partes se comprometen a que las sesiones de la Comisión de Valoración que actualmente se vienen desarrollando estén totalmente concluidas antes de la finalización del presente Convenio, tras lo cual, ambas partes se comprometen a llevar a cabo las negociaciones oportunas entre la Representación Social y la Representación

Económica para que una vez logrado acuerdo se ponga en práctica el sistema retributivo basado en la valoración de puestos y el desempeño, con la siguiente puesta en vigor de un nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 55. 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.

Disposición Adicional Única

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

Tabla remuneraciones Año 2002. 3,5% S/2001 (2+1,5)

GRUPO	SUELDO BASE	PLUS BENEFICIO	PAR	HABER DIARIO	ANTIG. DIA	12 PAGAS	4 EXTRAS	AÑO ANTIG
I TENCO								
1A	63,82	6,38	8,69	78,89	0,61	28.794,85	7.658,40	318,12
1B	57,51	5,75	7,97	71,23	0,54	25.998,95	6.901,20	281,61
2	49,71	4,97	7,09	61,77	0,43	22.546,05	5.965,20	224,25
3	45,06	4,51	6,50	56,07	0,39	20.465,55	5.407,20	203,39
4	41,08	4,11	6,01	51,20	0,34	18.688,00	4.929,60	177,31
5	38,55	3,86	5,73	48,14	0,30	17.571,10	4.626,00	156,45
II SUB I								
1A	63,82	6,38	8,69	78,89	0,61	28.794,85	7.658,40	318,12
1B	57,51	5,75	7,97	71,23	0,54	25.998,95	6.901,20	281,61
2	49,71	4,97	7,09	61,77	0,43	22.546,05	5.965,20	224,25
3	41,08	4,11	6,01	51,20	0,34	18.688,00	4.929,60	177,31
4	35,91	3,59	5,41	44,91	0,26	16.392,15	4.309,20	135,59
II SUB II								
1	37,86	3,79	5,62	47,27	0,28	17.253,55	4.543,20	146,02
2	35,91	3,59	5,41	44,91	0,26	16.392,15	4.309,20	135,59
3	35,08	3,51	5,24	43,83	0,25	15.997,95	4.209,60	130,38
III OB. AGUA1								
1	41,73	4,17	6,10	52,00	0,34	18.980,00	5.007,60	177,31
2	37,37	3,74	5,55	46,66	0,28	17.030,90	4.484,40	146,02
3	36,14	3,61	5,42	45,17	0,26	16.487,05	4.336,80	135,59
4	34,30	3,43	5,24	42,97	0,24	15.684,05	4.116,00	125,16
IV SUBAL								
1	40,61	4,06	5,95	50,62	0,33	18.476,30	4.873,20	172,10
2	34,94	3,49	5,25	43,68	0,25	15.943,20	4.192,80	130,38
3	34,30	3,43	5,24	42,97	0,24	15.684,05	4.116,00	125,16
V OB. SAN.								
1	41,73	4,17	6,10	52,00	0,34	18.980,00	5.007,60	177,31

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

2	37,37	3,74	5,55	46,66	0,28	17.030,90	4.484,40	146,02
3	36,14	3,61	5,42	45,17	0,26	16.487,05	4.336,80	135,59
4	34,30	3,43	5,24	42, 97	0,24	15.684,05	4.116,00	125,16

Tabla de Antigüedad 2002. Por día y año de servicio 3,5% s/ 2001

GRUPO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ITENCO														
1A	0,61	1,22	1,83	2,44	3,05	3,66	4,27	4,88	5,49	6,10	6,71	7,32	7,93	8,54
1B	0,54	1,08	1,62	2,16	2,70	3,24	3,78	4,32	4,86	5,40	5,94	6,48	7,02	7,56
2	0,43	0,86	1,29	1,72	2,15	2,58	3,01	3,44	3,87	4,30	4,73	5,16	5,59	6,02
3	0,39	0,78	1,17	1,56	1,95	2,34	2,73	3,12	3,51	3,90	4,29	4,68	5,07	5,46
4	0,34	0,68	1,02	1,36	1,70	2,04	2,38	2,72	3,06	3,40	3,74	4,08	4,42	4,76
5	0,30	0,60	0,90	1,20	1,50	1,80	2,10	2,40	2,70	3,00	3,30	3,60	3,90	4,20
IISUB I														
1A	0,61	1,22	1,83	2,44	3,05	3,66	4,27	4,88	5,49	6,10	6,71	7,32	7,93	8,54
1B	0,54	1,08	1,62	2,16	2,70	3,24	3,78	4,32	4,86	5,40	5,94	6,48	7,02	7,56
2	0,43	0,86	1,29	1,72	2,15	2,58	3,01	3,44	3,87	4,30	4,73	5,16	5,59	6,02

3	0,34	0,68	1,02	1,36	1,70	2,04	2,38	2,72	3,06	3,40	3,74	4,08	4,42	4,76
4	0,26	0,52	0,78	1,04	1,30	1,56	1,82	2,08	2,34	2,60	2,86	3,12	3,38	3,64

II SUB II														
1	0,28	0,56	0,84	1,12	1,40	1,68	1,96	2,24	2,52	2,80	3,08	3,36	3,64	3,92
2	0,26	0,52	0,78	1,04	1,30	1,56	1,82	2,08	2,34	2,60	2,86	3,12	3,38	3,64
3	0,25	0,50	0,75	1,00	1,25	1,50	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50
III OB. AGUA														
1	0,34	0,68	1,02	1,36	1,70	2,04	2,38	2,72	3,06	3,40	3,74	4,08	4,42	4,76
2	0,28	0,56	0,84	1,12	1,40	1,68	1,96	2,24	2,52	2,80	3,08	3,36	3,64	3,92
3	0,26	0,52	0,78	1,04	1,30	1,56	1,82	2,08	2,34	2,60	2,86	3,12	3,38	3,64
4	0,24	0,48	0,72	0,96	1,20	1,44	1,68	1,92	2,16	2,40	2,64	2,88	3,12	3,36
IV SUBAL.														
1	0,33	0,66	0,99	1,32	1,65	1,98	2,31	2,64	2,97	3,30	3,63	3,96	4,29	4,62
2	0,25	0,50	0,75	1,00	1,25	1,50	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50
3	0,24	0,48	0,72	0,96	1,20	1,44	1,68	1,92	2,16	2,40	2,64	2,88	3,12	3,36

V OB. SAN.														
1	0,34	0,68	1,02	1,36	1,70	2,04	2,38	2,72	3,06	3,40	3,74	4,08	4,42	4,76
2	0,28	0,56	0,84	1,12	1,40	1,68	1,96	2,24	2,52	2,80	3,08	3,36	3,64	3,92
3	0,26	0,52	0,78	1,04	1,30	1,56	1,82	2,08	2,34	2,60	2,86	3,12	3,38	3,64
4	0,24	0,48	0,72	0,96	1,20	1,44	1,68	1,92	2,16	2,40	2,64	2,88	3,12	3,36

Tabla de Antigüedad 2002. Por día y año de servicio 3,5% s/ 2001

GRUPO	15	16	17	18	19	20 y 21	22	23	24	25	Más de 25
I TENCO											
1A	9,15	9,76	10,37	10,98	11,59	12,20	12,51	12,81	13,12	13,42	13,73
1B	8,10	8,64	9,18	9,72	10,26	10,80	11,07	11,34	11,61	11,88	12,15
2	6,45	6,88	7,31	7,74	8,17	8,60	8,82	9,03	9,25	9,46	9,68
3	5,85	6,24	6,63	7,02	7,41	7,80	8,00	8,19	8,39	8,58	8,78
4	5,10	5,44	5,78	6,12	6,46	6,80	6,97	7,14	7,31	7,48	7,65
5	4,50	4,80	5,10	5,40	5,70	6,00	6,15	6,30	6,45	6,60	6,75

II SUB I											
1A	9,15	9,76	10,37	10,98	11,59	12,20	12,51	12,81	13,12	13,42	13,73
1B	8,10	8,64	9,18	9,72	10,26	10,80	11,07	11,34	11,61	11,88	12,15
2	6,45	6,88	7,31	7,74	8,17	8,60	8,82	9,03	9,25	9,46	9,68
3	5,10	5,44	5,78	6,12	6,46	6,80	6,97	7,14	7,31	7,48	7,65
4	3,90	4,16	4,42	4,68	4,94	5,20	5,33	5,46	5,59	5,72	5,85
IISUB II											
1	4,20	4,48	4,76	5,04	5,32	5,60	5,74	5,88	6,02	6,16	6,30
2	3,90	4,16	4,42	4,68	4,94	5,20	5,33	5,46	5,59	5,72	5,85
3	3,75	4,00	4,25	4,50	4,75	5,00	5,13	5,25	5,38	5,50	5,63
III OB. AGUA											
1	5,10	5,44	5,78	6,12	6,46	6,80	6,97	7,14	7,31	7,48	7,65
2	4,20	4,48	4,76	5,04	5,32	5,60	5,74	5,88	6,02	6,16	6,30
3	3,90	4,16	4,42	4,68	4,94	5,20	5,33	5,46	5,59	5,72	5,85
4	3,60	3,84	4,08	4,32	4,56	4,80	4,92	5,04	5,16	5,28	5,40

IV SUBAL.											
1	4,95	5,28	5,61	5,94	6,27	6,60	6,77	6,93	7,10	7,26	7,43
2	3,75	4,00	4,25	4,50	4,75	5,00	5,13	5,25	5,38	5,50	5,63
3	3,60	3,84	4,08	4,32	4,56	4,80	4,92	5,04	5,16	5,28	5,40
V OB. SAN.											
1	5,10	5,44	5,78	6,12	6,46	6,80	6,97	7,14	7,31	7,48	7,65
2	4,20	4,48	4,76	5,04	5,32	5,60	5,74	5,88	6,02	6,16	6,30
3	3,90	4,16	4,42	4,68	4,94	5,20	5,33	5,46	5,59	5,72	5,85
4	3,60	3,84	4,08	4,32	4,56	4,80	4,92	5,04	5,16	5,28	5,40

Premio extraordinario para 2002

GRUPO I TENCO	
1A	1,44
1B	1,28
2	1,04
3	0,92
4	0,80
5	0,72
GRUPO II SUB I	
1A	1,44
1B	1,28
2	1,04
3	0,80
4	0,63
GRUPO II SUB II	
1	0,68
2	0,63
3	0,60
GRUPO III OB. AGUA	
1	0,81
2	0,67
3	0,63
4	0,58

GRUPO IV SUBAL.	
1	0,78
2	0,60
3	0,58
GRUPO V OB. SAN.	
1	0,81
2	0,67
3	0,63
4	0,58

Tabla de Pluses 2002

GRUPO	PLUS NOCTURN.	PLUS TOXICO	PLUS PENOSO	COMPENS. FESTIVOS
I TENCO				
1A	17,56	11,99	8,99	59,93
1B	15,87	10,80	8,10	54,01
2	13,04	9,34	7,00	46,68
3	12,30	8,46	6,35	42,32
4	11,46	7,72	5,79	38,58
5	9,84	7,24	5,43	36,21
II SUB I				
1A	17,56	11,99	8,99	59,93
1B	15,87	10,80	8,10	54,01
2	13,04	9,34	7,00	46,68

3	11,46	7,72	5,79	38,58
4	9,15	6,74	5,06	33,72
II SUB II				
1	10,03	7,11	5,33	35,56
2	9,15	6,74	5,06	33,72
3	8,96	6,59	4,94	32,94
III OB. AGUA				
1	11,85	7,84	5,88	39,19
2	10,26	7,02	5,26	35,09
3	9,69	6,79	5,09	33,94
4	8,76	6,44	4,83	32,22
IV SUBAL.				
1	9,69	7,63	5,72	38,14
2	9,10	6,56	4,92	32,82
3	8,76	6,44	4,83	32,22
V OB. SAN.				
1	11,85	7,84	5,88	39,19
2	10,26	7,02	5,26	35,09
3	9,69	6,79	5,09	33,94
4	8,76	6,44	4,83	32,22

ANEXO V. Acción Social

De acuerdo con lo que se regula en el art. 43 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 del negociado de Acción Social 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 el I.A.S.S., 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. A estos efectos, el primer pago de estas ayudas, se efectuará en su caso, junto con la nómina de junio de 2003.

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 1º): 36 euros

• Educación Infantil (3 a 5 años, ciclo 2º): 54 euros

• Educación Infantil y Estudios Oficiales de Música, Danza y Arte Dramático (Grado Elemental): 84 euros

• Programas de Garantía Social: 96 euros

• Educación Secundaria Obligatoria (Ciclo 1º): 108 euros

• Educación Secundaria Obligatoria (2º Ciclo), Graduado Escolar: 132 euros

• Bachillerato, Ciclo Formativo de Grado Medio de FP Específica: 162 euros

• Ciclo Formativo de Grado Superior de FP Específica, FP de 2º Grado, Curso de

Acceso a la Universidad para mayores de 25 años, y estudios oficiales de Música, Danza y Arte Dramático (Grado Medio): 192 euros

• Estudios Universitarios de Primer Ciclo: 313 euros

• Estudios Universitarios de Segundo Ciclo, Proyecto Fin de Carrera y Estudios Oficiales de Música, Danza y Arte Dramático (Grado Superior): 325 euros.

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. A estos efectos, el primer pago de estas ayudas se efectuará, en su caso, junto con la nómina de junio de 2003.

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

Las solicitudes podrán remitirse a dicho Departamento 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 al Departamento de Personal documentación acreditativa de los estudios para los que se solicita la ayuda.

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 aquél.

6. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha de éste.

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 al 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 respecto 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:

1. Por falta leve: amonestación verbal o por escrito.

2. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

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