



# Convenio Colectivo Captación, Elevación, Tratamiento, depuración y Distribución de Aguas... de Cádiz

ÁREA	Cádiz	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	11000815011981	ACTUALIZACIÓN	1994/06/24
VIGENCIA	1994/01/01 — 1996/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP		
URL	<a href="https://cco0.app/convenio/convenio-colectivo-captacion-elevacion-tratamiento-depuracion-y-distribucion-de-aguas-de-cadiz/">https://cco0.app/convenio/convenio-colectivo-captacion-elevacion-tratamiento-depuracion-y-distribucion-de-aguas-de-cadiz/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Captación, Elevación, Tratamiento, Depuración y Distribución De Aguas.... Última actualización a: 24-06-1994 Vigencia de: 01-01-1994 a 31-12-1996. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 24 de junio de 1994)

## CAPÍTULO I.- Ámbito de aplicación

### Artículo 1.º Ámbito funcional.

El presente convenio regulará las condiciones de trabajo entre las empresas, servicios y entidades dedicadas a actividades de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas de esta provincia de Cádiz y del personal incluido en el ámbito del mismos, que aplicaron el convenio anterior vigente durante los años 1992 y 1993. No obstante, la incorporación al convenio de nuevas empresas y/o servicios no incluidos en el párrafo anterior, podrán solicitarse a la Comisión

mixta paritaria de vigilancia e interpretación del convenio que no podrá aprobar dicha incorporación, en ningún caso, sin que dicha solicitud venga aprobada por el Ayuntamiento que corresponda, y hasta que éste no aplique el incremento de coste que ello suponga en la remuneración de la empresa concesionaria, si la hubiera.

## **Artículo 2.º Ámbito personal.**

El presente convenio afecta a todos los trabajadores fijos, eventuales o interinos, al servicio de las empresas comprendidas en el artículo anterior. Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente convenio, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1.º, punto 3.º A) y C) del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, este personal podrá disfrutar con la asimilación que se determine, las condiciones establecidas en este convenio o que puedan establecerse en el futuro, siempre que éstas sean más favorables a las que disfruten en contrato individual, comparadas ambos en su conjunto.

## **Artículo 3.º Ámbito territorial.**

Las normas del convenio serán de aplicación a todos los centros y lugares de trabajo comprendidos en el ámbito funcional.

## **Artículo 4.º Ámbito temporal.**

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de tres años, comenzando su vigencia a todos sus efectos el día 1 de enero de 1994, finalizando la misma el 31 de diciembre de 1996, independientemente de la fecha de registro y publicación en el BOP.

## **Artículo 5.º Denuncia.**

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

## **Artículo 6.º Comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.**

La Comisión mixta de vigilancia e interpretación del presente convenio colectivo quedará constituida con el 50 por 100 de los miembros de la Comisión negociadora.

La representación de los trabajadores estará compuesta por UGT y CCOO, que guardarán la misma proporcionalidad que en la Comisión negociadora del convenio.

## **CAPÍTULO II.- Compensación y absorción**

---

### **Artículo 7.º Compensación y absorción.**

Serán compensables y absorbibles con las retribuciones pactadas, todas las mejoras que pudieran establecerse por los organismos oficiales y cuya cuantía sea inferior a las condiciones del presente convenio.

### **Artículo 8.º Condiciones más beneficiosas.**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este convenio, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en cualquier empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

### **Artículo 9.º Normas de aplicación.**

Para todas las cuestiones no previstas en el presente convenio se estará a lo previsto en la Ordenanza Laboral de la Industria de Captación, Conducción, Tratamientos, Depuración y Distribución de Aguas y de lo dispuesto en el reglamento de régimen interior de cada empresa, si lo hubiera, norma o pacto si existiera.

## **CAPÍTULO III.- Organización y rendimiento**

---

### **Artículo 10. Organización.**

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades que corresponden al Comité de empresa, cuidando especialmente la formación profesional y técnica del trabajador.

### **Artículo 11. Rendimiento: Definición.**

Se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de sus funciones, acorde con la categoría profesional que se encuentre desempeñando.

### **Artículo 12. Uso de máquinas y elementos de trabajo.**

Si el trabajador observa entorpecimientos para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material, en

los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, y los mantendrá en perfecto estado de conservación.

## **CAPÍTULO IV.- Jornada de trabajo, licencias y vacaciones**

---

### **Artículo 13. Jornada y horario.**

El horario del personal administrativo, primer subgrupo y del técnico que trabaje exclusivamente en oficina, será en jornada continuada en cómputo anual de 1.470 horas. El resto del personal tendrá jornada continuada todo el año en un cómputo anual de 1.610 horas. La distribución de la jornada y del horario será establecida por cada servicio, de acuerdo entre la empresa y Comité de empresa o Delegados de personal. Todos los empleados tendrán cada uno, en el año, veinte sábados de descanso como mínimo. Los días 24 y 31 de diciembre, y el 1 de junio, festividad de la patrona, se establecen como días de descanso para todos los empleados, caso de que la festividad de la patrona coincida en domingo, se trasladará al día 2.

### **Artículo 14. Horario flexible o a turnos.**

La Dirección de la empresa, de acuerdo y previo informe de los representantes legales de los trabajadores, podrá fijar horario de trabajo por turnos rígidos o flexibles, acomodados al número de horas legalmente establecidas para la actividad, por días o por cómputos de tiempo de mayor duración.

### **Artículo 15. Prolongación de jornada.**

Las empresas deberán organizar el régimen de trabajo, de forma que evite la necesidad de prolongar la jornada normal de trabajo. No obstante, dado el carácter público de los servicios prestados por las empresas incluidas en este convenio y su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado de ocurrir circunstancias que requieran una pronta o inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos a prolongar la jornada normal de trabajo, sin perjuicio de los derechos económicos que al particular se establecen en el presente convenio.

### **Artículo 16. Vacaciones.**

Todo el personal disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones. Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural, no pudiéndose en ningún caso, compensar económicamente ni ser acumuladas para otro año. Cuando el cónyuge del trabajador, también trabaje, éste tendrá preferencia a elegir el disfrute del período de vacaciones anuales, haciendo

coincidir con las vacaciones de su cónyuge.

Las vacaciones anuales se concederán con arreglo a las siguientes normas:

- 1.º El disfrute de las vacaciones anuales será rotativo para todos los trabajadores.
- 2.º El personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, contándose ésta por doceavas partes, computándose la fracción de un mes como completa.
- 3.º En principio, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente, sin embargo, cabe que el disfrute pueda tener lugar o bien a petición de los propios trabajadores o por ineludible exigencia técnica en dos períodos, por acuerdo de ambas partes.
- 4.º Los trabajadores que así lo soliciten, percibirán de sus vacaciones, el importe económico aproximado que corresponda por los días a disfrutar, como cantidad a cuenta y a descontar de sus haberes del mismo mes.
- 5.º Las vacaciones anuales se iniciarán siempre en días laborables.
- 6.º Todo el personal deberá solicitar la fecha en que desea disfrutar las vacaciones dentro de la segunda quincena del mes de octubre del año anterior.
- 7.º Si durante el período de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de baja y alta, debiendo el trabajador presentar los oportunos justificantes. Pudiendo disfrutar el resto de sus vacaciones cuando se establezca su enfermedad.
- 8.º El empleado al cumplir sesenta años, tendrá derecho a disfrutar de dos días más de vacaciones por cada año, hasta cumplir los sesenta y cuatro años, resultando un máximo de treinta y ocho días naturales de vacaciones.
- 9.º Si las vacaciones fuesen interrumpidas por requerimiento de la empresa, y previo conocimiento del Comité de empresa, el período disfrutado hasta la fecha no será computable, salvo que el requerimiento fuera por causa imputable al trabajador o razones de fuerza mayor, debiendo realizar en cualquier caso su jornada normal de trabajo.
10. Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

## **Artículo 17. Licencia y permisos.**

El trabajador, avisando con la posible antelación y acreditando la necesidad de la licencia, podrá disfrutar de la misma con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

Cuatro días naturales, fallecimiento del cónyuge, hermanos padres e hijos. En este supuesto el afectado podrá solicitar a través del Delegado de personal o Comité de empresa, ampliar dichos días a cuenta de las vacaciones.

Un día natural, fallecimiento de abuelos o nietos.

Un día natural, fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos hasta segundo grado, así como para el tercer grado de consanguinidad.

En los supuestos 1.º, 2.º y 3.º se aumentará el período de licencia hasta dos días, si dichos fallecimientos se produjeran fuera de la provincia.

Tiempo necesario, en el supuesto que el familiar sea de tercer grado, se autorizará a asistir al sepelio, siempre que el mismo se celebre en la misma localidad y en horas de trabajo.

Consulta médica, a los trabajadores acogidos al presente convenio se les concederá el tiempo necesario para asistir a consulta médica que no produzca baja de ILT.

El trabajador que tenga que desplazarse fuera de su localidad a consulta médica con familiares de primer grado de consanguinidad, tendrán derecho al tiempo necesario para poder asistir a la mencionada consulta.

Cinco días naturales, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge e hijos, pudiendo prorrogarse por el tiempo necesario en casos excepcionales, suficientemente acreditados.

Dos días naturales, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de padres o hermanos, tanto carnales como políticos prorrogables previa justificación médica.

Un día natural, matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo dicho día con la celebración de la ceremonia.

Un día natural, primera comunión o celebración análoga en otra religión del hijo o nieto, coincidiendo con el día de la celebración.

Veinte días naturales, en caso de matrimonio.

Cuatro días laborables, alumbramiento de esposa, que serán prorrogables previa justificación médica en caso de gravedad, tanto de ella como del hijo.

Dos días naturales, por traslado de domicilio habitual.

Tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a licencias para asistir a los exámenes en el centro correspondiente, debiendo justificar el día y hora de los mismos. Se podrá solicitar dos licencias al año sin sueldo de diez días naturales cada una, siendo siempre potestativo de la empresa su concesión. Los trabajadores que acrediten debidamente encontrarse matriculados en un centro de Formación Profesional u otro centro legalmente reconocido para cursar estudios de una actividad que se desarrolle en la empresa, podrá acordar con ésta su asistencia a los referidos cursos, estableciéndose procedimientos que permitan compensar en otro horario su jornada de trabajo. En ningún caso dichos permisos y licencias podrá descontarse de las vacaciones anuales retribuidas, con la excepción indicada en el punto 1.º del presente artículo.

## **Artículo 18. Control de horario.**

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral, y especialmente para los que prestan servicios públicos, la Dirección de la empresa podrá establecer los controles que

estime oportunos. Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por el jefe directo del empleado. En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad, el trabajador deberá remitir o presentar a su jefe inmediato en el plazo de tres días, la baja facultativa correspondiente, o en su defecto, justificante médico acreditativo de la ausencia, no abonándosele, si no acredita que la ausencia fue debida a enfermedad, el salario correspondiente a ese día; sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportase pruebas suficientes, será considerado falta injustificada.

## **CAPÍTULO V.- Régimen económico**

---

### **Sección 1ª. Del salario**

#### **Artículo 19. Concepto del salario.**

Se entiende por salario la retribución que percibe el trabajador por cuenta y bajo la dependencia ajena, como contraprestación directa del trabajo que realiza y del resultado que con él obtiene. En la estructura de las retribuciones del trabajador por cuenta ajena, se distinguirá el salario base y los complementos salariales del mismo. Es salario base convenio, la parte de retribuciones del trabajador fijada por categoría profesional para jornada laboral establecida en el artículo 13 del presente convenio.

- a) Personales.
- b) Por puesto de trabajo.
- c) Por calidad o cantidad de trabajo.
- d) De vencimiento periódico superior al mes.
- e) En especie.

#### **Artículo 20. Salario base.**

Para 1994: A partir de 1 de enero de 1994 se acuerda un incremento en el salario base del 4 por 100 por categoría profesional existente, y sobre los demás conceptos económicos no recogidos en este convenio.

Para 1995: A partir del día 1 de enero de 1995 se incrementarán todos los conceptos económicos y salariales en IPC previsto por el Gobierno para dicho año, más un punto.

Para 1996: A partir del día 1 de enero de 1996 se incrementarán todos los conceptos económicos y salariales en IPC previsto por el Gobierno para dicho año más un punto.

#### **Artículo 21. Revisión salarial.**

Para 1994 será todo lo que supere el 4 por 100, una vez que el INE lo constate oficialmente al 31 de

diciembre de 1994, con carácter retroactivo desde el 1 de enero. Para 1995 y 1996 se efectuará una revisión salarial en todos los conceptos económicos tan pronto se constate oficialmente la diferencia entre el IPC previsto y el real, pagándose con carácter retroactivo desde el 1 de enero. Dichas revisiones se abonarán siempre dentro del primer trimestre del año.

### **Artículo 22. Salario hora profesional (SHP).**

Se considerará como tal al cociente obtenido al dividir la totalidad de percepciones comunes y fijas que correspondan a cada categoría profesional durante el año por el número de horas ordinarias de trabajo que tengan establecidas como jornada durante el mismo período de tiempo.

### **Artículo 23. Salario hora individual (SHI).**

Es el que corresponde a cada trabajador y se obtiene aplicando a su SHP, la parte proporcional a los módulos de antigüedad.

### **Artículo 24. Liquidación, forma de pago y anticipos.**

El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará por períodos mensuales vencidos y se realizará a través de transferencias o ingresos en la cuenta corriente o cuenta de ahorro de la entidad bancaria o caja de ahorros. El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipo a cuenta del trabajo realizado. Las cantidades previamente solicitadas se abonarán los viernes de cada semana. A todo empleado se le entregará un documento individual justificativo de las remuneraciones devengadas y en el que constará el importe correspondiente al período de tiempo al que se refiera, con especificación del salario base correspondiente, y en su caso, los complementos y otras retribuciones que perciban, así como las deducciones que legalmente procedan.

## **Sección 2ª. Complemento salarial**

### **Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.**

El personal comprendido en este convenio percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas, en una mensualidad de su retribución base, más antigüedad. Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas respectivamente, el 15 de marzo, el 15 de junio, el 15 de septiembre y el 15 de diciembre de cada año. A las referidas gratificaciones tendrán derecho tanto el personal fijo como el eventual o interino, en función al tiempo trabajado en el primer semestre, para las de marzo y junio y en el segundo semestre, para las de septiembre y diciembre.

## **Artículo 26. Gratificación festividad de la patrona.**

Anualmente, con motivo de la festividad de la patrona de los gremios de gas, agua y electricidad, que tienen lugar el día 1 de junio, las empresas abonarán una gratificación especial por ese día a todos los empleados que se encuentren en esa fecha contratados. Para tomar el importe a distribuir, se tomará el 7,5 por 100 de los abonados en nómina por la empresa, en los meses de enero a mayo de ese año a todo el personal. La cuantía resultante, se dividirá por el número de trabajadores que hubiera trabajado en la empresa desde 1 de enero a 31 de mayo; y la cantidad que resulte se abonará también a todos los empleados que estuvieran dados de alta al 31 de mayo, pero no hubiera trabajado completo los cinco días anteriores. Las empresas facilitarán, con una antelación suficiente, a los representantes de los trabajadores, toda la información necesaria para verificar los cálculos de dicha gratificación.

## **Artículo 27. Participación en beneficios.**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 35 de la Ordenanza Laboral de Aguas 27-I-1972, se establece para todos los trabajadores afectados por este convenio, una percepción, que percibirá el nombre de «participación en beneficios», su cuantía anual será del 24 por 100 de la retribución base más antigüedad en las doce mensualidades. No será absorbible por ningún aumento salarial, incluso el derivado del salario mínimo interprofesional.

## **Artículo 28. Premio de fidelidad.**

Los trabajadores que cumplan veinticinco años en la empresa sin interrupción alguna por excedencia voluntaria y sin notas desfavorables de carácter grave en su expediente personal, se les otorgará un premio en metálico de 41.728 ptas., sin distinción de categoría profesional y por una sola vez.

Para 1995, IPC previsto por el Gobierno más un punto.

Para 1996, IPC previsto por el Gobierno más un punto.

## **Artículo 29. Antigüedad.**

Con el fin de premiar la continuidad temporal de los trabajadores al servicio de una misma empresa, se establece un premio de antigüedad que se regirá de la siguiente forma:

1.º La antigüedad se establece o computa por trienios.

2.º Este complemento se percibirá hasta que el trabajador cumpla sesenta y cinco años de edad, en cuyo momento, quedará congelada la percepción de nuevos módulos o porcentajes por tal concepto.

3.º En ningún caso la cuantía por este concepto podrá sobrepasar los límites impuesto por el artículo 25.2 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores.

Se mantendrán como garantías personales de los actuales trabajadores la antigüedad y retribución de aquellos que superen actualmente dicho límite legal.

4.º La fecha de partida de los premios será la de 1 de enero y la de 1 de julio, según que el ingreso en la empresa se haya producido en el 1.º o 2.º semestre del año.

5.º El importe de dichos premios será el correspondiente al 5 por 100 del salario base de cada categoría profesional existente en cada servicio, por trienios, afectando a los cambios de categorías y asimilaciones que se produzcan en el futuro.

### **Artículo 30. Horas extraordinarias.**

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal. A tal efecto, se tendrá en consideración las limitaciones establecidas al particular en el artículo 35.2 de la Ley de 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, dado el carácter de servicios públicos de estas empresas, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros de fuerza mayor, averías y otras análogas de carácter extraordinario y urgente, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias. Asimismo, y a los efectos del incremento de la cotización adicional por horas extraordinarias, establecidas en el artículo 7.º del Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, Orden 1 de marzo de 1983, y en los criterios del artículo 13 del Acuerdo Interconfederal, se fijará de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, la calificación de las horas extraordinarias, realizadas en cada período mensual, que sean estructurales. La Dirección de la empresa podrá acordar por contrato escrito individual o colectivamente, con trabajadores de cualquier categoría, la fijación de cantidades compensatorias por la realización de jornadas superiores a las normales, que se denominarán completamente de dedicación plena, dando conocimiento de ello a los representantes de los trabajadores. Las horas extraordinarias se abonarán según se establece en la legislación vigente, Decreto de Ordenación de salario y Estatuto de los Trabajadores, a partir de la firma del presente convenio.

### **Artículo 31. Premio de vinculación.**

Para 1994, de acuerdo con lo establecido en el artículo 25 de la Ordenanza Nacional de Trabajo de Aguas de 9 de agosto de 1960 se fija un premio de 12.794 ptas. anuales pagaderas por doceavas partes y que tienen carácter acumulativo.

Devengándose a 1 de enero o al 1 de julio según que el ingreso en la empresa se haya producido, respectivamente el primero o en el segundo semestre del año.

Para 1995, IPC previsto por el Gobierno más un punto.

Para 1996, IPC previsto por el Gobierno más un punto.

### **Artículo 32. Quebranto de moneda.**

Con naturaleza de indemnización o suplido se establecen los siguientes abonos mensuales para los

supuestos trabajos que se relacionan:

Cajero o recaudador, 5.876 ptas.

Auxiliar de caja, cobrador, 4.264 ptas.

Para 1995, IPC previsto por el Gobierno más un punto.

Para 1996, IPC previsto por el Gobierno más un punto.

El que sustituyera al personal que tuviese derecho a la percepción de quebranto de moneda, percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo que dure dicha situación. Igualmente todos aquellos empleados que manejen fondos de la empresa y se responsabilicen de ellos, percibirán un quebranto de moneda proporcional al tiempo trabajado.

### **Artículo 33. Plus extrasalarial.**

Para 1994 se abonará en concepto de indemnización a todos los trabajadores, como gastos derivados, por asistencia y puntualidad al trabajo la cantidad de 603 ptas. por día efectivo de trabajo.

Para 1995, IPC previsto por el Gobierno más un punto.

Para 1996, IPC previsto por el Gobierno más un punto.

### **Artículo 34. Lectores y cobradores.**

El exceso de lectura sobre rendimiento normal, se abonará a razón de diez ptas. unidad. El rendimiento será el número de 120 lecturas hechas, computadas en promedio de días trabajados en el período de facturación a excepción de los sábados, que será de 85 lecturas.

Cobradores: Cuando el número de recibos cobrados exceda de la cantidad de 90 diarios, percibirá una prima de cobranza de 10 ptas. unidad. Los cobradores tendrán la obligación de presentar al cobro precisamente el número de facturas que constituyen los cargos que le asignen, los cuales se revisarán periódicamente de acuerdo con las variaciones demográficas de cada zona, a fin de mantener la misma proporción de abonados por cargo que tiene actualmente. Si en algún servicio se informatizara el servicio de lectura, se reunirá la Comisión paritaria del convenio para estudiar la nueva situación.

### **Artículo 35. Consumo de agua.**

El importe de los servicios derivados del consumo de agua, tales como el alcantarillado y la depuración, así como el propio consumo, será gratuito hasta el límite de 20 metros cúbicos mensuales, para todos los trabajadores, aun cuando se encuentren en situación de jubilados, pensionistas, viudos y viudas. En el supuesto de que en su domicilio exista contador centralizado en comunidad de vecinos, las empresas abonarán al trabajador el importe de veinte metros cúbicos al mes. Se respetarán las condiciones más favorables que para el trabajador pudieran existir.

## **Sección 3ª. Otros complementos**

### **Artículo 36. Dietas y desplazamientos.**

El trabajador que por necesidad de la empresa tenga que desplazarse fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá en concepto de dieta las siguientes cantidades sin distinción de categorías:

Almuerzo o cena: 3.000 ptas.

Habitación: 4.500 ptas.

Desayuno: 500 ptas.

Para el devengo de estas dietas, será condición indispensable, que el desplazamiento obligue a comer o cenar fuera de la localidad respectiva, entendiéndose que estas circunstancias se producen cuando la ausencia supera los horarios respectivos de las salidas normales de la jornada diaria.

Independientemente de estas actividades, las empresas facilitarán para los desplazamientos, los medios de transporte, o, en su defecto, el importe del autobús o billete de tren de primera clase.

Cuando por circunstancias especiales la empresa tenga necesidad de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo y no teniendo medios de transporte, podrá negociar libremente con el trabajador, el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo. El importe del kilometraje para 1994 será de 34 ptas. por kilómetro recorrido.

Para 1995: IPC previsto por el Gobierno más un punto.

Para 1996: IPC previsto por el Gobierno más un punto.

### **Artículo 37. Plus de comida.**

Se pueden dar los supuesto siguientes:

a) Toda realización de trabajo cuya realización no exceda de dos horas sobre la jornada normal de trabajo, deberán llevarse a cabo prolongando la jornada, abonándose una dieta para 1994 de 1.383 ptas., con independencia de las horas extraordinarias, si se supera el horario normal de comida.

Para 1995, IPC previsto por el Gobierno más un punto.

Para 1996, IPC previsto por el Gobierno más un punto.

b) Si la duración de la prolongación prevista, excede de dos horas, la empresa deberá facilitar comida al personal, inexcusablemente, salvo circunstancias ajenas a su voluntad, considerándose como horas extraordinarias el tiempo de comida, si éste no es superior a 30 minutos.

c) En el caso de establecimiento de turnos en el apartado anterior, el personal podrá sustituirse por los pertenecientes a otro turno.

d) El mismo criterio de los apartados a) y b) para los supuestos de prolongación de jornada a partir de las 10 horas de la noche.

## **Artículo 38. Plus de nocturnidad.**

Se considerarán trabajos nocturnos los que se realicen entre las 22 y 6 horas. El complemento de trabajo nocturno se percibirá de acuerdo con las siguientes normas:

1.º Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de dos horas y media el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

2.º Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de dos horas y media se aplicará el complemento al total de la jornada trabajada.

Queda exceptuado del complemento de trabajo nocturno el personal de vigilancia de noche y el que hubiere sido contratado expresamente para realizar su función durante el período nocturno. El complemento de trabajo nocturno se fija en un 25 por 100 del salario base convenio de su categoría, aplicado al tiempo trabajado en período nocturno.

## **Artículo 39. Asimilación profesional.**

Con el fin de compensar al personal encuadrado en categorías en las que no es posible el ascenso por antigüedad se establece el siguiente sistema:

Lectores y cobradores: A los ocho años de permanencia en la categoría de lector o cobrador, percibirá el sueldo de la categoría de encargado de lectores o cobradores, y a los dieciséis años de permanencia en la categoría de lector o cobrador, percibirá el sueldo de oficial de primera administrativo.

Ordenanzas, guardas y porteros: Los ordenanzas, guardas y porteros, a los ocho años de permanencia en la categoría, serán asimilados a la categoría de conserje, y a los dieciséis años a la de ordenanza, guardas o porteros se asimilarán a la categoría de encargados de lectores o cobradores.

Peones especializados: Los peones especializados a los ocho años de permanencia en la categoría serán asimilados a la de oficial de tercera.

Listeros y almaceneros: A los ocho años de permanencia en dicha categoría percibirán, por asimilación, el sueldo de encargado de almacén, y a los dieciséis años de permanencia en la categoría de listeros o almaceneros, serán asimilados a los de oficial de primera administrativos.

Inspector de suministros: A los ocho años de permanencia en dicha categoría percibirán por asimilación, el sueldo de la categoría inmediata superior.

Operador de ordenador: A los ocho años de permanencia en dicha categoría percibirán, por asimilación el sueldo de oficial de primera.

Perforistas: Los perforistas a los ocho años de permanencia en dicha categoría percibirán, por asimilación, el sueldo de la categoría inmediata superior.

Estas dos últimas categorías, perforistas y operadores de ordenador, sufrirán el mismo tratamiento que se indica en la Ordenanza Laboral a efecto de consolidación.

Guardias de acequia: Los guardias de acequia a los ocho años de permanencia en dicha categoría, percibirán por asimilación el sueldo de guardia de captación y a los dieciséis años de permanencia en la categoría de guarda de acequia, asimilarán a la categoría de subcapataz.

Otras categorías: Las categorías laborales no recogidas en el presente convenio o en la Ordenanza Laboral cuyas retribuciones sean iguales o inferiores a la de oficiales de primera, recibirán el mismo tratamiento que las anteriormente especificadas.

Debe entenderse que estas asimilaciones sólo afectan a las retribuciones económicas y nunca a la categoría, sin perjuicio de lo anteriormente expuesto. La empresa conjuntamente con la representación de los trabajadores, facilitará el ascenso a la categoría superior a los trabajadores que demuestren estar capacitados bien por los trabajos que habitualmente vienen realizando o por exámenes.

#### **Artículo 40. Plus de disponibilidad.**

Dadas las características de este sector de Actividades de Agua, se establece unos servicios de disponibilidad que se cubrirán en cada empresa de acuerdo con el Comité de empresa o Delegados de personal. Los trabajadores que cubran el servicio de disponibilidad, percibirán por cada semana disponible 8.000 ptas. y las horas trabajadas, durante dicho período, se abonarán como horas extraordinarias. La semana de Navidad, Año Nuevo, feria y Semana Santa, el importe del plus de disponibilidad será de 25.000 ptas. Dicho servicio se entiende con un carácter de disponibilidad, sin tener que estar en el centro de trabajo, pero sí localizable en el momento de cualquier avería urgente. En caso de ser requerido, el momento de localización se computará como tiempo de trabajo para su posterior pago. Este sistema entrará en vigor cuando las empresas dispongan de los medios adecuados para su establecimiento, siendo obligado a partir de 1 de octubre. En las empresas cuyo número de trabajadores de calle, sea inferior a seis, no será de aplicación el presente artículo.

Para 1995: IPC previsto por el Gobierno más un punto.

Para 1996: IPC previsto por el Gobierno más un punto.

### **CAPÍTULO VI.- Régimen asistencial**

---

#### **Artículo 41. Seguro colectivo de vida.**

Se establece con una empresa del ramo, un seguro de vida para todos los trabajadores, que cubra los siguientes riesgos e indemnizaciones:

Por fallecimiento: 1.000.000 de ptas.

Incapacidad permanente total: 1.000.000 de ptas.

Incapacidad permanente absoluta: 1.000.000 ptas.

Muerte por accidente: 2.000.000 de ptas.

Muerte por accidente de circulación: 3.000.000 de ptas.

La prima de este seguro estará financiada en un 100 por 100 con cargo a la empresa.

## **Artículo 42. Enfermedad y accidente de trabajo.**

Los empleados que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria, motivada por enfermedad común o accidente laboral, tendrán derecho a que la empresa les complemente, sobre las prestaciones económicas a cargo de la Seguridad Social, hasta el 100 por 100 de sus devengos, a partir del día en que se haya producido la baja.

## **Artículo 43. Invalidez provisional.**

Los trabajadores que tengan en suspenso su contrato de trabajo por causa de invalidez provisional y la prestación económica que perciba del órgano gestor no llegara a cubrir la totalidad de sus remuneraciones líquidas mensuales, la empresa completará durante dicho período a estos trabajadores la diferencia existente entre dicha prestación y el 100 por 100 de los haberes mensuales líquidos, que perciban como remuneraciones comunes y fijas en el mes anterior a la fecha en que fue dado de baja por incapacidad laboral transitoria.

## **Artículo 44. Ayuda al trabajador con hijos disminuidos.**

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social, de aquellos trabajadores y pensionistas de la actividad de este convenio colectivo, que tienen hijos disminuidos psíquicos o físicos, las empresas abonarán una gratificación mensual de 15.600 ptas. por hijo que se encuentre así calificado, durante 1994.

Para 1995, su importe será del IPC previsto por el Gobierno más un punto.

Para 1996, su importe será del IPC previsto por el Gobierno más un punto.

Para el abono de este concepto será preciso que se acredite fehacientemente tal derecho, y que el afectado no trabaje por cuenta propia o ajena.

## **Artículo 45. Jubilación.**

1. Se establece la siguiente indemnización en régimen de jubilación en orden a mantener el rendimiento de los servicios, facilitar el ascenso y promoción de nuevo personal y posibilitar por vacante la contratación de nuevo personal, en consideración de la situación de desempleo actualmente existente.

2. En razón a la indemnización económica que se establece en el presente artículo para los supuestos de jubilación y a lo acordado en el apartado 1.º, se acuerda la jubilación forzosa de los empleados que cumplan los sesenta y cuatro años de edad y lleven treinta y cuatro años o más en la empresa; y para los que no cumplan este último requisito, la jubilación forzosa será a los sesenta y cinco años.

3. El empleado con sesenta años de edad cumplidos o los cumpla dentro de la vigencia de este convenio, podrá solicitar la jubilación, quedando la empresa obligada a concedérselo anticipadamente con derecho a la indemnización económica que este artículo establece.

A tales efectos se establece que los empleados que no hubiesen alcanzado los años de servicio para la indemnización referida, se le abonará el porcentaje mínimo de la tabla establecida en el apartado 5.2.

4. Asimismo, la empresa por medio de contratos individuales, previo acuerdo económico, podrá concertar jubilación con empleados con sesenta años cumplidos.

5. Las empresas incluidas en este convenio establecen a su cargo una mejora de las prestaciones de la Seguridad Social o Mutualidad laboral.

5.1 La mejora será igual a la diferencia existente entre el importe bruto de la respectiva jubilación que se concede por la Seguridad Social, Mutualismo Laboral u Organismo competente en cada momento y los ingresos brutos que el trabajador venía percibiendo como remuneración fija en los últimos doce meses.

5.2 La referida indemnización se abonará en función y en la cuantía de la tabla siguiente:

Con 34 años de servicio: el 100 por 100.

Con 33 años de servicio: el 99 por 100.

Con 32 años de servicio: el 98 por 100.

Con 31 años de servicio: el 97 por 100.

Con 30 años de servicio: el 96 por 100.

Con 29 años de servicio: el 95 por 100.

Con 28 años de servicio: el 94 por 100.

Con 27 años de servicio: el 93 por 100.

Con 26 años de servicio: el 92 por 100.

Con 25 años de servicio: el 91 por 100.

Con 24 años de servicio: el 90 por 100.

Con 23 años de servicio: el 89 por 100.

Con 22 años de servicio: el 88 por 100.

Con 21 años de servicio: el 87 por 100.

Con 20 años de servicio: el 86 por 100.

Con 19 años de servicio: el 85 por 100.

Con 18 años de servicio: el 84 por 100.

Con 17 años de servicio: el 83 por 100.

Con 16 años de servicio: el 82 por 100.

Con 15 años de servicio: el 81 por 100.

5.3 El importe anual de esta indemnización se abonará en catorce o dieciséis mensualidades de igual

cuantía.

6. El empleado al cumplir los sesenta años podrá solicitar el importe de dos mensualidades brutas de su nómina para ingresar en cuenta corriente o libreta a plazo fijo hasta la fecha de su jubilación. Debiendo reintegrar este anticipo en mensualidades de su nómina como máximo, en el período que resta hasta su jubilación.

7. La fracción de año que sea igual o superior a seis meses, se considerará como año completo a efectos de aplicación de la tabla de mejora.

## **Artículo 46. Ayuda escolar.**

1. Se establecen ayudas de estudios para hijos de empleados cuyas bases y cuantías para cada curso escolar durante 1994 serán las siguientes:

A) Educación preescolar: 8.048 ptas/hijo.

B) Graduado escolar: 8.048 ptas/hijo.

C) Formación Profesional primer grado: 12.326 ptas/hijo. Bachillerato unificado polivalente: 12.326 ptas/hijo.

D) Curso de Orientación Universitaria (COU): 15.129 ptas/hijo. Formación Profesional segundo grado: 15.129 ptas/hijo.

E) Estudios superiores y medios: 19.375 ptas/hijo.

Para 1995 el importe será del IPC previsto por el Gobierno más un punto.

Para 1996 el importe será del IPC previsto por el Gobierno más un punto.

2. Las condiciones para solicitar ayuda son:

2.1 Pertener a la plantilla de la empresa en calidad de fijo, o eventual con más de un año de antigüedad.

2.2 Las solicitudes que hubieran obtenido ayuda en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva, hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda precedente. Perderá por tanto, la opción a la ayuda a quienes repitan el curso para el que obtuviera la ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedía la ayuda anterior. Salvo aquellos que cursen estudios de EGB, que independientemente del curso que estudien y los rendimientos de los mismos percibirán siempre la ayuda.

2.3 Las ayudas se concederán para cursos completos, no para asignaturas sueltas de un curso. Salvo a los empleados que estén estudiando carreras de tipo universitario o medio, tendrán derecho a las ayudas correspondientes a los estudios que estén realizando, independientemente de si ha aprobado el curso anterior. El único requisito indispensable para solicitar esta ayuda será la presentación de la carga de la matrícula del curso, para el que solicita.

2.4 Edad máxima de los beneficiarios es de 25 años.

2.5 Para percibir estas ayudas deberán justificarse documentalmente la matriculación en algún centro

oficial o reconocido legalmente.

2.6 Los alumnos de educación preescolar deberán tener, como mínimo tres años de edad al 31 de diciembre del año en que solicitan la ayuda.

2.7 Para la renovación de ayudas, el interesado deberá presentar junto con el importe de solicitud, certificación del apartado 2.5 y certificación académica, de las calificaciones obtenidas en el curso precedente.

3. En la cuantía y condiciones establecidas en los apartados anteriores a excepción de la limitación de edad, se aplicará la ayuda para los empleados que realicen estudios propios de la actividad de la empresa.

## **Artículo 47. Ropa de trabajo.**

Oficiales, peones, guardas y vigilantes:

Invierno: Dos camisas manga larga, dos pantalones, dos chaquetillas, un par de botas.

Verano: Dos camisas de manga corta, dos pantalones, un par de zapatos de seguridad.

Ropa de reposición: Un traje de agua, un par de guantes, un par de botas de agua, un anorak.

Subalternos.

Invierno: Dos camisas de manga larga, dos pantalones, un par de zapatos, un jersey.

Verano: Dos camisas de manga corta, dos pantalones, un par de zapatos.

Reposición: Un impermeable.

Las empresas vendrán obligadas a reponer las prendas de trabajo que estén deterioradas o las que por cualquier otro motivo el trabajador no pueda hacer uso de ellas, previa justificación de la causa. Las prendas y calzados facilitados por la empresa sólo podrán ser usadas durante la jornada de trabajo y son de uso obligatorio durante la misma. La ropa de trabajo de verano se hará entrega en la primera quincena del mes de mayo y la de invierno en la primera quincena del mes de octubre. Se respetarán las condiciones más favorables que existan en cada servicio.

## **Artículo 48. Responsabilidades familiares.**

Conforme establece el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde el momento del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Independientemente de lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una excedencia de un período de nueve meses en concepto de maternidad, el reingreso en la empresa será automático en el mismo puesto que el anterior a su excedencia, computándose el tiempo a los efectos de antigüedad.

## **Artículo 49. Reconocimiento médico.**

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingresos, antes de su admisión por las empresas serán sometidos a reconocimiento médico. Si las empresas no tienen médico de empresa, ni pertenecen a una agrupación de este carácter, todos sus trabajadores serán reconocidos por el facultativo que se designe por las empresas. La empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico, como mínimo una vez al año a sus trabajadores.

## **Artículo 50. Prueba de aptitud psicotécnica.**

Las empresas podrán someter a los aspirantes al ingreso y ascenso, cualquiera que sea al turno o sistema de ingreso, a las pruebas psicotécnicas que considere necesarias según la categoría profesional que vayan a desempeñar.

## **Artículo 51. Formación profesional.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los empleados de las empresas, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional y que estén relacionadas con la actividad propias de la empresa. Los Comités de empresas o Delegados de personal y las secciones sindicales, deberán ser informadas de los planes de formación profesional que se elaboren en las empresas. Las empresas se comprometen a establecer un sistema de formación para sus trabajadores.

## **Artículo 52. Cursos de adaptación y captación.**

Las empresas directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales o reconocidos, o con profesionales especializados organizarán los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como los cursos de reconversión profesional que se precisen para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. Estos cursos se realizarán en horas de trabajo y la asistencia del trabajador será obligatoria. Si por imponderables ajenos a las propias empresas estos cursos no se pueden realizar dentro de la jornada laboral, las empresas y el Comité de empresa convendrá las medidas necesarias para la asistencia de los trabajadores a los citados cursos.

## **Artículo 53. Cursos externos de formación.**

Los Empleados que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá preferencia para elegir turno de trabajo y al disfrute de los permisos necesarios

para concurrir a exámenes, siempre que estén relacionados con las actividades profesionales relacionadas con la empresa. Asimismo, tendrán derecho, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, o la reserva del puesto de trabajo, si fuera necesario, para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, relacionados con las actividades de la empresa.

### **Artículo 54. Anticipo reintegrable.**

La empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder de 100.000 ptas.

Las condiciones son las siguientes:

- a) Para tener derecho a la concesión de estos anticipos, el solicitante ha de pertenecer a la plantilla fija de la empresa.
- b) La causa por la que se solicite el anticipo, deberá ser motivada por alguna situación familiar de carácter grave.
- c) El reintegro se efectuará en un plazo máximo de doce meses.
- d) No se podrá solicitar un nuevo anticipo, si antes no se hubiere cancelado el anterior, si lo hubiere.
- e) El plazo de entrega del anticipo no podrá ser superior a quince días de la solicitud del anticipo.
- f) No obstante lo expuesto en el apartado a), el personal que esté trabajando en la empresa con carácter eventual, podrá solicitarlo pero con la obligación de reintegrarlo antes de la finalización de su contrato, si es inferior o igual a doce meses.

## **CAPÍTULO VII.- Acción sindical**

---

### **Artículo 55. Comité de empresa o Delegados de personal.**

El Comité de empresa o los Delegados de personal son los órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo y son los únicos interlocutores válidos ante la empresa con capacidad negociadora.

### **Artículo 56. Competencias.**

El Comité de empresa o Delegados de personal tendrán las siguientes competencias:

1. Recibe información sobre los aspectos siguientes:
  - 1.1 Trimestralmente sobre la evolución económica de la empresa.
  - 1.2 Expediente de nuevas tarifas de agua.
  - 1.3 Anualmente, balance, cuenta de resultados y memoria.
  - 1.4 Evolución probable del empleo en la empresa, contratación y cese del personal, procedimiento

seguido.

1.5 Trimestralmente sobre:

Índice de absentismo y sus causas.

Accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias. Estudios sobre la prevención de los mismos.

1.6 Normativa interior o exterior que incidan sustancialmente en el proceso de trabajo.

1.7 Relación mensual de horas extraordinarias realizadas.

2. Se le solicitará al Comité de empresa o Delegados de personal que emita informe de manera previa, en el plazo de quince días, sobre las cuestiones siguientes:

2.1 Reestructuración de plantilla.

2.2 Modificación de la jornada u horario de trabajo.

2.3 Traslado total o parcial de las instalaciones.

2.4 Planes de formación profesional.

2.5 Implantación o revisión de los sistemas de trabajo, de rendimiento, de incentivos y de remuneración.

2.6 Establecimientos de trabajo a turnos.

2.7 Creación y definición de niveles y categorías profesionales.

2.8 Sanciones y amonestaciones impuestas a los trabajadores.

3. Ejercer una actuación de:

3.1 Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa laboral.

3.2 Participar en la gestión de obras sociales.

3.3 Colaborar con la empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad, medidas de seguridad e higiene.

4. Informar a sus representados en todos los temas o cuestiones en cuanto a que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.

5. Participar en los Tribunales de concurso-oposición y pruebas de aptitud.

6. Podrá proponer a la empresa, con carácter general, cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, producción o mejoras y solución de conflictos.

## **Artículo 57. Garantías del Comité de empresa o Delegados de personal.**

1. Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité en su caso, los Delegados de personal, dispondrán de un máximo de cuarenta horas mensuales retribuidas y excluyéndose el de reunión a instancias de la Dirección y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial. Pudiendo acumular en uno o varios de sus componentes las horas sindicales, de mutuo acuerdo entre los miembros del Comité de empresa y suscrito por acta, en cada momento correspondiente y comunicado a la empresa semestralmente. No pudiendo acumularse en representantes de una misma

categoría o servicio.

2. Al objeto de que puedan ejercer el derecho que le asiste de comunicación e información de acuerdo con la disponibilidad de la empresa para sus reuniones, así como para atender las consultas o reclamaciones de sus representados.

3. Los Delegados y miembros del Comité de empresa dispondrán de un local acondicionado de acuerdo con la disponibilidad de la empresa para sus reuniones, así como para atender las consultas o reclamaciones de sus representantes.

4. El Comité de empresa o Delegados de personal, podrán publicar y difundir notas o circulares en orden a la información y formación de sus representados.

5. Serán considerados desplazamientos como misión de servicio que realicen los representantes legales de los trabajadores dentro de la actividad sindical de la empresa, percibiendo por ello a cargo de las mismas, los gastos que se originen, que acreditarán adecuadamente, si así lo estima la Dirección de la empresa.

6. Los miembros del Comité de empresa y los Delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

## **Artículo 58. Asamblea.**

1. Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de empresa o Delegados de personal, o por un número de trabajadores no inferior al 25 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso, por el Comité de empresa o Delegados de personal que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

2. La convocatoria, con expresión del orden del día, propuesta por los convocantes, se comunicará a la Dirección con cuarenta y ocho horas de antelación.

3. El lugar de la reunión será el centro de trabajo y fuera de la jornada de trabajo, no obstante se reconoce el derecho al Comité de empresa o Delegados de personal, para celebrar asambleas en horas de trabajo, con un máximo de veinte horas anuales, con una duración de la asamblea de tres horas, iniciándose al comienzo o a la finalización de la jornada de trabajo.

## **Artículo 59. Sección sindical.**

1. Podrán constituirse secciones sindicales de empresa, como órganos de representación de los intereses de los trabajadores en las mismas, afiliados a una central sindical legalmente establecida.

2. Las secciones sindicales podrán difundir en los centros de trabajo, publicaciones, convocatorias o

avisos de carácter sindical en los tabloneros de anuncios.

3. Los trabajadores acogidos al presente convenio que estén afiliados a una central sindical, podrán solicitar a la empresa que su cuota sindical se le descuenta por nómina y ésta depositarla en el número de cuenta bancaria que la central sindical manifieste.

4. Los representantes de las secciones sindicales gozarán de las mismas garantías que los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal, disponiendo de diez horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su actividad. Pudiendo acumular en uno o varios de sus componentes las horas sindicales de mutuo acuerdo con la Dirección de la empresa.

## **Artículo 60. Comisión de seguridad e higiene.**

Se acuerda crear una Comisión de seguridad e higiene, integrada por un representante del Comité de empresa y un representante de la Dirección, que compatibilizará sus funciones con las que normalmente prestan en la empresa, que asumirán los cometidos que al efecto establece en la legislación vigente en cada momento.

Además de las recogidas en la legislación vigente, las funciones de esta Comisión serán:

- a) Promover en el centro de trabajo la observación de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, imponiéndolas y haciéndolas cumplir.
- b) Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.
- c) Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene e Instituciones Públicas destinadas a estas funciones, en la implantación o inspección de medidas de protección individual y colectiva para el centro de trabajo, dándose traslado a los componentes del Comité de seguridad e higiene de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.
- d) Si el riesgo de accidente fuere inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes.

## **Artículo 61. Subrogación.**

Teniendo en cuenta el carácter público que tiene el trabajo de actividades de agua, las partes acuerdan que en el supuesto de que las empresas acogidas al presente convenio colectivo cambien de titularidad a una nueva concesión, o pasen a una nueva empresa, ésta quedará obligada a contratar a los trabajadores de la anterior empresa, con los mismos derechos y condiciones económicas, laborales y sociales que el trabajador venía percibiendo en la empresa anterior. Todos los trabajadores fijos a la fecha actual acogidos al presente convenio no podrán ser objeto de movilidad geográfica alguna, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador. Los trabajadores de nueva contratación desempeñarán su función en el ámbito geográfico asignado, no obstante por razones de emergencia, especialidad, guardias, acumulación coyuntural de tareas o de averías, que no puedan ser reparadas con los medios materiales y humanos que el ámbito geográfico disponga, la Dirección de la empresa podrá disponer el desplazamiento del personal necesario.

Cuando existan diferencias de aplicación en la tabla salarial de TEDESA y resto de la provincia, el cambio de titular o concesionario la obliga a equilibrar al resto de la provincia en un período máximo de cuatro años.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

---

Disposición adicional primera. Política de empleo.

A la entrada en vigor de este convenio, las empresa afectadas por el mismo, se comprometen a mantener los actuales niveles de plantilla, incrementándolas cuanto sea posible.

Con estos objetivos se acuerda lo siguiente:

Se garantiza para todo el personal, el mantenimiento de las plantillas de personal afectado por este convenio, ingresándose el personal que sea necesario para cubrir las vacantes que se produzcan, de tal manera que al finalizar el año, la plantilla existente en cada empresa no sea inferior a la ahora existente. Estas vacantes se cubrirán de forma y modo que se acuerde entre la empresa y el Comité de empresa.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**

---

Disposición transitoria primera.

A partir de la firma del presente convenio, se constituye una Comisión técnica, compuesta por dos representantes de la parte económica y dos de la parte social, que se reunirán dos veces al mes, a partir del mes de octubre de 1994, y finalice en diciembre de 1994, en la cual se modernizará la actual Ordenanza de Actividades de Agua y mejorar la jornada y el horario del convenio.

Disposición transitoria segunda.

Durante el período de vigencia del presente convenio, se abrirán un período de negociaciones entre la empresa TEDESA y los representantes de sus trabajadores para equiparar su tabla salarial con el resto de la provincia.

## **SALARIO BASE 1994.**

---

EMPRESA TEDESA

---

ADMINISTRATIVOS

Subjefe de sección 108.816

Oficial de primera administrativo 99.272

Oficial de segunda administrativo 96.176

Auxiliar administrativo 91.803

AUXILIAR DE OFICINA

Inspector 105.803

Encargado cobradores 96.180

Encargado lectores 96.180

Cobrador 91.809

Lector 91.772

OPERARIOS

Capataz 104.089

Subcapataz 102.188

Oficial de primera 96.861

Oficial de segunda 94.595

Oficial de tercera 92.920

Peón 89.335

---

RESTO DE LA PROVINCIA

---

TÉCNICOS

Técnico superior de primera 180.383

Técnico superior de segunda 160.242

Jefe de servicios centrales 134.956

Encargado y subjefe de servicios centrales 126.155

Delineante proyectista 126.155

Delineante 115.647

Auxiliar de organización 108.573

ADMINISTRATIVOS

Jefe de grupo 160.242

Jefe de sección 137.155

Subjefe de sección 126.155

Oficial de primera administrativos 115.156

Oficial de segunda administrativo 107.980

Auxiliar administrativo 100.523

Telefonista 100.065

Meritorio 99.919

AUXILIAR DE OFICINA

Encargado lectores, cobradores y almacén 107.980

Almacenero 102.839

Lectores, cobradores 100.523

Inspector de suministro 107.980

#### SUBALTERNOS

Conserje 102.839

Ordenanza, portero, guardas y encarg. limpieza 99.911

Limpiadora 99.134

#### OPERARIOS

Capataz encargados de taller 118.326

Subcapataz, montador 113.894

Oficial de primera, guarda de captación 106.300

Oficial de segunda, guarda de acequia 102.340

Oficial de tercera vigilante 99.886

Peón especializado 99.134

---

#### REVISIÓN SALARIAL (BOP de 6 de marzo de 1996)

IPC AÑO 1995 = 4,3 POR 100

Artículo 28. Premio de fidelidad.

El importe para 1995 será de 44.066 ptas.

Artículo 31. Premio de vinculación.

El importe para 1995 será de 13.511 ptas.

Artículo 32. Quebrando de monedas.

El importe para 1995 será de:

Cajero, recaudador: 6.205 ptas.

Auxiliar de caja, cobrador: 4.503 ptas.

Artículo 33. Plus extrasalarial.

El importe para 1995 será de 637 ptas.

Artículo 36. Dieta y desplazamientos.

El importe de las dietas para 1995 será:

Almuerzo o cena: 3.159 ptas.

Habitación: 4.739 ptas.

Desayuno: 527 ptas.

El importe del kilómetro para 1995 será de 36 ptas.

Artículo 37. Plus de comida.

El importe para 1995 será de 1.460 ptas.

Artículo 40. Plus de disponibilidad.

Para 1995 será de 8.447 ptas. La semana de Navidad, Año Nuevo, Feria y Semana Santa será de 26.325 ptas.

Artículo 44. Ayuda al trabajador con hijos disminuidos.

Para 1995 será de 16.474 ptas.

Artículo 46. Ayuda escolar.

Para 1995 su importe será el siguiente:

A) Enseñanza preescolar, EGB, graduado escolar:

8.499 ptas.

B) FP 1r grado, BUP: 13.850 ptas.

C) COU, FP 2º grado: 16.999 ptas.

D) Estudios superiores y medios: 20.461 ptas.

Nota: todos aquellos conceptos económicos que vienen percibiendo los trabajadores y no se recogen en el presente convenio se revisarán en un 0,8 por 100.

EMPRESA TEDESA

---

#### ADMINISTRATIVOS

Subjefe de sección 116.514

Oficial de primera administrativo 106.699

Oficial de segunda administrativo 102.950

Auxiliar administrativo 97.970

Encargado de cobradores 102.954

Encargado de lectores 102.954

Cobrador 97.976

Lector 97.941

#### OPERARIOS

Capataz 111.592

Subcapataz 109.287

Oficial de primera 103.395

Oficial de segunda 100.804

Oficial de tercera 98.944

Peón 95.490

---

## RESTO DE LA PROVINCIA

---

### TÉCNICOS

Técnico superior de primera 190.491

Técnico superior de segunda 169.221

Jefe de servicios centrales 142.518

Encargado y subjefe de servicios centrales 133.225

Delineante proyectista 133.225

Delineante 122.128

Auxiliar de organización 114.657

### ADMINISTRATIVOS

Jefe de grupo 169.221

Jefe de sección 144.840

Subjefe de sección 133.225

Oficial de primera administrativo 121.608

Oficial de segunda administrativo 114.030

Auxiliar administrativo 106.156

Telefonista 105.671

Meritorio 105.517

### AUXILIAR DE OFICINA

Encargado lectores, cobradores y almacén 114.030

Almacenero 108.600

Lectores, cobradores 106.156

Inspector suministro 114.030

### SUBALTERNOS

Conserje 108.600

Ordenanza, portero, guardas y encarg. limpieza 105.509

Limpiadora 104.689

### OPERARIOS

Capataz encargado de taller 124.956

Subcapataz, montador 120.275

Oficial de primera, guarda de captación 112.255

Oficial de segunda, guarda de acequia 108.075

Oficial de tercera, vigilante 105.483

Peón especializado 104.689

---

#### REVISIÓN SALARIAL PARA 1996

IPC previsto por el gobierno para 1996 + un punto = 4,5 por 100

Artículo 28. Premio de fidelidad.

El importe para 1996 será de 46.049 ptas.

Artículo 31. Premio de vinculación.

El importe para 1996 será de 14.119 ptas.

Artículo 32. Quebranto de moneda.

El importe para 1996 será de:

Cajero recaudador 6.484 ptas.

Auxiliar de caja y cobrador 4.706 ptas.

Artículo 36. Plus extrasalarial.

El importe para 1996 será de 666 ptas.

Artículo 37. Dietas y desplazamientos.

El importe de las dietas para 1996 será:

Almuerzo o cena: 3.301 ptas.

Habitación: 4.952 ptas.

Desayuno: 551 ptas.

El importe del kilómetro para 1996 será de 38 ptas.

Artículo 37. Plus de comida.

El importe para 1996 será de 1.526 ptas.

Artículo 40. Plus de disponibilidad.

Para 1996 será de 8.827 ptas. Las semanas de Navidad,

Año Nuevo, Feria y Semana Santa será de 27.510 ptas.

Artículo 44. Ayuda al trabajador con hijos disminuidos.

Para 1996 será de 17.215 ptas.

Artículo 46. Ayuda escolar.

Para 1996 su importe será el siguiente:

A) Enseñanza preescolar, EGB, graduado escolar:

8.882 ptas.

B) FP 1r grado, BUP: 14.473 ptas.

C) COU, FP 2º grado: 17.764 ptas.

D) Estudios superiores y medios: 21.382 ptas.

Nota: todos aquellos conceptos económicos que vienen percibiendo los trabajadores y no se recogen en el presente convenio se revisarán en un 4,5 por 100.

EMPRESA TEDESA

---

#### ADMINISTRATIVOS

Subjefe de sección 123.257

Oficial de primera administrativo 113.447

Oficial de segunda administrativo 109.030

Auxiliar administrativo 103.448

#### AUXILIAR DE OFICINA

Inspector 117.293

Encargado cobradores 109.034

Encargado lectores 109.034

Cobrador 103.454

Lector 103.421

#### OPERARIOS

Capataz 118.368

Subcapataz 115.640

Oficial de primera 109.205

Oficial de segunda 106.290

Oficial de tercera 104.250

Peón 100.989

---

#### RESTO DE LA PROVINCIA

---

#### TÉCNICOS

Técnico superior de primera 199.063

Técnico superior de segunda 176.836

Jefe de servicios centrales 148.928

Encargado y subjefe de servicios centrales 139.220

Delineante proyectista 139.220

Delineante 127.624

Auxiliar de organización 119.817

#### ADMINISTRATIVOS

Jefe de grupo 176.836

Jefe de sección 151.358

Subjefe de sección 139.220

Oficial de primera administrativo 127.080

Oficial de segunda administrativo 119.161

Auxiliar administrativo 110.933

Telefonista 110.426

Meritorio 110.265

#### AUXILIAR DE OFICINA

Encargado lectores, cobradores y almacén 119.161

Almacenero 113.487

Lectores, cobradores 110.933

Inspector de suministro 119.161

#### SUBALTERNOS

Conserje 113.487

Ordenanza, portero, guardas y encarg. limpieza 110.257

Limpiadora 109.400

#### OPERARIOS

Capataz encargado de taller 130.579

Subcapataz, montador 125.687

Oficial de primera, guarda de captación 117.306

Oficial de segunda, guarda de acequia 112.938

Oficial de tercera vigilante 110.230

Peón especializado 109.400

---