
**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE
AGUAS DE MALAGA, S.A. Y SU PERSONAL LABORAL**

ÍNDICE

		<u>Página</u>
Capítulo I:	Ámbito de aplicación:	
Art. 1	Ámbito funcional	5
Art. 2	Ámbito personal	5
Art. 3	Ámbito territorial	5
Art. 4	Ámbito temporal	5
Art. 5	Prórroga	5
Capítulo II:	Organización del trabajo:	
Art. 6	Organización	6
Art. 7	Disciplina en el trabajo	6
Art. 8	Reclamación de los trabajadores	6
Art. 9	Control de horarios	6
Art. 10	Trabajo de superior categoría	7
Capítulo III:	Clasificación profesional y definición:	
Art. 11	Clasificación profesional	7
Art. 12	Categorías	7
Art. 13	Definiciones del personal	12
Art. 14	Personal Titulado y Técnico	12
Art. 15	Personal Administrativo	15
Art. 16	Personal Obrero	18
Art. 17	Personal subalterno	20
Art. 18	Personal técnico de sistemas informáticos	21
Art. 19	Escalafón	24
Capítulo IV:	Promoción profesional, vacantes y ascensos:	
Art. 20	Vacantes de puesto de trabajo	24
Art. 21	Concurrencia	25
Art. 22	Cambio de puesto de trabajo	25
Art. 23	Período de prueba	26
Art. 24	Promoción económica	26
Art. 25	Ascensos	27
Capítulo V:	Formación:	
Art. 26	Formación profesional	27
Art. 27	Permiso de estudios	27

Capítulo VI:	Jornada laboral y Régimen de trabajo:	
Art. 28	Jornada de trabajo	28
Art. 29	Horario de trabajo	28
Art. 30	Servicio Guardia Sábados, Domingos y Festivos	31
Art. 31	Festividades	33
Art. 32	Vacaciones	33
Art. 33	Licencias especiales	35
Art. 34	Horas extraordinarias	37
Art. 35	Trabajos de duración superior a la jornada normal	37
Art. 36	Excedencia	38
Capítulo VII:	Régimen económico:	
Art. 37	Régimen económico	39
Art. 38	Antigüedad	39
Art. 39	Pagas extraordinarias	39
Art. 40	Paga de beneficios	40
Art. 41	Paga de vacaciones	40
Art. 42	Incentivo	40
Art. 43	Gratificación	41
Art. 44	Complemento específico	41
Art. 45	Lectores de contadores	41
Art. 46	Complemento de remuneración por trabajo nocturno	42
Art. 47	Plus de turno rotativo cerrado	42
Art. 48	Complemento por festivos para el personal de turno rotativo cerrado	42
Art. 49	Pluses de Servicio de Guardia de Sábados, Domingos y Festivos	43
Art. 50	Plus de conducción	43
Art. 51	Complementos de jornada desplazada y prolongación de jornada	43
Art. 52	Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad	44
Art. 53	Dieta y locomoción	44
Art. 54	Plus de especialización	44
Art. 55	Plus de Operador de Panel y plus de Operador Planta IDAS	45
Capítulo VIII:	Previsión y asistencia social:	
Art. 56	Jubilación	45
Art. 56 bis	Jubilación forzosa	46
Art. 57	Base de jubilación	46
Art. 58	Jubilación flexible	47
Art. 59	Seguro de vida colectivo	47
Art. 60	Vinculación del Seguro de Vida	48
Art. 61	Capital garantizado	48
Art. 62	Pensiones	48
Art. 63	Contratación tras reconocimiento y declaración en situación de Invalidez Permanente Total derivada de accidente de trabajo	48

Art. 64	Incapacidad Temporal	49
Art. 65	Préstamos	49
Art. 66	Anticipos	50
Art. 67	Ayuda escolar	51
Art. 68	Ayuda al trabajador por hijos con discapacidad	52
Art. 69	Ayuda nupcialidad, natalidad, parejas de hecho, adopción y acogimiento estable	52
Art. 70	Suministro de agua potable y saneamiento	52
Art. 71	Actividades	53
Art. 72	Seguro de conducción de vehículos	53
Art. 73	Defensa jurídica	53
Art. 74	Personal con capacidad disminuida	53
Capítulo IX:	Seguridad y Salud en el Trabajo:	
Art. 75	Delegados de Prevención	54
Art. 76	Comité de Seguridad y Salud	54
Art. 77	Derecho a la información sobre materia primas y procesos	55
Art. 78	Elaboración de mapa de riesgos	55
Art. 79	Vigilancia especial	55
Art. 80	Reconocimientos médicos específicos	55
Art. 81	Información sobre los presupuestos	55
Art. 82	Garantías	55
Art. 83	Ropa de trabajo	56
Art. 84	Equipo personal de seguridad	57
Art. 85	Obligación de los trabajadores en la Seguridad y Salud	57
Art. 86	Obligación de los mandos intermedios	57
Capítulo X:	Régimen disciplinario:	
Art. 87	Clases de faltas	58
Art. 88	Son faltas leves	58
Art. 89	Son faltas graves	58
Art. 90	Son faltas muy graves	59
Art. 91	Sanciones	60
Art. 92	Notificación	60
Art. 93	Procedimiento	60
Art. 94	Prescripción de las faltas y sanciones	60
Capítulo XI:	Representación de los trabajadores:	
Art. 95	Comité de Empresa	61
Art. 96	Sindicatos	64

Cláusula adicional primera	64
Cláusula adicional segunda	65
Comisión Paritaria de Seguimiento	65
Anexo I Tablas Salariales	66
Anexo II Conceptos Salariales y Económicos	70
Anexo III Categorías Cartografía	72
Anexo IV Categorías Localización de Fugas	80
Anexo V Categorías Operador Estación de Tratamiento Agua Potable	89
Anexo VI Categorías Operador Aguas Residuales	94
Anexo VII Conceptos salariales no recogidos en el Capítulo VII	96

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Art. 1 **Ámbito Funcional.**

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa Municipal de Aguas de Málaga, S.A. y los trabajadores que la integran.

Art. 2 **Ámbito personal.**

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de plantilla que figura en los escalafones de la Empresa Municipal de Aguas de Málaga, S.A.

Art. 3 **Ámbito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio donde la Empresa Municipal de Aguas de Málaga, S.A. desarrolla o desarrolle en el futuro su actividad.

Art. 4 **Ámbito Temporal¹.**

El presente convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Art. 5 **Prórroga.**

El presente Convenio puede prorrogarse por años naturales al no existir solicitud de denuncia con preaviso, de cualquiera de las partes contratantes, con un mes de antelación a su vencimiento o de la prórroga en su caso.

Una vez denunciado el Convenio en tiempo y forma, se mantendrá vigente el contenido del mismo durante un plazo máximo de tres años, mientras no sea sustituido por un nuevo Convenio Colectivo. Ambas partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente Convenio Colectivo en el mes siguiente a partir de la denuncia del Convenio.

¹ Art modificado por acuerdo entre RT y RE de fecha 08/07/2021.

CAPITULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Art. 6 Organización

Corresponde a la Dirección de la Empresa la Organización práctica del trabajo, sin otras limitaciones que las expresamente previstas en la legislación vigente. La Empresa adoptará el sistema de organización de trabajo que facilite la formación profesional y técnica de los trabajadores, debiendo procurar éstos en la medida de sus posibilidades completar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la Empresa le facilitará los medios necesarios, tanto por la práctica diaria como por el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo que les permita alcanzar una mayor eficacia y rendimiento, con lo que, además de llevar a la Empresa a una mayor prosperidad, obtenga unas retribuciones más justas y equitativas, sin que en ningún caso pueda producir merma alguna en la situación económica de los trabajadores y de los derechos adquiridos.

Art. 7 Disciplina en el trabajo

El trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios generales de su competencia profesional.

Art. 8 Reclamación de los trabajadores

El trabajador podrá poner en conocimiento de la Empresa en forma correcta, cuantas dudas, quejas, perjuicios o demandas se relacionen con la prestación de su trabajo, por conducto de sus Jefes, o bien, a través de sus representantes sindicales.

La Empresa contestará en el plazo más breve posible las cuestiones así planteadas, tratando de resolverlas y dándole cuenta al trabajador y a sus representantes sindicales.

Art. 9 Control de horarios

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral, y especialmente para las que prestan servicios públicos, la Dirección de la Empresa podrá establecer los controles que estime convenientes. 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 presentar a su jefe inmediato, en el plazo de tres días la baja facultativa correspondiente o, en su defecto, justificante médico, no

abonándosele, si no acredita que la ausencia fue debida a enfermedad, el salario correspondiente a ese día, sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportase prueba alguna, será considerado como falta injustificada.

Art. 10 Trabajos de categoría superior

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a realizar trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses en un año o de ocho meses en el período de dos años.

A partir de los referidos períodos, el trabajador adquirirá la nueva categoría que esté desempeñando.

CAPITULO TERCERO

Clasificación profesional y definición

Art. 11 Clasificación profesional

Atendiendo a las diferentes funciones a realizar, la clasificación profesional queda establecida en los siguientes grupos:

- Grupo 1º Personal titulado y técnico
- Grupo 2º Personal administrativo
- Grupo 3º Personal obrero
- Grupo 4º Personal subalterno
- Grupo 5º Personal técnico de sistemas informáticos

Art. 12 Categorías

Los grupos señalados en el artículo anterior se subdividen en las categorías siguientes:

GRUPO PRIMERO

Personal Titulado y Técnico

Primera categoría:

- Titulados de Grado Superior con Jefatura
- Titulados de Grado Superior
- Titulados de Grado Medio con Jefatura de Servicio

Segunda categoría:

Titulados de Grado Medio
Jefe de Servicio

Tercera categoría:

Topógrafos de primera
Delineantes Proyectistas
Encargado de Sección
Técnico Supervisor de Sistemas de Información Geográfica
Técnico Avanzado en investigación y análisis de redes de agua potable

Cuarta categoría:

Topógrafos de segunda
Delineantes
Analista de Laboratorio Químico
Inspectores de Obra
Técnico en digitalización y producción de mapas
Técnico en desarrollo en investigación y análisis de redes de agua potable

Quinta categoría:

Auxiliares Técnicos
Calcadores
Técnico de inicio en investigación y análisis de redes de agua potable
Técnico de entrada en investigación y análisis de redes de agua potable

GRUPO SEGUNDO
Personal Administrativo

El personal administrativo se divide en los subgrupos siguientes:

Subgrupo primero: Administrativos
Subgrupo segundo: Auxiliares de Oficina

Subgrupo primero: Administrativos

Primera categoría:

Jefe de Grupo

Segunda Categoría:

Jefe de Sección

Tercera Categoría:

Jefe de Delegación
Subjefe de Sección

Cuarta categoría:

Oficiales primeros
Encargado de Lectores
Encargado de Almacén

Quinta categoría:

Oficiales segundos

Sexta categoría:

Auxiliares Administrativos

Subgrupo segundo: Auxiliares de Oficina

Primera categoría:

Inspectores de Suministros
Lectores de Contadores
Almacenero

Segunda categoría:

Telefonistas

GRUPO TERCERO
Personal Obrero

Primera categoría:

Capataces de oficio
Encargados de Taller
Montadores mecánicos y electricistas
Operador de Panel de ETAP

Segunda categoría:

Subcapataces
Inspectores de instalaciones
Operador de Planta de ETAP

Tercera categoría:

Oficiales primeros
Operador de Campo de ETAP
Operador de Planta de EDAR

Cuarta categoría:

Oficiales segundos
Operador de Planta de inicio de EDAR

Quinta categoría:

Oficiales terceros
Técnico en investigación cartográfica y conectividad de redes.

Sexta categoría:

Ayudantes de oficio

GRUPO CUARTO
Personal subalterno

Primera categoría

Conserjes

Segunda categoría

Porteros
Ordenanzas
Guardas y Vigilantes

Tercera categoría

Personal de limpieza

GRUPO QUINTO
Personal Técnico de Sistemas Informáticos

Primera categoría

Jefe de desarrollo
Jefe de producción

Segunda categoría

Analista de 1ª
Analista de 2ª

Tercera categoría

Programador de 1ª
Programador de 2ª
Programador de 3ª

Cuarta categoría

Operador de 1ª
Operador de 2ª
Operador de 3ª

Art. 13 Definiciones del personal

Se creará una Comisión Paritaria de Seguimiento formada por cinco miembros de cada parte para la reclasificación, modificación y eliminación de categorías, así como para la redacción de las funciones que cada categoría tenga que realizar; comprometiéndose ambas partes a realizar el 33% de las mismas en el año 2015, otro 33% en el 2016 y el resto en el 2017.

Las definiciones profesionales son las siguientes:

GRUPO PRIMERO**Art. 14 Personal titulado y técnico**

Será clasificado dentro de este grupo el personal que presta sus servicios en la Empresa y a quien para el desarrollo de su función se le exigen determinados conocimientos de carácter técnico.

Primera categoría:**Titulados 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.

Titulados de Grado Superior o Titulados de Grado Medio con Jefatura de Servicio

Son los contratados para las misiones correspondientes a su Título Superior o, disponiendo de Título de Grado Medio, tienen a sus órdenes técnicos de igual grado.

Segunda categoría:**Titulados de Grado Medio**

Son los contratados para las misiones correspondientes a su título, con capacidad técnica y los conocimientos precisos para dirigir alguna de las ramas de la Empresa, o bien para colaborar directamente con un Titulado Superior en sus tareas, incluso sustituyéndolo.

Jefe de Servicio

Son los que poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados, tienen delegada bajo su mando y responsabilidad la dirección o inspección (o ambas funciones) de alguna de las ramas de la explotación.

Tercera categoría:**Topógrafos de primera**

Son los que están capacitados para efectuar toda clase de trabajos de replanteo y levantamiento topográfico, desarrollando en gabinete los trabajos efectuados en el campo con taquímetro o nivel, con conocimientos de construcción, pudiendo tener a sus órdenes Topógrafos de segunda.

Delineantes Proyectistas

Son los que por medio de planos dan realización práctica a las ideas sugeridas por sus Jefes o concebidas por ellos mismos.

Deberán conocer el cálculo de resistencia de materiales y saber croquizar en conjunto y despiece, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo, a las que estén sometidos, poseyendo al propio tiempo los conocimientos técnicos y matemáticos de sus respectivas especialidades.

Encargado de Sección

Son los que, teniendo bajo sus órdenes inmediatas al personal de inferior categoría, tienen la responsabilidad del trabajo a realizar, correspondiéndole la organización y dirección del mismo, croquización de herramientas y útiles dictado de las disposiciones que se precisan para la ejecución de aquéllas, vigilancia de gastos de herramientas y material, energía, puestos de obras, según los planos y proyectos que les hayan facilitado, los cuales deberá saber interpretar y ejecutar.

Técnico Supervisor de sistemas de información geográfica

La definición y responsabilidades de esta categoría se incluye en el Anexo III.

Técnico avanzado en investigación y análisis de redes de agua potable

La definición y responsabilidades de esta categoría se incluye en el Anexo IV.

Cuarta categoría:**Topógrafos de segunda**

Son los que con conocimientos prácticos en el manejo de los instrumentos topográficos más usuales están capacitados para el levantamiento topográfico de un determinado trozo de terreno, haciendo las operaciones necesarias para representarlo después en el dibujo a la escala interesada.

Delineantes

Son los que, teniendo conocimientos técnicos y matemáticos para el desempeño de sus funciones, dibujan o copian los planos de conjunto y detalle, precisos y acotados, previa entrega del croquis, efectuando cubicaciones, etc. croquizan del natural, ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos de detalle.

Analista de Laboratorio Químico

Son los Auxiliares del personal titulado correspondiente que, sin propia iniciativa, ejecutan toma de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo con arreglo a las instrucciones recibidas, esterilizan materiales, y además de ejercer misiones burocráticas elementales propias del laboratorio cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan los análisis de tipo corriente que les encomienden sus superiores.

Inspectores de Obra

Son aquellos que, con conocimientos suficientes, efectúan la inspección de las obras, la buena marcha, calidad y dosificación de los materiales, auxiliando además al personal que lleve la obra en las mediciones y replanteo, y llevando estadística de la obra y materiales empleados directamente, lo suficientemente ordenado para que sirva de comprobación de los datos tomados para la liquidación.

Técnico en digitalización y producción de mapas

La definición y responsabilidades de esta categoría se incluye en el Anexo III.

Técnico en desarrollo en investigación y análisis de redes de agua potable

La definición y responsabilidades de esta categoría se incluye en el Anexo IV.

Quinta categoría:**Auxiliares técnicos**

Son los que sin iniciativa propia colaboran en la realización de los trabajos de carácter elemental técnico, que le encomienden los técnicos de categoría superior a cuyas órdenes directas trabajan, incluso en el manejo de máquinas de calcular.

Calcadores

Son los que, poseyendo conocimientos técnicos y matemáticos elementales, dibujan planos de conjunto y detalle, copiando directamente o por medio de papeles transparentes calcos y litografías ya preparados, así como realizan a escala determinados croquis sencillos y claros de fácil interpretación, ejecutando con perfección la rotulación.

Técnico de inicio en investigación y análisis de redes de agua potable

La definición y responsabilidades de esta categoría se incluye en el Anexo IV.

Técnico de entrada en investigación y análisis de redes de agua potable

La definición y responsabilidades de esta categoría se incluye en el Anexo IV.

GRUPO SEGUNDO**Art. 15 Personal Administrativo:****Subgrupo primero: Administrativos**

Tienen tal carácter los que ejercen en la Empresa trabajos administrativos.

Primera categoría:**Jefe de Grupo**

Son los que, dependiendo directamente de la Gerencia o Dirección, ejercen sus funciones en el lugar donde la Empresa tiene instalada su sede central, asumiendo la orientación y responsabilidad de varias Secciones.

Segunda categoría:**Jefes de Sección**

Son los que, a las órdenes de la Dirección o Jefe de Grupo, dirigen los cometidos asignados a su Sección, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

Tercera categoría:**Jefes de Delegación**

Son los que dependiendo directamente de la Dirección o de cualquiera de los Departamentos Centrales, tienen a su cargo la organización, distribución y ejecución de los trabajos de toda índole que ordinariamente se plantean en el sector a ellos encomendado.

Tendrán a sus órdenes a todo el personal adscrito a la Delegación.

Subjefe de Sección

Son los que actúan como inmediatos colaboradores del Jefe de Grupo o Sección, sustituyéndolo plenamente a este último en los casos de ausencia o enfermedad, pudiendo encargarse al propio tiempo de una especialidad determinada, de cuya organización y disciplina serán responsables.

Cuarta categoría:**Oficiales de primera**

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

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

Encargado de almacén

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

Sin perjuicio de su participación personal en las tareas propias del Almacén, sus funciones, entre otras, son las de distribución, vigilancia, inspección del personal a sus órdenes y comprobación de los trabajos de Almacén.

Encargado de lectores de contadores

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

Sin perjuicio de su participación personal en las tareas propias de lectura de contadores, sus funciones, entre otras, son las de distribución, vigilancia, inspección del personal a sus órdenes y comprobación de las lecturas realizadas.

Quinta categoría:**Oficiales segundos**

Son los empleados que, con perfecto conocimiento del trabajo de categoría inferior y a las órdenes de un Jefe, Subjefe u Oficial de primera, desarrollan trabajos de mediana responsabilidad o que requieren menor iniciativa,

correspondiente a la Sección a que pertenezca, tales como confección de nóminas, control y liquidación de efectos al cobro, operaciones fáciles de contabilidad, transcripción en los libros, organización de archivos o ficheros y demás trabajos auxiliares de oficina.

Sexta categoría:**Auxiliares Administrativos**

Son los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como mecanográficos en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, costes y preparación de recibos, cargos, etc.

Subgrupo segundo: Auxiliares de Oficina**Primera categoría:****Inspectores de Suministros**

Son los que realizan inspecciones en las instalaciones de los abonados como consecuencia de suponer la Empresa que pueden existir anomalías en sus suministros por haberlas observado su propio personal, por denuncias de personas o Entidades ajenas a la misma, o cuando la Empresa lo estime oportuno, debiendo estar capacitados para apreciar si los referidos suministros se ajustan a los abonados y normas reglamentarias, debiendo informar a sus superiores sobre el resultado de su inspección.

Lectores de contadores

Son los que anotan el consumo señalado por los contadores de los abonados de la Empresa, realizando el conjunto de operaciones con arreglo a las normas y costumbres propias de la organización de la Empresa, y que son necesarias y oportunas para proceder a la ulterior facturación del suministro, debiendo dar cuenta a sus superiores de las anomalías que observen con motivo de las lecturas de contadores.

Cuando no realicen su trabajo normal de lectura se les podrá encomendar en la oficina trabajos de repaso, comprobación y similares del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual, pudiendo efectuar entrega de correspondencia o notificaciones relacionadas con los suministros.

Almaceneros

Son los que con conocimientos de los materiales tienen a su cargo la petición, recepción, clasificación, vigilancia y despacho de los mismos.

Segunda categoría**Telefonistas**

Son aquellos que tienen a su cargo como misión exclusiva el manejo de las centralitas telefónicas para comunicación de las distintas dependencias de la Empresa entre sí y con el exterior.

GRUPO TERCERO**Art. 16 Personal obrero**

Son los que, poseyendo los conocimientos y prácticas sobre un oficio determinado, realizan sus actividades correspondientes a los trabajos y categorías profesionales que se indican a continuación:

Primera categoría:**Capataces de oficio y Encargados de Taller**

Son aquellos obreros de superior categoría que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

Montadores mecánicos y electricistas

Son los que interpretan los planos y esquemas de instalaciones, motores y elementos auxiliares, efectúan su montaje, reparación y ajuste, sabiendo al mismo tiempo diseñar y construir pequeñas piezas en relación con las operaciones propias de su especialidad.

Operador de Panel de ETAP

La definición y responsabilidades de esta categoría se incluye en el Anexo V.

Segunda categoría:**Subcapataces**

Son los que realizan funciones auxiliares al Capataz, actuando bajo sus inmediatas órdenes, y puede sustituirle en caso de ausencia con plena eficacia.

Inspectores de instalaciones

Son los que, estando encargados de tomar sobre el terreno los datos necesarios para redactar los presupuestos y, una vez realizada la instalación, comprueban su ejecución recogiendo las oportunas notas para establecer después la liquidación que haya de practicarse.

Operador de Planta de ETAP

La definición y responsabilidades de esta categoría se incluye en el Anexo V.

Tercera categoría:

Oficiales de primera

Son los que poseyendo un oficio determinado lo practican y aplican con tal grado de perfección que no sólo le permiten llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de la red de distribución, así como el conductor mecánico contratado específicamente, por estar en posesión del carnet de primera clase, categoría C1.

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

Operador de Campo de ETAP

La definición y responsabilidades de esta categoría se incluye en el Anexo V.

Operador de Planta de EDAR

La definición y responsabilidades de esta categoría se incluye en el Anexo VI.

Cuarta categoría

Oficiales de segunda

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 específicas en los talleres, en las instalaciones de producción o en la red de distribución, así como el Conductor mecánico contratado específicamente por estar en posesión del carnet de segunda clase, categoría B1.

Este personal podrá estar actuando a las órdenes de personal de superior categoría, o tener a su cargo personal de categoría inferior cuando el cometido asignado no sea de mayor responsabilidad.

Operador de Planta de inicio de EDAR

La definición y responsabilidades de esta categoría se incluye en el Anexo VI.

Quinta categoría:

Oficiales de tercera

Se consideran como tales los que, con la formación profesional elemental de las funciones que integran un oficio, ejecutan los trabajos acordes con la referida formación, bajo la dirección o encargo de un superior.

Técnico en investigación cartográfica y conectividad de redes

La definición y responsabilidades de esta categoría se incluye en el Anexo III.

Sexta categoría:

Ayudantes de oficio

Son los obreros que con conocimientos elementales de un oficio o especialidad ejecutan los trabajos acordes con los referidos conocimientos, bien como ayudantes de oficiales o bien siguiendo las directrices marcadas por el superior que corresponda a juicio de la Empresa. Asimismo llevan a cabo todos los trabajos o conjunto de tareas que supongan esfuerzo físico y en general todos los trabajos que corresponden al peón, según se define en la séptima categoría del convenio 1995-1996.

GRUPO CUARTO

Art. 17 Personal subalterno

Tiene tal carácter el personal que, en la Empresa desempeña funciones para cuyo cumplimiento se requiere solamente una cultura muy elemental.

Comprenderá las categorías siguientes:

Primera categoría

Conserjes

Son los que tienen bajo su mando a los Porteros, Ordenanzas, Personal de Limpieza, etc., cuidan de la distribución del servicio y del orden, y limpieza de las distintas dependencias de la Empresa.

Segunda categoría:**Ordenanzas**

Son los encargados del reparto de documentos y correspondencia, dentro o fuera de las oficinas de la Empresa, copia de documentos a presentar, 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.

Guardas y Vigilantes

Son los que durante el día o la noche tienen a su cargo la vigilancia de recintos, instalaciones, construcciones etc.

Tercera categoría**Limpiadoras**

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

GRUPO QUINTO**Art. 18 Personal técnico de sistemas informáticos**

Será clasificado dentro de este grupo, el personal que preste sus servicios en los sistemas informáticos, y que, para el desarrollo de sus funciones, se le exige determinados conocimientos de carácter técnico.

Primera categoría:**Jefe de desarrollo**

Realiza las funciones de dirección, diseño, desarrollo y mantenimiento de los proyectos informáticos.

Será Titulado Superior ó de Grado Medio, aportando los conocimientos necesarios para las técnicas del tratamiento de información por procedimientos informáticos.

Deberá tener una experiencia profesional de cinco años en sistemas informáticos.

Jefe de producción

Realiza las funciones de dirección, diseño y explotación de los procedimientos de ejecución y seguridad de todos los sistemas informáticos.

Será Titulado Superior ó de Grado Medio, aportando los conocimientos necesarios para las técnicas del tratamiento de información por procedimientos informáticos.

Deberá tener una experiencia profesional de cinco años en sistemas informáticos.

Segunda categoría:**Analista de primera**

Realiza las funciones de análisis detallados de proceso de datos, diseño de nuevos sistemas informáticos, supervisión y desarrollo de la programación de las aplicaciones informáticas y procedimientos de explotación y seguridad.

Tendrá estudios Superiores o de Grado Medio, aportando los conocimientos de técnicas del tratamiento de información por procedimientos informáticos.

Deberá tener una experiencia profesional de cinco años en sistemas informáticos.

Analista de segunda

Realizará las funciones de análisis detallados de proceso de datos, supervisión y desarrollo de la programación de las aplicaciones informáticas y procedimientos de explotación y seguridad.

Tendrá estudios Superiores ó de Grado Medio, aportando los conocimientos de técnicas del tratamiento de información por procedimientos informáticos.

Deberá tener una experiencia profesional de cinco años en sistemas informáticos.

Tercera categoría**Programador de primera**

Realiza las funciones de diseño interno, programación, puesta a punto, documentación y mantenimiento de los programas de sistemas y aplicaciones; así como la realización de procedimientos, manuales, instalación, asesoramiento y formación de los usuarios de aplicaciones informáticas.

Tendrá estudios Superiores ó de Grado Medio, aportando los conocimientos de técnicas del tratamiento de información por procedimientos informáticos.

Deberá tener una experiencia profesional de cinco años como programador.

Programador de segunda

Realiza las funciones de programador, puesta a punto, documentación y mantenimiento de programas de sistemas y aplicaciones; así como la realización de procedimientos, manuales, instalación, asesoramiento y formación a los usuarios de aplicaciones informáticas.

Tendrá estudios Superiores ó de Grado Medio, aportando los conocimientos de técnicas del tratamiento de información por procedimientos informáticos.

Deberá tener una experiencia profesional de dos años como programador.

Programador de tercera

Realiza las funciones de programación, puesta a punto, documentación y mantenimiento de los programas de sistemas y aplicaciones; así como la realización de procedimientos, manuales, instalación, asesoramiento y formación a los usuarios de aplicaciones informáticas.

Tendrá estudios Superiores ó de Grado Medio, aportando los conocimientos de técnicas del tratamiento de información por procedimientos informáticos.

El personal de esta tercera categoría, a los cinco años de su ingreso en la misma, pasará a percibir el salario base inmediato superior, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

Cuarta categoría**Operador de primera**

Realiza sus funciones de definición, supervisión y ejecución de los procedimientos de explotación y seguridad, la instalación y mantenimiento del software de la Empresa y el asesoramiento a los usuarios de las aplicaciones.

Tendrá estudios Superiores ó de Grado Medio, aportando los conocimientos de técnicas del tratamiento de información por procedimientos informáticos.

Deberá tener una experiencia profesional de cinco años como operador.

Operador de segunda

Realiza las funciones de definición, supervisión y ejecución de los procedimientos de explotación y seguridad, la instalación y mantenimiento del software de la Empresa y el asesoramiento a los usuarios de las aplicaciones.

Tendrá estudios Superiores ó de Grado Medio, aportando los conocimientos de técnicas del tratamiento de información por procedimientos informáticos.

Deberá tener una experiencia profesional de dos años como operador.

Operador de tercera

Realiza las funciones de definición, supervisión y ejecución de los procedimientos de explotación y seguridad, la instalación y mantenimiento del software de la Empresa y el asesoramiento a los usuarios de las aplicaciones.

Tendrá estudios Superiores ó de Grado Medio, aportando los conocimientos de técnicas del tratamiento de información por procedimientos informáticos.

El personal de esta tercera categoría, a los cinco años de su ingreso en la misma, pasará a percibir el salario base inmediato superior, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

Art. 19 Escalafón

A los efectos del presente Convenio Colectivo, se entenderá por Escalafón el encuadramiento de todo el personal fijo y contratado de la Empresa en los datos numéricos de la plantilla, con indicación del nombre, fecha de antigüedad y categoría correspondiente.

Anualmente, antes del 30 de enero, la Empresa tendrá confeccionado el escalafón de su personal y entregará una copia al Comité de Empresa.

CAPITULO CUARTO

Promoción profesional, vacantes y ascensos

Art. 20 Vacantes de puesto de trabajo

Se considera que se ha producido una vacante, cuando un trabajador causa baja definitiva en la Empresa y el puesto de trabajo que venía ocupando debe permanecer a juicio de la Dirección, y por tanto, hay que volverlo a cubrir con otro trabajador, en las mismas condiciones y aptitud profesional requeridas para el puesto.

Provisión de vacantes

Libre designación:

Las vacantes de puestos de trabajo de los grupos I, II y V de la 1ª y 2ª Categoría, serán cubiertas mediante libre designación por la Dirección de la Empresa entre los trabajadores de plantilla, excepto aquellos puestos que, por sus exigencias de formación, responsabilidad o mando, se cubran por libre contratación.

Concurso-oposición:

El personal de la Empresa tendrá preferencia para ocupar las vacantes existentes, siempre que demuestren su capacitación y reúnan los requisitos y condiciones exigidas.

Las vacantes que se produzcan en la Empresa deberán ser comunicadas al Comité de Empresa.

Comisión de examen:

Estará formada por cinco miembros, dos de la empresa y dos de la representación del Comité y presidida por el Director Gerente o persona en quien delegue que dispondrá de poder decisorio en caso de empate en las decisiones

Esta comisión se regulará según los criterios definidos anteriormente y conocerá de las vacantes existentes así como de los requisitos exigidos para su cobertura previamente a la realización de las pruebas y exámenes correspondientes siendo de competencia exclusiva de la Dirección de la empresa la fijación de la plantilla y su consiguiente política de empleo y contratación.

Art. 21 Concurrencia

Todo el personal de la Empresa puede acudir a las plazas convocadas por concurso-oposición para cubrir las vacantes que se produzcan, cualquiera que sea la categoría o escalafón a que originariamente pertenezcan.

Art. 22 Cambio de puesto de trabajo

El trabajador que haya prestado servicios en régimen de turno cerrado, durante un plazo de quince años, tendrá preferencia para ocupar las plazas vacantes de su categoría y grupo profesional, siempre que demuestre su capacidad para las nuevas funciones a desempeñar. Sus retribuciones económicas quedarán sujetas estrictamente a las condiciones del nuevo puesto de trabajo que pase a desempeñar.

Asimismo, cuando cualquier trabajador solicite por escrito a la Dirección de la Empresa el cambio de Centro o de puesto de trabajo, dentro de su misma categoría y grupo profesional, por motivo de su formación, capacidad o necesidad, tendrá preferencia antes de que se produzca una nueva contratación, siempre que demuestre su capacidad profesional para las nuevas funciones a desempeñar.

Para ello, la Empresa comunicará las necesidades de cubrir el puesto de trabajo vacante al Comité de Empresa, dándole publicidad en los tablones de anuncios. El plazo para la presentación de solicitudes será de quince días naturales a contar desde la fecha de comunicación.

A todos los solicitantes, se les podrán realizar las pruebas de aptitud pertinentes.

Art. 23 Período de prueba

Las vacantes cubiertas con personal de nuevo ingreso en la Empresa tendrán carácter provisional durante un período que se denominará de prueba y que no puede exceder del siguiente:

Seis meses para el Grupo primero y quinto.

Tres meses para el Grupo segundo.

Tres meses para el Grupo tercero.

Un mes para el Grupo cuarto.

Art. 24 Promoción económica

- a) El personal de la cuarta categoría del grupo profesional primero, titulado y técnico, que no haya ascendido de categoría, a los seis años de su ingreso en la misma, pasará a cobrar el salario base correspondiente a la tercera categoría técnica si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.
- b) El personal de la quinta categoría del grupo profesional primero, titulado y técnico, que no haya ascendido de categoría, a los seis años de su ingreso en la misma, pasará a cobrar el salario base correspondiente a la cuarta categoría técnica si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.
- c) El personal de la cuarta, quinta y sexta categoría del grupo profesional segundo, administrativo, percibirán a los seis años de su ingreso en la categoría el salario base inicial correspondiente a la categoría inmediata superior, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.
- d) El personal del subgrupo 2º administrativo, auxiliares de oficina, que no haya ascendido de categoría, a los seis años de su ingreso en la misma, pasará a cobrar el salario base inicial correspondiente a la categoría inmediata superior, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

No obstante la primera categoría de este subgrupo pasará a cobrar el salario base correspondiente al oficial segundo administrativo.

- e) El personal del grupo tercero, personal obrero, pertenecientes a la categoría tercera, cuarta, quinta y sexta, que no haya ascendido de categoría, a los seis años de su ingreso en la misma, pasará a cobrar el salario base inicial correspondiente a la categoría inmediata superior, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

El personal de la séptima categoría, del grupo tercero, personal obrero, que no haya ascendido de categoría, a los cinco años de su ingreso en la misma, pasará a cobrar el salario base inicial correspondiente a la categoría inmediata superior, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

Art. 25 Ascensos

- a) Los técnicos de quinta categoría del grupo primero, personal titulado y técnico, a los ocho años de su ingreso en la categoría, ascenderán a técnicos de cuarta categoría.
- b) Los oficiales segundos administrativos, a los ocho años de su ingreso en la categoría, ascenderán a oficiales primeros administrativos.
- c) Los auxiliares administrativos, a los ocho años de su ingreso en la categoría, ascenderán a oficiales segundos administrativos.
- d) Los oficiales de segunda del grupo tercero, personal obrero, a los ocho años de su ingreso en la categoría, ascenderán a oficiales primeros.
- e) Los oficiales de tercera del grupo tercero, personal obrero, a los ocho años de su ingreso en la categoría, ascenderán a oficiales de segunda.

**CAPITULO QUINTO
Formación****Art. 26 Formación profesional**

La Empresa conjuntamente con el Comité de Empresa, se comprometen a establecer un sistema de cursos de formación profesional, para todos los trabajadores de la Empresa.

Es deber primordial de la Empresa, atender debidamente en beneficio suyo y en el de su personal, a la formación y perfeccionamiento profesional de éste.

El perfeccionamiento del personal se encaminará, sobre todo, a facilitarle el ascenso a las categorías superiores, cuidando de que aumente su formación y conocimientos tanto generales como específicos de su profesión, a fin de proporcionarle una sólida y amplia base social y profesional.

Será obligación expresa de la Empresa, dedicar constante atención a éstos fines de formación profesional y perfeccionamiento a sus empleados, así mismo, de las mayores facilidades para su cometido.

Se dedicará preferente atención a la formación y conocimientos detallados de las nuevas instalaciones, sistemas, dispositivos o aparatos que se implanten en las explotaciones.

Art. 27 Permiso de estudios

Los trabajadores que acrediten estar realizando estudios en Centros Oficiales o

reconocidos tendrán derecho a los permisos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que así lo demuestren con los certificados oportunos.

CAPITULO SEXTO

Jornada Laboral y Régimen de Trabajo

Art. 28 Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo exigible en la empresa será de 35 horas o de 1519 horas respectivamente, en el momento en que la legislación lo permita, ya sea en cómputo semanal o anual; siendo el anual para el personal de turno. Para aquellos casos en los que sea necesario adecuar el cuadrante, turnos u horarios, se establece un periodo transitorio de un mes.

Hasta entonces la regulación actual se mantiene con las adecuaciones que en este sentido se acuerdan respecto al horario flexible.

La distribución de esta jornada deberá permitir la cobertura de aquellos servicios que la empresa determine pudiéndose definir diferentes horarios a los vigentes que serán negociados con la representación de los trabajadores.

Art. 29 Horario de trabajo².

Se podrá establecer un horario flexible a la entrada o salida del trabajo en aquellas áreas de trabajo donde se acuerde y no perjudique la marcha normal del servicio, previa petición del interesado a la misma y remitida a la Dirección de Recursos Humanos.

El acogimiento al horario flexible no será posible por regla general en los casos de relevo, actuación en equipo o brigadas y/o solape de horarios por la afectación que tal ejercicio tendría sobre el servicio a prestar y al resto de trabajadores afectados.

Personal sujeto a horario de mañana.

La parte fija o de obligada presencia en el puesto de trabajo para todo el personal será desde las 09:00 horas a las 14:00 horas. Para el personal de atención al público la franja horaria obligatoria es de 08:30 a las 14:00 horas.

La parte flexible o variable se fija desde las 07:00 a 9:00 y de 14:00 a 16:30 de lunes a viernes y de 16:30 horas a 20:00 horas de lunes a jueves, previa autorización del servicio responsable.

El cómputo del control horario se hará por meses. La recuperación del saldo horario podrá regularizarse en el mes del corriente o el siguiente.

² Art modificado por acuerdo entre RT y RE de fecha 08/07/2021.

El saldo máximo que puede acumular todo trabajador tanto a favor como en contra en cada periodo será de 120 minutos, descontándose de las retribuciones todo saldo negativo que supere dicha cifra, con independencia de la posible responsabilidad disciplinaria en la que se pudiera incurrir. Sin perjuicio de ello si se llevasen a cabo descuentos reiterados en nómina por saldos negativos superiores a 120 minutos, la autorización de acogimiento al horario flexible podrá ser revocada.

Los trabajadores deberán solicitarlo con 15 días de antelación como mínimo y la empresa deberá contestar razonadamente con la aprobación o negación en un plazo máximo de 10 días laborables.

En los casos de concurrencia de solicitudes que impidan la concesión de todas ellas a criterio de su dirección, se someterán al acuerdo de la Comisión del Plan de Igualdad que resolverá en el plazo de dos semanas sobre la preferencia de solicitudes a atender en atención a las circunstancias particulares de cada caso.

Con carácter general el horario de trabajo de los servicios, será el siguiente:

Para el personal que realice su trabajo en jornada de mañana, el horario será de Lunes a Viernes ambos inclusive de 7:45 a 14:45 horas.

Para el personal que realice su trabajo en jornada de mañana o tarde de manera alternativa de Lunes a Viernes ambos inclusive, el horario será el siguiente:

Capataces y brigadas de redes de agua potable:

07:45 - 14:45

14:00 - 21:00

16:45 - 23:45

23:45 - 07:45

Personal de Construcción y Transporte:

Mañana: 07:45 - 14:45

Tarde: 14:00 – 21:00

Personal de mantenimiento y limpieza de saneamiento y alcantarillado:

Mañana: 07:45 - 14:45

Tarde: 14:45 – 21:45

Personal de almacén y mantenimiento mecánico:

Mañana: 07:45 - 14:45

Tarde: 14:30 – 21:30

Turnos de 12 horas en el taller de EBAR:

Horario de invierno (desde 01/10 hasta 30/04):

Brigada 1 de 07:30 a 19:30

Brigada 2 de 08:30 a 20:30

Horario de verano (desde 01/05 hasta 30/09):

Brigada 1 de 07:00 a 19:00

Brigada 2 de 09:30 a 21:30

Los horarios de la segunda brigada podrán ajustarse al horario de la primera en función de las necesidades del servicio con períodos mínimos mensuales.

En fines de semana el horario será el de la brigada 1 de lunes a viernes según la época del año.

La realización del cuadrante anual del servicio, para el personal de taller con turnos de doce horas, se distribuirá de forma anual atendiendo al número de horas de trabajo efectivo establecido en el artículo 28.

A tal fin se incluirán en el cuadrante:

146 jornadas de 12 horas (Incluidos vacaciones y permisos)

13 días hábiles de vacaciones

6 jornadas de permiso retribuidos (navidad, semana santa)

219 descansos (descansos semanales y festivos)

Para el personal que realice su trabajo en turno rotativo cerrado, de Lunes a Domingo, el horario será el siguiente:

Turno de mañana: desde las 7,00 a las 15,00 horas

Turno de tarde: desde las 15,00 a las 23,00 horas

Turno de noche: desde las 23,00 a las 7,00 horas

Para la confección del cuadrante de turno rotativo cerrado se realizará de la siguiente manera:

183 días de jornada a turno con ocho horas de trabajo diario

6 días de jornada a turno cero con ocho horas de trabajo diario

1 día de jornada a turno cero con siete horas de trabajo diario

En dicho cuadrante, se incluyen 168 días de descanso que corresponden a:

30 días de vacaciones

16 días festivos (12 Nacionales, 2 Locales, y 2 de Convenio).

6 permisos retribuidos

94 descansos legales

22 días por diferencia de jornada diaria de trabajo

Para el personal que realice su trabajo en turno rotativo cerrado en jornada de 12 horas, de lunes a domingo, el horario será el siguiente:

Mañana: 07:00 – 19:00

Noche: 19:00 – 07:00

El cuadrante de turno rotativo cerrado se confeccionará de la siguiente manera (128):

- 121 días de jornada a turno con doce horas de trabajo diario
- 2 días de jornada a turno cero con ocho horas de trabajo diario
- 4 días de jornada a turno cero con 12 horas de trabajo diario
- 1 día de jornada a turno cero con tres horas de trabajo diario

En dicho cuadrante, se incluyen 237 días de descanso que corresponden a:

- 30 días de vacaciones
- 16 días festivos (12 Nacionales, 2 Locales, y 2 de Convenio)
- 6 permisos retribuidos
- 94 descansos legales
- 91 días por diferencia de jornada diaria de trabajo

Los días de turno cero se dedicarán preferentemente a la formación profesional del trabajador. Se realizarán de lunes a viernes, durante la jornada de mañana o tarde si se tiene que sustituir a algún trabajador, no realizándose turno cero durante los sábados, domingos o festivos.

En el relevo de turno, el trabajador deberá permanecer en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario para su posible sustitución, si el cambio no se hubiese llevado a efecto por el relevo entrante. Abonándose el exceso de jornada como trabajo extraordinario.

Cada empleado/a de la Empresa dispondrá, dentro de su jornada de trabajo, de un período de descanso de veinte minutos diarios. El personal con turnos de 12 horas dispondrá de un descanso adicional de 20 minutos no acumulable al anterior. Estos descansos se computarán como trabajo efectivo y se disfrutarán en el tiempo que se determine para cada servicio.

De común acuerdo dentro de cada servicio, con la participación del Comité de Empresa y la aprobación de la Dirección, se podrán modificar los horarios de trabajo establecidos con carácter general, con el fin de adaptarlos a las necesidades propias del servicio.

Los cuadrantes de servicio y sus modificaciones sustanciales se remitirán y discutirán con la Representación de los Trabajadores previa a su entrada en vigor.

Art. 30 Servicio de Guardia de Sábados, Domingos y Festivos

Al objeto de cubrir los trabajos correspondientes de Sábados, Domingos y Festivos, se crea un servicio de guardia, donde se realizarán todos los trabajos y tareas propias del servicio donde se efectúe la guardia. En este servicio de guardia, regirá el mismo horario que el establecido en el artículo anterior para la jornada normal de trabajo de mañana o tarde. Este servicio de guardia se puede hacer extensivo a cuantos servicios ó secciones de trabajo se consideren

necesarios, previa negociación de la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Así mismo, se establece un servicio de guardia para cubrir las noches, con el mismo tratamiento que el expresado anteriormente para el servicio de guardia de mañana ó tarde. El horario será de 24,00 a 7,00 horas. Este servicio de guardia se puede hacer extensivo a cuantos servicios o secciones de trabajo se consideren necesarios, previa negociación de la Empresa con los representantes de los trabajadores.

Para atender estos servicios de guardia, y con el fin de que el servicio quede cubierto las veinticuatro horas del día, se podrá modificar el horario de algunas brigadas bien a la entrada o la salida para que haya una coincidencia en los relevos de dichos servicios, respetando siempre las siete horas de jornada diaria.

Los descansos correspondientes a estos servicios de guardia se harán efectivos en la semana inmediata posterior a la realización de dichos servicios.

Las secciones que tienen que realizar el servicio de guardia son las siguientes:

Red de Agua: Servicio de Guardia de Sábados, Domingos y Festivos, en jornada de mañana, tarde y noche. En días laborables, sólo jornada de noche.

Almacén, Taller Mecánico, Taller de Transporte y Taller de Construcción: Servicio de guardia de Sábados, Domingos y Festivos, en jornada de mañana y tarde.

Laboratorio Químico: Servicio de Guardia de Sábados, Domingos y Festivos, en jornada de mañana.

Limpieza de Saneamiento y Alcantarillado: Servicio de Guardia de Sábados, Domingos y Festivos, en jornada de mañana y tarde. Durante los meses de Septiembre, Octubre, Noviembre, Diciembre, Enero y Febrero, se crea una Expectativa de Servicio para cubrir las noches de Sábados, Domingos y Festivo, que se realizará con los medios que la Empresa estime oportunos para la localización de los trabajadores.

Por cada noche de Expectativa de Servicio de Sábados y Domingos se abonará el 50% del importe del Plus de Guardia por cada noche y un día de descanso compensatorio por las dos noches.

Por cada noche de Expectativa de Servicio de Festivos, se abonará el importe de un Plus de Guardia y un día de descanso compensatorio.

Este servicio de guardia, se realizará de manera rotativa por la totalidad de los trabajadores que integran el servicio o sección correspondiente.

Se confeccionará un cuadrante semestral que determine los días de servicio de guardia que tiene que realizar cada trabajador.

Art. 31 Festividades

Los días 24 y 31 de Diciembre, serán considerados como días festivos en todo el ámbito de la Empresa.

En caso de que estos días coincidan en Sábados, se disfrutarán el día laborable anterior. En caso de que coincidan en Domingo, se disfrutará el día laborable posterior. Si coinciden en Festivo (Nacional o Local), se acordará con participación del Comité de Empresa, si se traslada al día laborable anterior o posterior a dicho Festivo.

- a) Asimismo, se disfrutará de tres días laborables en Semana Santa y tres días laborables en Navidad. El cómputo para el disfrute de los tres días laborables de Semana Santa se considerará desde la semana anterior y posterior a dicha fiesta ambas inclusive.

Para el disfrute de los tres días laborables de Navidad, se considerará desde la semana anterior al 22 de Diciembre hasta el 7 de Enero ambos inclusive. Los trabajadores que soliciten el disfrute de estos días en las fechas indicadas anteriormente, se procederá a su concesión de la misma manera que lo estipulado en los apartados c), j), k) y l) del Artículo 32.

Si por necesidades del servicio, no fuese posible atender la solicitud del trabajador, podrá disfrutarlos posteriormente en las fechas de su conveniencia, aumentándose en un día más por cada período.

- b) El trabajador podrá disfrutar de estos seis días laborables de cada año natural para asuntos particulares, distribuyéndolos a su conveniencia, respetando siempre las necesidades del servicio.

En caso de que no sea posible su concesión por coincidir todos los peticionarios a la vez del mismo servicio, se procederá de forma análoga a lo establecido en los apartados c), j), k) y l) del Artículo 32.

- c) Estos seis días laborables de cada año natural, no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales.

Art. 32 Vacaciones

- a) Se establece con carácter general, un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, no pudiendo en ningún caso ser sustituidas por compensación económica.
- b) Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de Julio a Septiembre, ambos inclusive. El trabajador que voluntariamente y previo acuerdo con la dirección de la empresa disfrute sus vacaciones de forma completa y continuada fuera de los meses de julio, agosto y septiembre percibirá como bolsa de vacaciones la cantidad de 300 euros.

Este abono no será aplicable a las categorías 1ª y 2ª del grupo primero, 1ª, 2ª y 3ª del grupo segundo, personal del grupo quinto ni al personal en régimen de turno cerrado.

- c) El período o períodos del disfrute de las vacaciones, se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- d) Con carácter general las vacaciones se podrán fraccionar al menos en dos períodos, computándose en todo caso como días laborables, con el total de 22 días en cómputo anual. El período mínimo será de 5 días laborables, no teniéndose en cuenta las fracciones inferiores a 5 días.

Para el caso del personal con turno de 12 horas no incluido en el régimen de turno cerrado, personal del taller de EBAR o aquel otro que pueda incluirse en un futuro en dicho sistema de trabajo, el número de días hábiles de vacaciones en caso de que se opte por fraccionarlas y no disfrutar los treinta días naturales de forma continuada, será de un máximo de 13 días hábiles, toda vez que la media semanal de días de trabajo efectivo a la semana se sitúa en 3 días. En este caso el período mínimo de días laborales será de tres días.

- e) El trabajador que solicite el disfrute de las vacaciones fuera del período comprendido entre Julio a Septiembre ambos inclusive, tendrá un día más de vacaciones, tanto si las disfruta de forma continuada ó fraccionadas. En caso de fraccionamiento, los períodos mínimos serán como los contemplados en el punto d).
- f) El trabajador que, por necesidades del servicio no disfrute sus vacaciones anuales entre los meses de Julio a Septiembre, ambos inclusive, tendrá 25 días laborables de vacaciones en cómputo anual, pudiendo fraccionarlas en períodos mínimos como los contemplados en el punto d); no es aplicable para el caso del personal con turno de 12 horas no incluido en el régimen de turno cerrado.
- g) El período de baja por enfermedad ó accidente será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al trabajador dentro del año.

Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones el trabajador pasara a la situación de baja por enfermedad ó accidente, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento de su servicio, que a su vez, deberá comunicarlo al Departamento de Personal, dentro de los 2 días laborables siguientes, para poder disfrutar, dentro del año, el resto de las vacaciones que le queden.

En todo caso, se tendrá por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad ó accidente del trabajador, termine el año natural ó cause baja definitiva en la Empresa, sin haberlas disfrutado.

Caso de que las vacaciones, o parte de las mismas, se disfruten durante el último

trimestre, la referencia que en los párrafos anteriores de este punto se hace al año natural, se entiende ampliada hasta el fin del primer trimestre del siguiente año.

- h) El trabajador de nuevo ingreso o reingreso disfrutará dentro del año natural, la parte proporcional de vacaciones correspondiente, desde la fecha de su incorporación hasta fin de año, a razón de 2 días y medio naturales por mes trabajado.
- i) El empleado que cese en la Empresa por voluntad propia, finalice el período por el que fue contratado, o sea despedido, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, ó, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el tiempo trabajado dentro del año natural.

En caso de que el trabajador cesase por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiese, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año natural.

- j) Anualmente y antes del 31 de Enero, se confeccionará el calendario de vacaciones por la Jefatura de los diferentes servicios, debiendo existir acuerdo entre el personal del mismo servicio, y en cualquier caso acuerdo Empresa-Trabajador. En caso de no existir acuerdo, se someterá a la Comisión paritaria de Seguimiento que determinará el disfrute de las vacaciones, asegurando que quede cubierto el servicio.
- k) El personal que realice su trabajo en régimen de turno, disfrutará las vacaciones de forma continuada por grupos completos.
- l) Se procurará que las vacaciones se realicen de manera rotativa entre el personal del mismo servicio.

Art. 33 Licencias especiales³

Los trabajadores tendrán derecho a un permiso retribuido de dos días al año para asuntos propios. El disfrute de estos días sólo requerirá que se soliciten con siete días de antelación no pudiendo coincidir en el mismo día más de una petición por cada servicio.

Para poder disfrutar del segundo día de asuntos propios, el personal de turno rotativo con jornadas de 12 horas tendrá que realizar un día adicional de turno cero de 8 horas. En el caso de no solicitar el segundo día completo, se podrán disfrutar 4 horas consecutivas de un turno.

Además, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos previo aviso y

³ Art modificado por acuerdo entre RT y RE de fecha 08/07/2021.

justificación:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio o constituir una unión de hecho inscrita en el registro específico de parejas de hecho correspondiente. El cambio entre las distintas modalidades de unión previstas en el párrafo anterior con la misma persona no generará derecho a este permiso.
- b) Tres días laborables en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización que requiera pernoctar en el centro hospitalario o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge/parejas de hecho o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El parentesco por afinidad no es de aplicación a las parejas de hecho. Cuando con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, con una distancia mínima de 150 kilómetros entre el lugar de destino y la localidad de residencia del personal, el plazo será de cuatro días laborables. Para el personal con jornada de 12 horas este permiso será de dos días laborables y de tres en caso de desplazamiento de más de 150 kilómetros.
- c) Un día laborable por fallecimiento de los demás familiares.
- d) Dos días laborables por traslado del domicilio habitual.
- e) Se concederán permisos no retribuidos a todos los trabajadores que lo soliciten con una duración desde 15 días hasta seis meses anuales, siempre que no perjudique las necesidades del servicio.
- f) Las trabajadoras/es tendrán derecho a utilizar y distribuir la reducción horaria por lactancia diaria en el momento en que mejor le convenga durante su jornada normal de trabajo.

Se incluye la tabla de grados de consanguinidad y afinidad:

TITULAR/CONYUGE				
1º GRADO	PADRE/MADRE	HUJO/HIJA	SUEGRO/A	YERNO/NUERA
2º GRADO	ABUELOS/AS	HERMANOS/AS	CUÑADOS/AS	NIETOS/AS
3º GRADO	BISABUELOS/AS	TIOS/AS	SOBRINOS/AS	BIZNIETOS/AS
4º GRADO	PRIMOS/AS			

Art. 34 Horas extraordinarias

- a) Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio colectivo.
- b) La cuantía de la hora extraordinaria llevará un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.
- c) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.
- d) No se tendrá en cuenta, a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros, averías y daños extraordinarios y urgentes, cuya interrupción implique para los usuarios graves deficiencias o trastornos en el suministro.
- e) Las ausencias imprevistas en que sea necesario cubrir el puesto de trabajo, será obligatorio por parte de los trabajadores cubrir las ausencias. Debiendo la empresa en la medida de lo posible, cubrir las ausencias imprevistas con las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.
- f) La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo las previstas en los apartados d y e, que tendrán carácter obligatorio su realización.
- g) El trabajador optará entre cobrar las horas extraordinarias o compensarlas por tiempo equivalente de descanso. El descanso de las horas extraordinarias realizadas, se llevará a cabo dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Art. 35 Trabajos de duración superior a la jornada normal

Dado el carácter público del servicio que presta la Empresa y su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo.

Si los trabajos extras se prolongan alcanzando el horario normal de desayuno, almuerzo o cena y la índole del trabajo, a juicio del Jefe responsable del mismo no permitiera una interrupción de dos horas para que el empleado pueda hacerlo en su domicilio, la Empresa proveerá de comida al personal.

Las dos horas durante las cuales se halle interrumpida la jornada no serán abonables.

El trabajo prestado con exceso sobre la jornada normal se remunerará con arreglo a lo establecido sobre horas extraordinarias.

Si por dificultades del lugar en que se efectúa el trabajo o cualquier otra circunstancia, no pudiera proveerse de comida al personal, la Empresa vendrá obligada a abonar a éste, en compensación al desayuno, almuerzo o cena la cuantía que se contempla en el Anexo II.

Art. 36 Excedencias

- a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, sin derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.
- b) La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público o cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal de las Organizaciones Sindicales más representativas y que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

- c) La excedencia voluntaria se concederá al trabajador con una antigüedad en la Empresa de un año y que sea fijo de plantilla.

Dicha excedencia voluntaria no podrá ser concedida por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Las excedencias voluntarias se podrán prorrogar hasta el máximo establecido así como solicitar una nueva en el plazo de seis meses desde la finalización de la anterior.

Deberá solicitarse por escrito con veinte días de antelación.

El trabajador solicitará el reingreso por escrito con treinta días de antelación, antes de la finalización de la excedencia, reincorporándose al término de la misma a su puesto de trabajo.

Si no solicita el reingreso treinta días antes del plazo concedido de excedencia, perderá el derecho a su puesto de trabajo.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

- d) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el período de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y solamente el primer año se le computará a efectos de antigüedad.

CAPITULO SEPTIMO

Régimen económico

Art. 37 Régimen Económico⁴

Las retribuciones y demás conceptos económicos establecidos en el presente convenio colectivo son las contempladas en las tablas salariales del anexo I y II.

Para el año 2021, la subida salarial es el máximo que permite el art. 18 DOS de la Ley 11/2020 de 30 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021; es decir, un 0,9 % desde el 1 de enero de 2021.”

Art. 38 Antigüedad

La cantidad a abonar por este concepto, será la suma de la antigüedad que se venía percibiendo en diciembre de 2013, que queda consolidada, incrementada anualmente a partir de 2014 con un 2,3% del salario base.

No podrá ser en ningún caso superior al 70% del salario base correspondiente.

No podrá ser en ningún caso superior a la cuantía resultante de aplicar el 70% al salario base del Titulado Superior con Jefatura de Servicio según las tablas salariales vigentes al 31 de Diciembre de 2011.

La cantidad que resulte en concepto de antigüedad, se abonará en cada paga, tanto ordinaria como extraordinaria.

A efectos del cómputo de antigüedad, se considerará cumplido un nuevo año el día 1 del mes en que se comenzó a prestar servicio.

Los trabajadores ingresados en la empresa a partir del 1º de enero de 2014 percibirán este concepto en las mismas condiciones descritas anteriormente excepto las siguientes:

El porcentaje a aplicar a su salario base será de un 1% anual durante la vigencia del actual convenio.

Art. 39 Pagas extraordinarias

El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente cuatro pagas extraordinarias, equivalente cada una de ellas al salario base mensual más la

⁴ Art modificado por acuerdo entre RT y RE de fecha 08/07/2021.

antigüedad mensual. Serán abonadas junto a las pagas ordinarias de los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.

Las pagas extraordinarias se devengarán trimestralmente, por tanto el personal que ingrese o cese en la Empresa, devengará la parte proporcional al tiempo trabajado en el trimestre de la paga correspondiente.

Art. 40 Paga de Beneficios

La participación de beneficios, consistirá en un 15% de la suma del:

Salario base mensual
Antigüedad mensual
Gratificaciones que con carácter fijo se vinieran percibiendo mensualmente

Se percibirá junto a las doce mensualidades ordinarias, pero no en las pagas extraordinarias.

Art. 41 Paga de Vacaciones

Se establece una paga anual de vacaciones por trabajador pagadera en el mes de julio de cada año, cuya cuantía será la contemplada en el Anexo II.

Los trabajadores que no hayan trabajado el año completo la percibirán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Art. 42 Incentivo

Se establece un Incentivo del 3% del salario base, pagadero doce veces al año, para todos aquellos trabajadores de las categorías que se relacionan a continuación y que no tengan reconocida una gratificación o que teniéndola sea de valor inferior a dicha cantidad en cuyo caso se abonará la diferencia que resulte entre dicha gratificación y el incentivo que aquí se indica.

Las categorías afectadas son: delineante proyectista, encargado de sección, taller, lectura y almacén, técnico supervisor de sistemas de información geográfica, técnico avanzado en investigación y análisis de redes de agua potable, delineante, analista de laboratorio, inspector de obra, técnico en digitalización y producción de mapas, técnico en desarrollo en investigación y análisis de redes de agua potable, auxiliar técnico, técnico de inicio en investigación y análisis de redes de agua potable, técnico de entrada, subjefe de sección, oficial 1ª y 2ª administrativo, auxiliar administrativo, especialista informático, inspector de suministro, lector, almacenero, capataz, operador de panel de ETAP, operador de planta de ETAP, subcapataz, inspector de instalaciones, oficial 1º, operador de campo de ETAP, operador de planta de aguas residuales, oficial 2º, operador de planta de inicio de aguas residuales, oficial 3º, técnico en investigación cartográfica y conectividad de redes y ayudante de oficio, ordenanza, conserje, personal de limpieza y guardas y vigilantes.

Art. 43 Gratificación⁵

Se define como aquel complemento de carácter personal que la empresa concede con carácter discrecional, no sometido a regla o norma para su concesión, en atención a las circunstancias personales y/o profesionales del trabajador.

Su importe máximo en cómputo anual, no podrá exceder de seis mil euros (6.000 €). Este concepto quedará sujeto a las revisiones que puedan por convenio colectivo establecerse, si bien su importe máximo no podrá incrementarse. Se abonará con periodicidad mensual.

Las cantidades que superen la cuantía máxima y hayan sido asignadas discrecionalmente por la gerencia, antes de la entrada en vigor del presente texto, podrán dejar de percibirse si las circunstancias personales y/o profesionales dejan de existir.

Las cantidades que a la fecha de efectos del presente convenio se viniesen percibiendo por el mencionado concepto -incluida la parte proporcional del concepto de beneficio-, y que superasen el importe reflejado en el párrafo segundo, pasarán a integrarse en un concepto denominado complemento “ad personam”. Dicho complemento no se verá sometido a los posibles incrementos que puedan acordarse en convenio, no siendo por lo tanto objeto de revisión, quedando sujeto a las reglas de absorción y compensación que se establecen en el apartado segundo del Anexo VII.

Art. 44 Complemento específico

Se establece un complemento específico para todos los trabajadores que tendrá una parte fija y otra variable, cuya cuantía es la establecida en el anexo II de las tablas salariales.

Art. 45 Lectores de Contadores

Se establece como rendimiento normal de trabajo 220 lecturas por cada jornada efectiva de trabajo.

Estas 220 lecturas, tiene que ser la media de la suma de las lecturas efectuadas por todos los lectores de contadores en cada jornada efectiva de trabajo.

Dicho rendimiento se calculará en cada ciclo de lectura y totalizado en cómputo anual.

Los trabajadores de la categoría de lector percibirán en los mismos términos que lo hacen en la actualidad la gratificación de lectura que se viene abonando y cuya cuantía se recoge en el anexo II, independiente del concepto establecido en el

⁵ Art modificado por acuerdo entre RT y RE de fecha 24/07/2020 y 08/07/2021.

artículo 42. Esta cuantía sufrirá los mismos incrementos que el resto de conceptos.

Art. 46 Complemento de remuneración por trabajo nocturno.

Se abonará un complemento por la realización de trabajo nocturno llamado Plus de Nocturnidad, consistente en el 25 por ciento del salario base diario del trabajador.

Este Plus de Nocturnidad se abonará por cada noche efectivamente trabajada.

Este Plus de Nocturnidad, se abonará durante el período de disfrute de las vacaciones anuales, según le hubiera correspondido por su cuadrante, no devengándose en consecuencia en descansos, licencias especiales, permisos retribuidos ni en baja por I.T. de cualquier clase.

Art. 47 Pluses de turno rotativo cerrado

Se establece un complemento salarial de puesto de trabajo, para compensar los inconvenientes propios y específicos del sistema de trabajo a turno rotativo cerrado.

Su cuantía será la contemplada en el Anexo II y será igual para todas las categorías profesionales.

Los pluses de turno rotativo cerrado y noche, se abonarán por cada día de trabajo efectivo.

Los pluses de turno rotativo cerrado y noche, se abonarán durante el período de disfrute de las vacaciones anuales, según le hubiera correspondido por su cuadrante, no devengándose en consecuencia en descansos, permisos retribuidos ni en baja por I.T., de cualquier clase.

Art. 48 Complemento por festivos para el personal de turno rotativo cerrado.

El personal de turno rotativo cerrado que, por la organización del trabajo y las necesidades del servicio, tenga que trabajar en días considerados como Festivos (12 Fiestas Nacionales. 2 Locales y 2 de Convenio) independientemente de su descanso compensatorio igual a la jornada trabajada, percibirá un complemento económico consistente en el 75% del valor de una hora base por cada hora efectivamente realizada. Dándole a dicho complemento por festivo un carácter compensatorio mixto.

Este complemento de festivo, se abonará si coincide algún día festivo durante el disfrute del período de vacaciones anuales.

Art. 49 Pluses de Servicio de Guardia de Sábados, Domingos, Festivos

Complementariamente al descanso compensatorio, consistente en otra jornada completa igual a la trabajada para cubrir el servicio de los referidos días se establece un complemento económico en la cuantía siguiente:

- a) Servicio de Guardia de Sábados, Domingos y Festivos, para el personal de la Red de Distribución, Almacén, Limpieza de Saneamiento y Alcantarillado, Laboratorio Químico, Taller de Construcción y Taller Mecánico su cuantía es la contemplada en el Anexo II por jornada realizada.
- b) Servicio de Guardia de Noche, para el personal de la Red de Distribución y Limpieza de Saneamiento y Alcantarillado, su cuantía es la contemplada en el Anexo II por jornada realizada.

Estos Pluses, se abonarán durante el período de disfrute de las vacaciones anuales, según le hubiera correspondido por su cuadrante no devengándose en consecuencia en descansos, permisos retribuidos ni en baja por I.T., de cualquier clase.

Art. 50 Plus de conducción

La utilización de vehículos de la Empresa para los desplazamientos, llevará aparejada la percepción del plus de conducción por simultanear, la función propia del empleado con la de conducir para transportar materiales y/o personas.

El importe de este plus se fija, por día en que efectivamente se simultanee dicha función, y su cuantía será la contemplada en el Anexo II.

Art. 51 Complementos de jornada desplazada y prolongación de jornada⁶

- a) Plus jornada desplazada: el personal que realice su jornada laboral en horario de mañana o tarde de manera alternativa, percibirá en concepto de plus de Jornada Desplazada la cuantía contemplada en el Anexo II.
- b) Complemento de prolongación de jornada: retribuye la prestación del servicio en un cuadrante anual de jornadas de doce horas.

Este complemento se abonará a las siguientes categorías de turno cerrado: operador de EDAR, operador de Panel, operador planta IDAS, operador de campo Oficiales del Taller Eléctrico y Ayudantes que realicen las sustituciones de los anteriores puestos de trabajo.

También se abonará a los operadores de las estaciones de bombeo de agua residual con cuadrante anual de 12 horas y sistema de guardias de sábado, domingo y festivos.

⁶ Art modificado por acuerdo entre RT y RE de fecha 24/07/2020 y 08/07/2021.

El importe de los diferentes complementos vendrá reflejado en el Anexo II.

- c) Ambos complementos, se abonarán por día efectivamente trabajado y durante el periodo de disfrute de las vacaciones anuales, según le hubiera correspondido por su cuadrante, no devengándose en consecuencia en descansos, licencias especiales, permisos retribuidos ni en baja por I.T. de cualquier clase.

Art. 52 Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad

Se establece un Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad en atención a la índole y características de determinadas actividades dentro de la empresa. Este Plus consistirá en un 20% del salario base de la categoría por día trabajado en las condiciones fijadas dentro de protocolos específicos de prevención de riesgos laborales y para aquellas tareas y días que así lo requieran.

El personal obrero de las EDAR y EBAR, mientras presten servicio en estas instalaciones y debido a las condiciones de trabajo específicas en las que desarrollan su trabajo, percibirán este complemento.

Así mismo, los analistas de laboratorio que presten servicio en las EDAR de Guadalhorce y Peñón del Cuervo de forma completa percibirán este plus en las mismas condiciones que el personal de las EDAR.

También se aplica al personal (operadores de planta) que presta servicio en la IDAS (Instalación Depuradora de Aguas Salinas) en la cuantía idéntica que correspondería a la categoría de Oficial de Primera.

Art. 53 Dietas y locomoción

El trabajador que por necesidades de la Empresa se desplace fuera de la localidad donde radique el Centro de Trabajo donde esté adscrito, percibirá por el concepto de dietas las cuantías contempladas en el Anexo II.

Para el devengo de estas dietas, será condición indispensable que el trabajador almuerce, cene o pernocte fuera de la localidad donde radique su Centro de Trabajo y haya sido enviado por la Empresa.

Para el desplazamiento, en caso de que se utilice el vehículo propio, se abonará la cuantía contemplada en el Anexo II por cada kilómetro realizado.

Art. 54 Plus de especialización

Se establece un plus de especialización para los operadores de Panel con objeto de recoger las circunstancias que enmarcan este puesto al ser de atención y presencia permanente y localizada durante las 24 horas al día y atender la plena dedicación al servicio encomendado en las tareas que actual y habitualmente vienen desempeñando los operadores de panel, como son las de coordinación de actividades y procesos y, especialmente, las de:

- Vigilar la monitorización de las instalaciones a través del SCADA.
- Ejecutar las maniobras que se llevan a cabo de forma remota.
- Mantener comunicación sobre las operaciones en las instalaciones con el operador de turno.
- Registrar la información de parámetros relevantes al proceso (sean o no automatizados).
- Informar al encargado de las alarmas relevantes que surgen en el sistema de control, así como de todos los datos y anomalías que son relevantes al proceso.
- Asistir, conforme a los procedimientos establecidos, las alarmas e incidencias que son informadas en el puesto.

Así como, atender las ausencias del encargado de turno de la misma forma que actualmente desempeñan el turno de noche.

La cuantía de este plus se recoge en el Anexo II.

Art. 55 Plus de Operador de Panel y plus de Operador Planta IDAS

Se establece un abono mensual para aquellos trabajadores que ostenten las categorías de operador de panel u operador de planta IDAS, cuya cuantía es la contemplada en el Anexo II.

Este es incompatible con la percepción del Plus de Conducción.

CAPITULO OCTAVO

Previsión y asistencia social

Art. 56 Jubilación

De mutuo acuerdo Empresa-Trabajador, podrá concederse la jubilación anticipada a los 60 años de edad o 35 años de servicio, abonándole la Empresa la diferencia hasta su salario real, tomando como base las que se establecen en el Artículo 57 del presente Convenio.

A partir de los 64 años de edad, Empresa y Trabajador se comprometen a que, rebasada esa edad por cualquier trabajador, la jubilación de éste quedará sujeta a las disposiciones legales vigentes.

Las cantidades a abonar por la empresa se extienden única y exclusivamente hasta la edad de jubilación ordinaria entendiéndose como tal aquella en la que el trabajador cumple las condiciones generales exigidas para tener derecho al 100% de la pensión contributiva de jubilación. A partir de esa fecha la empresa queda exonerada de realizar ningún abono.

Art. 56 bis. Jubilación forzosa⁷.

1. La jubilación será obligatoria cuando se cumplan los requisitos exigidos en la normativa de la seguridad social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
2. Excepcionalmente la empresa podrá requerir a la persona trabajadora la continuidad de la prestación de servicios con el límite de un año, desde que se cumplan los requisitos del apartado anterior, siempre que por razones técnicas, organizativas o de producción lo considere necesario, y como máximo hasta cumplir la edad de 67 años.
3. Con esta medida la empresa se compromete, siempre que la legislación lo permita, a facilitar y promover el empleo estable y de calidad a través de la conversión de contratos temporales en indefinidos, el relevo generacional o cualquier otra medida dirigida a estos mismos fines.
4. Al objeto de facilitar por parte de la persona trabajadora a la empresa, la información sobre el cumplimiento del periodo de cotización exigido para tener derecho al 100% de la prestación, deberá aportar una vida laboral actualizada, con una antelación mínima de un mes a la fecha de cumplimiento de la edad de 65 años.

Art. 57 Base de Jubilación

La base que sirve de norma al cálculo de la jubilación, comprenderá el importe bruto anual de los siguientes conceptos:

Sueldo o Salario
Base Antigüedad
Participación en Beneficios
Pagas Extraordinarias
Gratificaciones, que con carácter fijo, se vinieran percibiendo

Será a cargo de la Empresa la jubilación así calculada, es decir, la diferencia entre el importe de la jubilación así calculada y la que pudiera corresponderle al trabajador por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Las cantidades que se perciban como complemento de pensión no serán absorbidas por ningún concepto, y serán revisadas anualmente, de acuerdo con el I.P.C.

Estas cantidades que se perciban como complemento de pensión sólo se abonarán hasta la edad de jubilación ordinaria entendiéndose como tal aquella en la que el trabajador cumple las condiciones generales exigidas para tener derecho al 100% de la pensión contributiva de jubilación. A partir de esa fecha la empresa queda

⁷ Artículo incluido por acuerdo entre RT y RE de fecha 08/02/2019.

exonerada de realizar ningún abono.

Art. 58 Jubilación flexible

Independientemente de los derechos establecidos para la jubilación total anticipada recogidos en los artículos precedentes, se potenciarán las jubilaciones a tiempo parcial al amparo de la legislación vigente.

Con objeto de impulsar la celebración de contratos de relevo que permitan la formalización de contratos de trabajo a tiempo parcial compatibles con la pensión de la Seguridad Social, en las condiciones establecidas en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el puesto de trabajo similar del trabajador relevista pueda ser cualquiera de los definidos en el presente convenio.

También se acuerda la posibilidad de que el tiempo de trabajo efectivo a cumplir por el trabajador que se acoge a la modalidad de jubilación parcial pueda ser distribuido de común acuerdo entre éste y la empresa dándose por finalizada la relación laboral al tiempo de decaer el derecho al cobro de premio de jubilación.

Art. 59 Seguro de Vida Colectivo

Se establece un seguro de vida colectivo, corriendo a cargo de la Empresa el pago total de la prima, la cantidad asegurada será revisada anualmente.

Las condiciones de la póliza son:

- a) En caso de fallecimiento del trabajador, el capital garantizado se abonará inmediatamente a los beneficiarios que libremente hubiere designado el asegurado.
- b) En caso de fallecimiento ocurrido por accidente en servicio activo, se abonará el doble del capital garantizado a sus beneficiarios.
- c) En el supuesto de Invalidez Permanente Total (IPT) por enfermedad común o accidente no laboral el asegurado percibirá el doble del capital garantizado al declararse la invalidez. En caso de declararse una Invalidez Permanente Absoluta (IPA), estando el trabajador en activo, el asegurado percibirá el capital garantizado a partir del 24 de febrero de 2014.
- d) En el momento de la jubilación del trabajador, éste percibirá la totalidad del capital garantizado.
- e) El capital garantizado como seguro de vida colectivo que establece este artículo sólo se percibirá si el trabajador se jubilara al cumplir la edad mínima para tener derecho al 100% de la pensión contributiva de jubilación o antes, decayendo este derecho en caso de jubilación posterior a esta fecha. Este precepto sólo tendrá validez si el trabajador afectado al llegar a este momento cumple las condiciones

generales exigidas para tener derecho al 100% de la pensión contributiva de jubilación o invalidez.

En los casos en que se llegara a producir la circunstancia de no percepción de este capital por continuar el trabajador en la empresa más allá de la edad mínima para tener derecho al 100% de la pensión contributiva de jubilación, se reunirá la Comisión paritaria de Seguimiento y decidirá el destino a dar a estos fondos

Art. 60 Vinculación del Seguro de Vida

El seguro de vida a que se refiere el Artículo precedente se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma por cualquier motivo dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que, por tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Art. 61 Capital garantizado

Se establece como capital garantizado la cuantía contemplada en el Anexo II e igual para todas las categorías profesionales. Esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que se establezca para los conceptos económicos.

Art. 62 Pensiones

En el caso de declaración de Incapacidad Permanente Absoluta estando el trabajador en activo la Empresa complementará lo que el trabajador afectado perciba por la entidad gestora de tal forma que la cuantía resultante signifique el 100% del valor de la pensión máxima reconocida por la legislación laboral en el momento de la declaración y sólo hasta que el afectado cumpla la edad legal de jubilación. Dicho complemento se revalorizará en la misma cuantía que lo hagan las pensiones de jubilación.

Art. 63 Contratación tras reconocimiento y declaración en situación de Invalidez Permanente Total derivada de Accidente de Trabajo.

Tras rescisión de la relación laboral como consecuencia de reconocimiento de Invalidez Permanente Total para el trabajo habitual del afectado, que imposibilite el desempeño de las tareas propias de su categoría profesional, y siempre que dicha situación de Invalidez se determine en base y efecto de Accidente de Trabajo exclusivamente, la Empresa vendrá obligada a contratar nuevamente al trabajador accidentado con la categoría y para el desarrollo de los trabajos propios de la misma que sean compatibles con las capacidades físicas o psíquicas resultantes tras el accidente laboral sufrido.

La obligación de la Empresa, se producirá una vez sea firme el reconocimiento y declaración de la Invalidez Permanente Total por la contingencia de Accidente de Trabajo.

Y ello, en su caso, una vez agotadas todas las posibilidades reclamativas

legalmente establecidas.

En el supuesto de devenir al reconocimiento de Invalidez Permanente Absoluta por revisión de la causa que determinó la de grado total en la contingencia de Accidente de Trabajo, la Empresa queda exonerada de cualquier obligación que de la normativa paccionada, Convenio Colectivo, pueda derivarse respecto a la nueva situación y grado de Invalidez Absoluta reconocido con posterioridad al inicialmente declarado.

Art. 64 Incapacidad Temporal

En caso de I.T. derivada de enfermedad o accidente, debidamente acreditada por la Seguridad Social o Entidad Aseguradora del riesgo de accidente, la Empresa abonará la diferencia que existe entre su salario real, incluyendo gratificaciones y pluses de carácter fijo, y la prestación que perciba el trabajador en situación de baja. Las pagas extraordinarias serán abonadas íntegramente, no afectándole por lo tanto la situación de I.T.

Este abono se realizará también en los casos de suspensión por maternidad.

Art. 65 Préstamos⁸

Se crea un fondo de préstamos cuya cantidad será la resultante de multiplicar el 40% del número de trabajadores fijos de plantilla por la cuantía contemplada en el Anexo II. Esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que experimente el convenio colectivo.

Se podrán solicitar las siguientes cantidades:

- Préstamos de hasta 3.000 euros
- Préstamos de 3.001 hasta 12.000 euros

La adjudicación de dichos préstamos quedará sujeta a los siguientes criterios:

- a) Tendrán acceso a dichos fondos los trabajadores fijos de plantilla.
- b) El máximo de la cantidad concedida, no será superior a 12.000 euros.
- c) Los plazos de amortización serán los siguientes:

Préstamo de hasta 3.000 euros:

- De 2 años si los ingresos anuales no sobrepasan los 35.000 euros brutos anuales.
- De 1 año si los ingresos anuales son superiores a 35.000 euros brutos anuales.

Préstamo de 3.001 hasta 12.000 euros:

- De 6 años si los ingresos anuales son inferiores a 30000 brutos anuales.
- De 5 años si los ingresos anuales están comprendidos entre 30.001 y 45.000

⁸ Artículo modificado por acuerdo entre RT y RE de fecha 08/07/2021.

euros brutos.

De 4 años si los ingresos anuales están comprendidos entre 45.001 y 55.000 euros brutos.

De 3 años si los ingresos anuales están comprendidos entre 55.001 y 60.000 euros brutos.

De 2 años si los ingresos anuales son superiores a 60.001 euros brutos.

- d) Las solicitudes serán gestionadas por el comité de empresa. Cuando las solicitudes sean superiores a las disponibilidades, se aplicará el orden de prelación establecido por dicho comité.
- e) Por cada solicitud de préstamo de hasta 12.000 euros, se adjudicarán otros dos de hasta 3.000 euros si los trabajadores los hubiesen solicitado, siempre a juicio del Comité de Empresa y con los plazos de amortización contemplados anteriormente.
- f) Los plazos de amortización establecidos no podrán exceder la edad de jubilación forzosa de la persona beneficiaria.
- g) El cese voluntario, forzoso o que obedezca a la declaración de la persona beneficiaria en situación de incapacidad permanente total o cualquier otra circunstancia que pueda determinar la extinción de la relación laboral, conllevará la obligación de reintegrar de forma inmediata del saldo existente, procediendo así a la cancelación total del préstamo concedido. En orden a procurar la cancelación del préstamo, la empresa podrá descontar de la liquidación que corresponda a la persona trabajadora que cese en la empresa, el saldo pendiente de reintegro en su totalidad o hasta donde alcance el importe de la liquidación.
- h) Lo establecido en el apartado g), será igualmente de aplicación a las excedencias de cualquier clase a las que puedan acogerse las personas beneficiarias de préstamos cuando estas situaciones tengan una duración igual o superior al año. En el caso de que la excedencia tenga una duración inferior a un año, la persona beneficiaria deberá suscribir previamente a la suspensión del contrato, compromiso escrito en el que se refleje la obligación de ésta de seguir amortizando el préstamo durante la situación de excedencia en la forma establecida. El incumplimiento de cualquiera de los plazos determinará que la deuda se considere vencida en su integridad, siendo por ello inmediatamente ejecutiva y pudiendo solicitarse su reintegro por la totalidad de la deuda restante.

Art. 66 Anticipos

Se podrán solicitar anticipos de hasta 800 euros al mes, devolviéndolos como máximo en un periodo de dos meses. Hasta que no devuelva el anticipo pendiente el trabajador no podrá solicitar otro nuevo.

La empresa entregará el anticipo solicitado por el trabajador en el plazo máximo de cinco días laborables desde su solicitud.

Art. 67 Ayuda escolar

Todos los trabajadores que tengan hijos escolarizados (hasta como máximo, los 27 años de edad) o que ellos mismos estén estudiando, recibirán de septiembre a junio, siempre que presenten las solicitudes en los meses de septiembre a diciembre, las siguientes ayudas escolares:

- Educación Infantil (1er ciclo).
- Educación Infantil (2º ciclo), Educación Primaria, Enseñanza Secundaria Obligatoria (1er ciclo) y Programas de Cualificación Profesional Inicial.
- Enseñanza Secundaria Obligatoria (2º ciclo), Ciclo formativo de Grado Medio de Formación Profesional, Grado Medio de Artes Plásticas y Diseño, Técnico Deportivo de Grado Medio, Grado Medio de Música, Danza y Arte Dramático.
 - En el caso de que la matrícula se realice por encima de la edad mínima requerida para ellas, se concederá la mitad de la ayuda a la presentación de la documentación acreditativa de la inscripción y el otro 50% cuando se justifique haber superado el curso.
- Bachillerato, Ciclos formativos de Grado Superior de F.P., Grado Superior de Grado de Artes Plásticas y Diseño, Técnico Deportivo de Grado Superior y Curso de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años:
 - En el caso de que la matrícula se realice por encima de la edad mínima requerida para ellas, se concederá la mitad de la ayuda a la presentación de la documentación acreditativa de la inscripción y el otro 50% cuando se justifique haber superado el curso.
- Estudios de Grado, licenciatura y diplomatura universitarios, Enseñanzas Artísticas Superiores (Música y Danza, Arte dramático, Conservación Restauración de bienes culturales, Artes plásticas y Diseño) tanto de la Universidad Pública como de Universidades privadas con titulación homologada por el ministerio estatal que corresponda: siempre y cuando se den las siguientes condiciones:
 - Se abonará el 15% de la ayuda cuando el coste de la matrícula sea inferior al 15% del importe total de la ayuda o el alumno tenga matrícula gratuita.
 - Se abonará el 30% de la ayuda cuando el coste de la matrícula esté comprendido entre el 15% y hasta el 30% del importe total de la ayuda.
 - Se abonará el 60% de la ayuda cuando el coste de la matrícula esté comprendido entre el 30% y hasta el 60% del importe total de la ayuda.
 - Se abonará el 100% de la ayuda cuando el coste de la matrícula sea superior al 60% del importe total de la ayuda.

En ningún caso se podrá percibir más de una ayuda de estudios por hijo o empleado, perdiéndose hasta que pase al curso siguiente.

Títulos propios de Experto Universitario, Máster y Doctorado realizados en Universidades y Fundaciones Públicas.

Para las titulaciones recogidas en el párrafo anterior, en ningún caso las ayudas podrán concederse por un año más de la duración establecida en la modalidad escogida.

Las ayudas recogidas en este artículo se empezarán a abonar a partir del curso 2014.

La cuantía de las diferentes ayudas están contempladas en el Anexo II.

Art. 68 Ayuda al trabajador por hijos con discapacidad

La Empresa abonará mensualmente la cuantía contemplada en el Anexo II por cada hijo del trabajador con discapacidad, que se encuentre incapacitado para todo trabajo y que esté así calificado por la Autoridad competente previsto en las Leyes.

Tras el fallecimiento o jubilación del trabajador la empresa mantendrá esta cantidad a favor de los beneficiarios de los mismos.

Art. 69 Ayuda por Nupcialidad, Natalidad, Parejas de Hecho, Adopción y Acogimiento estable

Se establece una ayuda por Nupcialidad, Natalidad, Parejas de hecho, adopción y acogimiento estable, convenientemente justificado, en la cuantía contemplada en el Anexo II, por cada uno de estos conceptos.

La empresa abonará a la trabajadora/or los cursos de preparación al parto que sean necesarios, hasta el 75% del coste económico con un máximo de 300 euros, siempre que no sea cubierto por la Seguridad Social.

Art. 70 Suministro de Agua Potable y Saneamiento

Cuando las disposiciones legales vigentes en la materia, permitan la contratación de un nuevo suministro individual de agua, la instalación, acometida, contratación, verificación y colocación del contador será gratuito para el personal fijo de plantilla.

En todos los demás supuestos de contratación, y siempre que las disposiciones vigentes en la materia permitan la contratación, sea nueva o adecuación o modificación de una existente, la Empresa solo asumirá los derechos de contratación de suministro y de fianza que le corresponda al trabajador.

Para el personal jubilado y viudas/os, siempre que conserven tal estado, el beneficio por el consumo de agua potable y saneamiento, se realizará a través del recibo de facturación, bonificando en el mismo el consumo equivalente a 72 metros cúbicos por trimestre.

Queda en suspenso la aplicación del párrafo anterior a partir del 24 de febrero de 2014 para nuevos beneficiarios, quedando sometida a la consideración de la Comisión paritaria de Seguimiento su futura aplicación desde la fecha indicada.

Art. 71 Actividades

La Empresa constituirá un fondo con el fin de desarrollar actividades culturales, sociales y recreativas, que será administrado por el Comité de Empresa. Su cuantía será la contemplada en el Anexo II. Lo no consumido en las cantidades dedicadas a las actividades se acumulará para los años siguientes.

Art. 72 Seguro de conducción de vehículos

Se establece un Seguro a todo Riesgo que cubra responsabilidad civil y defensa criminal para todos los trabajadores que por motivo de su trabajo, tengan que utilizar vehículos de la Empresa.

Asimismo, si por causa de accidente de circulación, recayera sobre el trabajador sanción con prisión, la Empresa le concederá un período de excedencia voluntaria por el mismo tiempo que dure la sanción, reincorporándose de nuevo a la Empresa y siendo admitido por la misma.

En caso de retirada del permiso de conducir, a un trabajador contratado como conductor, la Empresa lo destinará a otro puesto de trabajo por el tiempo que se encuentre en dicha situación, reintegrándole a su puesto una vez recupere dicho permiso, sin merma de sus retribuciones.

Art. 73 Defensa jurídica

La empresa asumirá a su cargo todos los gastos derivados de las actuaciones jurídicas y defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, le puedan imputar responsabilidades civiles o penales, asumiendo las costas, fianzas, multas, excepto las de tráfico, e indemnizaciones que les sean impuestas, siempre que no sean como consecuencia de la existencia de dolo o actuaciones de mala fe expresados en sentencia.

La empresa asesorará convenientemente en derecho a todos los trabajadores cuando el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal.

Art. 74 Personal con capacidad disminuida

El trabajador cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias,

comprobada por informe del Servicio Médico y Comité de Empresa, la Dirección procurará acoplarlo a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan posibilidades para ello, señalándose un nuevo puesto de trabajo pero manteniéndole la retribución que venía percibiendo.

CAPITULO NOVENO

Seguridad y Salud en el Trabajo

Art. 75 Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal en el ámbito del Comité de Empresa. Corresponden tres Delegados de Prevención.

Disfrutarán de un crédito personal de 30 horas de duración que será dedicado con carácter exclusivo a dichas tareas. Esta ocupación requerirá, además de las formalidades que para el resto del crédito sindical se establezcan, de la elaboración de informes de actuación de carácter mensual.

Además, no podrá trasladarse ninguna denuncia en éste área al exterior si no ha sido previamente tratada en el Comité de Seguridad y Salud que deberá ser convocado en el plazo de 48 horas desde la comunicación de la misma. A su vez los miembros del Comité de Empresa, tanto en su representación como en la de sus secciones sindicales u otras representaciones, elevarán a la consideración del Comité de Seguridad y Salud cualquier actuación o denuncia en cualquier materia relativa a la Prevención de Riesgos Laborales antes de cualquier tipo de actuación externa a la empresa. Este compromiso quedará cumplido si una vez presentada dicha denuncia este Comité no se convocara en el plazo de una semana.

Art. 76 Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior.

Art. 77 Derechos a la información sobre materias primas y procesos:

Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad y Salud, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecánico de su prevención.

Art. 78 Elaboración de mapa de riesgos

La Dirección de la Empresa y el Comité de Seguridad y Salud, elaborará:

Un mapa de riesgo del Centro de Trabajo
Un plan general de prevención
Planificación de los planes anuales de prevención
Periódicamente se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales

El Comité de Seguridad y Salud dará cuenta de todo ello a los representantes sindicales.

Art. 79 Vigilancia especial

Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Art. 80 Reconocimientos médicos específicos

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada Centro de Trabajo. El personal de Saneamiento y de los Centros donde exista mayor índice de riesgo, el reconocimiento médico será cada seis meses. En los demás casos el reconocimiento médico será anual. Si algún trabajador solicita un reconocimiento médico, o bien la Empresa lo requiera, por alguna circunstancia de enfermedad laboral, antes del plazo establecido, la Empresa está obligada a facilitarlo.

Art. 81 Información sobre los presupuestos

El Comité de Seguridad y Salud será informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como el presupuesto destinado a la ejecución del mismo.

Art. 82 Garantías

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud no serán despedidos ni

sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por dimisión o revocación por los representantes sindicales que les haya designado, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente.

Art. 83 Ropa de trabajo⁹

La Empresa facilitará a los trabajadores ropa de trabajo adecuada a la climatología y a las funciones que tengan asignadas.

La ropa de trabajo se entregará antes del 31 de mayo.

No obstante, la Dirección de la Empresa previo informe del Comité de Seguridad y Salud, podrá variar las fechas antes indicadas.

La ropa de trabajo que se entregue sólo podrá ser renovada en caso de deterioro evidente a juicio de la Jefatura del Departamento, Servicio ó Sección correspondiente, la cual emitirá informe al Departamento de Personas de las causas que lo motivaron, debiendo entregar la prenda deteriorada en el Almacén.

Todas las prendas de trabajo llevarán emblema distintivo de la Empresa en lugar visible.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio durante la jornada de trabajo y deberá conservarse en las mejores condiciones de aseo y presentación, sin prescindir de ninguno de los distintivos característicos de las mismas, ni introducir en ellas modificación alguna.

Por el Comité de Seguridad y Salud, se estudiará cada caso que pueda surgir en el que no esté previsto la determinación de la ropa de trabajo a entregar, decidiendo sobre los supuestos que pudieran resultar dudosos. Asimismo, al personal que realice actividades distintas a las enumeradas, se le asimilará donde proceda, una vez conocido el informe al respecto emitido por su Departamento, Servicio ó Sección.

La empresa facilitará a los/as trabajadores/as las siguientes prendas:

Personal Operario:

Tratamiento de Agua Potable, Depuración de Agua Residual, Redes de Agua Potable y Saneamiento, Mantenimiento (analistas de laboratorio incluidos), Clientes (lectura, inspección e informes técnicos), Contratación (almacén).

- a) 3 polos de manga corta y 3 polos de manga larga.
- b) 3 pantalones multibolsillo.
- c) 2 forros polares con mangas desmontables. (Ignífugo para el personal que

⁹ Artículo modificado por acuerdo entre RT y RE de fecha 08/07/2021.

realice trabajos en caliente).

d) 1 chaleco acolchado sin mangas de alta visibilidad.

e) 1 chaquetón tipo anorak de alta visibilidad.

Las prendas incluidas en los apartados a) y b) se suministrarán con periodicidad anual.

Las prendas incluidas en los apartados c), d) y e) se repondrán cuando sufran pérdida o deterioro evidente.

Personal Técnico:

Tratamiento de Agua Potable, Depuración de Agua Residual, Redes de Agua Potable y Saneamiento, Mantenimiento, Clientes, Contratación (almacén), Ingeniería, Proyectos y Obras, y aquellas personas que lo necesiten por las exigencias de su trabajo.

Prendas relacionadas en los apartados c), d) y e).

Art. 84 Equipo personal de seguridad¹⁰

El equipo personal de seguridad que se entregue por la Empresa a sus trabajadores, será de uso obligatorio.

El calzado de seguridad, botas o zapatos, se entregará anualmente y se repondrán en caso de pérdida o deterioro evidente.

El traje de agua, botas de agua, guantes de seguridad, mascarillas etc., se entregarán al personal que la necesite por las exigencias de su trabajo.

Art. 85 Obligación de los trabajadores en la Seguridad y Salud

Todo trabajador deberá avisar con la máxima diligencia a su Jefe inmediato, de los accidentes, riesgos e imperfecciones de las máquinas, instalaciones y material que usen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera lugar en caso de no hacerlo y producirse víctimas o daños.

Art. 86 Obligación de los mandos intermedios

Al recibir el aviso verbal o parte escrito de un accidente o riesgo de que se produzcan imperfecciones de una máquina o peligro de accidente, dispondrá el mando intermedio correspondiente, el remedio inmediato que suprima el riesgo o imperfección advertido, pasando el correspondiente parte a su Jefe inmediato o en su defecto a la Dirección de la Empresa.

¹⁰ Artículo modificado por acuerdo entre RT y RE de fecha 08/07/2021.

CAPITULO DECIMO

Régimen disciplinario

Art. 87 Clases de faltas

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

Art. 88 Son faltas leves

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- b) Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de las funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta grave o muy grave.
- f) No cursar la baja médica dentro de los tres días siguientes a la fecha de la baja.

Art. 89 Son faltas graves

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de un mes, cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como grave.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un período de un mes sin causa que lo justifique.
- c) La falta de obediencia debida a los superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la Empresa, podrá ser considerado como muy grave.
- d) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- e) La imprudencia en actos del servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- f) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios material o herramientas de la Empresa, incluso

cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

- g) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- h) El causar daños graves en los locales, materiales o documentos de la Empresa.
- i) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.
- j) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios de la Empresa y no constituya falta muy grave.
- k) El no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Empresa o se utilicen en provecho propio.
- l) El haber sido amonestado por escrito o sancionado con tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el período de seis meses.

Art. 90 Son faltas muy graves

- a) Más de veinte faltas no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o treinta durante un año.
- b) El abandono del servicio.
- c) Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
- d) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- e) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- f) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- g) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- h) La embriaguez o drogadicción durante el servicio o fuera del mismo vistiendo el uniforme de la Empresa.
- i) Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados.
- j) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

- k) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) El haber sido sancionado con tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en el período de un año.

Art. 91 Sanciones

Las sanciones que la Empresa puede imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Por falta leve:

Amonestación verbal
Amonestación por escrito
Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días

- b) Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días

- c) Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta días hasta seis meses
Despido disciplinario

Art. 92 Notificación

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado, expresando las causas que las motivaron, debiendo éste firmar el duplicado y entregarlo a la Dirección.

Art. 93 Procedimiento

No podrán imponerse sanciones por faltas leves, graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto y previa información al Comité de Empresa.

Art. 94 Prescripción de las faltas y sanciones

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte, y las muy graves a los treinta días.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde la fecha en que la falta se hubiese cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento de expediente instruido al efecto.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis meses, las impuestas por faltas graves a los tres meses y las impuestas por faltas leves al mes.

CAPITULO DECIMOPRIMERO

Representación de los Trabajadores

Art. 95 Comité de Empresa

a) Competencias

Representación:

El Comité de Empresa ostentará la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos Centros de Trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en todas las cuestiones que se susciten en relación con el personal que representan.

Información:

El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado por la Empresa en los siguientes supuestos:

- Con 10 días de antelación en la implantación y reestructuración de servicios y sistemas de trabajo, así como en los cierres parciales o totales, definidos o temporales de instalaciones que cuenten con personal a su servicio.
- Sobre plan de creación de nuevos puestos de trabajo.
- Sobre la superación o no del personal en los casos de nuevos ingresos.
- Realización de horas extraordinarias.
- Contratación de personal eventual.

De propuestas:

El Comité de Empresa tendrá derecho a proponer soluciones respecto a los conflictos que puedan suscitarse en la Empresa y que afecten a sus Centros de Trabajo.

Para el ejercicio de sus funciones, los representantes de los trabajadores tendrán los derechos que les han sido reconocidos por las disposiciones legales vigentes.

b) Derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 2/1.991, de 7 de Enero, se

establece lo siguiente:

1. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificarle a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1.982, de 5 de Mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la Oficina de Empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el INEM la copia básica se remitirá, junto con el contrato, a la Oficina de Empleo.

En los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.

2. El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el número 1., así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.
3. Los representantes legales de los trabajadores deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como los supuestos de subcontratación.
4. El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibí del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia de representantes en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

5. La liquidación de los salarios que correspondan a los trabajadores fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el número anterior.

c) Crédito de horas Sindicales

Los representantes de los trabajadores dispondrán de cuarenta horas mensuales, para el ejercicio de sus funciones de representación que podrán acumularse en cómputo anual.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas para la negociación colectiva, siempre que sean en reuniones conjuntas con la Empresa.

Se podrán acumular las horas sindicales en uno o varios miembros que componen el Comité de Empresa, sin rebasar el máximo total de dichas horas, tanto mensual como anual. A tal fin, el Comité o aquellos de sus miembros que lo acuerden comunicará a la Empresa, con la firma de los cedentes, el miembro del Comité al que se acumulan las horas sindicales, número de estas y tipo de acumulación.

Así mismo, también podrán utilizarse las horas sindicales para asistir a cualquier tipo de convocatoria interna del sindicato.

Se volverá a la aplicación del primer párrafo de este apartado en el momento en que la legislación lo permita.

d) Asambleas

Los trabajadores de la Empresa tienen derecho a reunirse en Asamblea. La Asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa ó por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La Asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no

pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. El Comité de Empresa comunicará a la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con la empresa las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola fechadas en el día de la primera.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo

permiten, y la misma tendrá lugar al comienzo o a la finalización de la jornada de trabajo, en función de las características propias de la actividad de cada centro disponiendo para ello, de treinta minutos de la jornada laboral.

La convocatoria con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo ésta acusar recibo.

La empresa podrá oponerse a la celebración de la Asamblea, si hubiese transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

Las Asambleas informativas sobre convenio colectivo no estarán afectadas por el párrafo anterior.

Art. 96 Sindicatos

a) Secciones Sindicales

Los Sindicatos existentes en el seno de la Empresa, podrán disponer de un Delegado Sindical que representará a los afiliados al mismo, siempre y cuando cuenten con los requisitos legales de representación para ello. En aquellos Centros de Trabajo que estén dado de alta como tales, y no exista Delegado de Personal, los sindicatos podrá elegir un Delegado Sindical, cuando cuenten con un 30% de afiliados en el ámbito de dicho centro, según el párrafo anterior y tendrán las mismas garantías y derechos que los miembros del Comité de Empresa.

b) Cuota Sindical

A petición por escrito del trabajador, la Empresa estará obligada a descontar en la nómina la cuota sindical. La Empresa informará al Sindicato correspondiente, de las altas y bajas que se produzcan en el descuento de la cuota sindical. La Empresa entregará al sindicato las cantidades retenidas por cuotas, por el procedimiento que de común acuerdo se determine.

c) Formación Sindical

Los trabajadores afiliados a un Sindicato, tendrán derecho a un día de permiso retribuido al año para asistir a requerimiento de su Sindicato, a un cursillo de formación sindical. Y hasta cinco días de permiso no retribuido.

Este permiso se concederá siempre que sea compatible con la organización propia del servicio al que esté adscrito el trabajador.

Cláusula adicional primera

Todas las referencias a cargos, puestos o personas para los que este convenio colectivo se utiliza la forma de masculino genérico deben entenderse aplicables,

indistintamente, a mujeres y hombres.

Cláusula adicional segunda

Se crea una Comisión de Multas compuesta por tres miembros por cada parte con objeto de estudiar la problemática que implica la próxima entrada en vigor del carnet por puntos. Será objeto de esta Comisión elaborar los procedimientos de actuación en cuanto a las multas de tráfico y retirada de carnet por motivo de actuaciones inherentes al trabajo encomendado durante el horario laboral.

Comisión Paritaria Seguimiento

Para la interpretación y seguimiento de la aplicación de las normas de este Convenio, así como las dudas que se susciten, se someterán previa y obligatoriamente a la citada Comisión constituida por cinco Representantes de la Empresa y cinco Representantes de los Trabajadores, designados por la Comisión Negociadora de entre sus miembros.

Además de las responsabilidades anteriores, se crea esta nueva Comisión para que pueda realizar el seguimiento de las principales magnitudes agregadas de la empresa relativas al capítulo de gastos de personal y de las diferentes disposiciones municipales, autonómicas y estatales de modo que, en caso de disponibilidad presupuestaria, siempre que no exista impedimento normativo y se cumpla los objetivos definidos puedan recuperarse los recortes salariales realizados.

ANEXO I

Conceptos Salariales y Económicos año 2020

GRUPO PRIMERO	2020 REV 2% sobre 2019 a partir de enero 2020		2021 REV 0,9% sobre 2020 a partir de enero 2021	
	MES	AÑO	MES	AÑO

Personal Titulado y Técnico

Primera categoría

Titulados de Grado Superior con Jefatura	2.363,6155	42.072,3555	2.384,8880	42.451,0067
Titulados de Grado Superior	2.191,4282	39.007,4221	2.211,1511	39.358,4889
Titulados de Grado Medio con Jefatura de Servicio	2.191,4282	39.007,4221	2.211,1511	39.358,4889

Segunda categoría

Titulados de Grado Medio	2.105,3278	36.779,5012	2.124,2758	37.110,5167
Jefe de Servicio	1.847,0400	32.267,2843	1.863,6634	32.557,6899

Tercera Categoría

Topógrafos de primera	1.588,7511	28.279,7691	1.603,0498	28.534,2870
Delineantes Proyectistas	1.588,7511	28.279,7691	1.603,0498	28.534,2870
Encargado de Sección	1.588,7511	28.279,7691	1.603,0498	28.534,2870
Técnico Supervisor de Sistemas de Información Geográfica	1.588,7511	28.279,7691	1.603,0498	28.534,2870
Técnico Avanzado en Investigación y Analisis de Redes de Agua Potable	1.417,2382	25.226,8398	1.429,9933	25.453,8813

Cuarta categoría

Topógrafos de segunda	1.365,2336	24.301,1578	1.377,5207	24.519,8682
Delineantes	1.365,2336	24.301,1578	1.377,5207	24.519,8682
Analista de Laboratorio	1.365,2336	24.301,1578	1.377,5207	24.519,8682
Inspectores de Obra	1.365,2336	24.301,1578	1.377,5207	24.519,8682
Técnico en Digitalización y Producción de Mapas	1.365,2336	24.301,1578	1.377,5207	24.519,8682
Técnico en Desarrollo en Investigación y Análisis de Redes de Agua Potable	1.287,8641	22.923,9806	1.299,4549	23.130,2964

Quinta categoría

Auxiliares Técnicos	1.227,6956	21.852,9824	1.238,7449	22.049,6592
Calcadores	1.227,6956	21.852,9824	1.238,7449	22.049,6592
Técnico de Inicio en Investigación y Análisis de Redes de Agua Potable	1.227,6956	21.852,9824	1.238,7449	22.049,6592
Técnico de entrada	1.175,6895	20.927,2729	1.186,2707	21.115,6183

GRUPO SEGUNDO	2020 REV 2% sobre 2019 a partir de enero 2020		2021 REV 0,9% sobre 2020 a partir de enero 2021	
	MES	AÑO	MES	AÑO
Personal Administrativo				
Subgrupo primero:Administrativos	MES	AÑO	MES	AÑO
Primera categoría				
Jefe de Grupo	2.191,4282	39.007,4221	2.211,1511	39.358,4889
Segunda Categoría				
Jefe de Sección	2.105,3268	37.474,8165	2.124,2747	37.812,0899
Tercera categoría				
Jefe de Delegación	1.847,0400	32.877,3126	1.863,6634	33.173,2084
Subjefe de Sección	1.588,7511	28.279,7691	1.603,0498	28.534,2870
Cuarta categoría				
Oficiales primeros	1.451,0006	25.827,8098	1.464,0596	26.060,2601
Encargado de Lectura de Contadores	1.451,0006	25.827,8098	1.464,0596	26.060,2601
Encargado de Almacén	1.451,0006	25.827,8098	1.464,0596	26.060,2601
Quinta categoría				
Oficiales segundos	1.365,2336	24.301,1578	1.377,5207	24.519,8682
Sexta categoría				
Auxiliares Administrativos	1.227,6956	21.852,9825	1.238,7449	22.049,6593
Segundo subgrupo:Auxiliares de oficina	MES	AÑO	MES	AÑO
Primera Categoría				
Inspector de Suministros	1.227,6956	21.852,9825	1.238,7449	22.049,6593
Lectores de Contadores	1.227,6956	21.852,9825	1.238,7449	22.049,6593
Almaceneros	1.227,6956	21.852,9825	1.238,7449	22.049,6593
Segunda categoría				
Telefonistas	1.072,5283	19.091,0045	1.082,1811	19.262,8236

GRUPO TERCERO	2020 REV 2% sobre 2019 a partir de enero 2020		2021 REV 0,9% sobre 2020 a partir de enero 2021	
	MES	AÑO	MES	AÑO

Primera categoría

Capataces de oficio	1.417,2382	25.226,8398	1.429,9933	25.453,8813
Encargados de Taller	1.417,2382	25.226,8398	1.429,9933	25.453,8813
Montadores mecánicos y electricistas	1.417,2382	25.226,8398	1.429,9933	25.453,8813
Operador de Panel de ETAP	1.450,9125	25.826,2434	1.463,9708	26.058,6796

Segunda categoría

Subcapataces	1.365,2336	24.301,1578	1.377,5207	24.519,8682
Inspectores de instalaciones	1.365,2336	24.301,1578	1.377,5207	24.519,8682
Operador de Planta de ETAP	1.365,2336	24.301,1578	1.377,5207	24.519,8682

Tercera categoría

	DÍA	AÑO	DÍA	AÑO
Oficiales primeros	42,3407	22.853,4127	42,7218	23.059,0934
Operador de Campo de ETAP	42,3407	22.853,4127	42,7218	23.059,0934
Operador de Planta de Aguas Residuales	42,3407	22.853,4127	42,7218	23.059,0934

Cuarta categoría

Oficiales segundos	40,3622	21.785,5044	40,7255	21.981,5740
Operador de Planta de Inicio de Aguas Residuales	40,3622	21.785,5044	40,7255	21.981,5740

Quinta categoría

Oficiales terceros	38,6528	20.862,8515	39,0007	21.050,6172
Técnico en Investigación Cartográfica y Conectividad de Redes	38,6528	20.862,8515	39,0007	21.050,6172

Sexta categoría

Ayudantes de oficio	38,6528	20.862,8515	39,0007	21.050,6172
---------------------	---------	-------------	---------	-------------

GRUPO CUARTO	2020 REV 2% sobre 2019 a partir de enero 2020		2021 REV 0,9% sobre 2020 a partir de enero 2021	
	MES	AÑO	MES	AÑO

Primera categoría

Conserje	1.175,6908	20.927,2969	1.186,2721	21.115,6426
----------	------------	-------------	------------	-------------

Segunda categoría

Porteros	1.124,1110	20.009,1750	1.134,2280	20.189,2575
Ordenanzas	1.124,1110	20.009,1750	1.134,2280	20.189,2575
Guardas y Vigilantes	1.124,1110	20.009,1750	1.134,2280	20.189,2575

Tercera categoría

Personal de limpieza	1.072,5284	19.091,0048	1.082,1811	19.262,8238
----------------------	------------	-------------	------------	-------------

GRUPO QUINTO	2020 REV 2% sobre 2019 a partir de enero 2020		2021 REV 0,9% sobre 2020 a partir de enero 2021	
	MES	AÑO	MES	AÑO

Personal Técnico de Sistemas Informáticos
Primera categoría

Jefe de Desarrollo	3.001,6147	53.428,7420	3.028,6292	53.909,6006
Jefe de Producción	2.741,6172	48.800,7855	2.766,2917	49.239,9926

Segunda categoría

Analista de primera	2.599,9769	46.279,5893	2.623,3767	46.696,1056
Analista de segunda	2.363,6165	42.072,3743	2.384,8891	42.451,0257

Tercera categoría

Programador de primera	2.501,3397	44.523,8473	2.523,8518	44.924,5619
Programador de segunda	2.294,8071	40.847,5662	2.315,4604	41.215,1943
Programador de tercera	2.105,3277	37.474,8331	2.124,2757	37.812,1066

Cuarta categoría

Operador de primera	2.365,5460	42.106,7183	2.386,8359	42.485,6788
Operador de segunda	2.231,6473	39.723,3213	2.251,7321	40.080,8312
Operador de tercera	2.105,3277	37.474,8331	2.124,2757	37.812,1066

ANEXO II

Conceptos Salariales y Económicos año 2020

ARTº.	CONCEPTOS	2020 REV 2% sobre 2019 a partir de enero 2020	2021 REV 0,9% sobre 2020 a partir de enero 2021
		€	€

PLUSES

41	Paga de Vacaciones	454,6573	458,7492
44	Complemento específico	Parte fija por mes completo	52,2622
		Parte variable por día trabajado	2,6393
45	Gratificación por lectura mensual	208,0862	209,9590
47	Plus de turno rotativo cerrado ETAP--EDAR-G	23,3873	23,5978
47	Plus de turno rotativo cerrado EDAR P CUERVO	23,4441	23,6551
47	Plus noche en turno rotativo cerrado	22,2677	22,4681
49	Plus Servicio de Guardia Sábado, Domingo y Festivo	96,4481	97,3161
49	Plus Servicio Guardia Noche	22,2677	22,4681
30	Plus noche expectativa de servicio Sábados y Domingos	48,2240	48,6580
30	Plus noche expectativa de servicio Festivos	96,4481	97,3161
43	Gratificación (máximo anual)	6.000,0000	6.000,0000
50	Plus de conducción	4,4676	4,5078
55	Plus de Operador de Panel y Plus de Operador Planta IDAS		
51 a)	Plus de jornada desplazada	5,3061	5,3538
51 b)	Plus de Prolongación de Jornada. Precio Base Operador/Mantenedor con tóxicos (OMT)		15,6600
	Plus de Prolongación de Jornada. Precio Base Operador Planta ETAP (OMTPA)		19,4200
51 b)	Plus de Prolongación de Jornada. Precio Base Operador con Tóxicos EDAR Peñón (OTP)		14,5200
51 b)	Plus de Prolongación de Jornada. Precio Base Operador sin tóxicos (OST)		15,6600
51 b)	Plus de Prolongación de Jornada. Precio Base T. EBAR (TE)		16,1000
52	Plus toxicidad Op. Planta IDAS	8,4644	8,5406
54	Plus Especialización Operador Panel	162,7768	164,2418
Anexo VII. Primero	Plus Desarrollo (máximo anual). Sin actualización	6.000,0000	6.000,0000
Anexo VII. Tercero	Plus de Supervisión y Seguimiento	250,0000	252,2500
Anexo VII. Cuarto	Plus Guardia, Sábado, Domingo y Festivos 12 h	165,3447	166,8328
Anexo VII. Quinto	Recurso Preventivo	20,0000	20,1800
Anexo VII. Sexto	Incentivo Colaboradores	250,0000	252,2500

Anexo VII. Séptimo	Plus Disponibilidad (máximo anual). Sin actualización		5.000,0000
-----------------------	---	--	------------

DIETAS Y LOCOMOCION
Trabajos de duración superior a la jornada normal

35	Almuerzo o cena	18,2028	18,3666
35	Desayuno	2,7283	2,7529

Gastos de viaje

53	Almuerzo o cena	34,1354	34,4426
53	Desayuno	6,8312	6,8926
53	Alojamiento	68,2604	68,8748
53	Locomoción	0,3139	0,3167

AYUDAS
Ayuda escolar

67	Educación Infantil (1er Ciclo)	54,2589	54,7473
67	Educación Infantil (2º Ciclo), Educación Primaria, ESO (1er. Ciclo) y Programas de Cualificación Profesional Inicial.	43,1847	43,5734
67	ESO (2º Ciclo), Ciclo formativo de Grado Medio de F.P., Grado Medio de Artes Plásticas y Diseño, Técnico Deportivo de Grado Medio, Grado Medio de Música. Danza y Arte Dramático.	48,8330	49,2725
67	Bachillerato, Ciclos Formativos de Grado Superior de F.P. Grado Superior de Artes Plásticas y Diseño, Técnico Deportivo de Grado Superior y curso de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años.	64,8448	65,4284
67	Estudios de Grado, Licenciatura y Diplomatura Universitaria, Enseñanzas artísticas Superiores (Música y Danza, Arte Dramático, Conservación Restauración Bienes culturales, Artes Plásticas y Diseño).	Mínimo: 16,1908	Mínimo: 16,3365
		Máximo: 107,9566	Máximo: 108,9282
67	Títulos propios de Experto Universitario, Máster y Doctorado	Importe Matrícula Máximo 325,5478	Importe Matrícula Máximo 328,4777

Otras ayudas

68	Ayuda al trabajador por hijos disminuidos físicos y psíquicos	220,1620	222,1434
68	Ayuda por nupcialidad y natalidad	352,2571	355,4274

OTROS CONCEPTOS

59	Capital garantizado seguro de vida	26.925,7238	27.168,0553
65	Fondo de préstamos	4.364,4495	4.403,7296
71	Actividades	2.521,2099	2.543,9008
	Locomoción E.D.A.R. Guadalhorce, ETAP Atabal, Central y Olletas	1,9106	1,9278
	Locomoción E.D.A.R. Peñón del Cuervo	3,8211	3,8555

ANEXO III

CATEGORÍAS CARTOGRAFÍA

GRUPO PRIMERO

Personal Titulado y Técnico

Tercera categoría:

TÉCNICO SUPERVISOR DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA

Este puesto exige el conocimiento de los demás niveles y su responsabilidad fundamental es la gestión total del sistema (equipos y estrategia) implantado en Emasa para la creación y el mantenimiento de las distintas cartografías disponibles en la empresa, representadas básicamente por el fondo cartográfico (con ortofotos, fotografías satélite, vuelos) y las redes propias de Emasa, como puedan ser las de agua y saneamiento y de acuerdo con las directrices establecidas por el supervisor de la unidad.

Responsabilidad del puesto

Además de la utilización y correcto funcionamiento de todos los equipos utilizados en la unidad, será responsable de la correcta aplicación de las técnicas necesarias para la administración y configuración de las aplicaciones SIG que se dispongan, así como de velar por la coherencia de la información contenida en los mismos y configurar la estructura de las bases de datos de la información recogida en el sistema.

En colaboración con el supervisor de la sección será responsable de la conservación y mantenimiento de todos los equipos asignados a la unidad y, en especial, de aquellos equipos que se incluyan en la Lista de Dispositivos de Seguimiento y Medición LC-7-04-01, incluidos en el protocolo de calidad de la Empresa.

En colaboración con el supervisor de la sección será responsable de la formación de los nuevos técnicos, así como la formación y difusión del manejo de los nuevos equipos que se incorporen.

Podrá tener a su cargo trabajadores de igual o inferior nivel.

Definición de la categoría

La categoría de Técnico en Sistemas de Información Geográfica viene definida por las siguientes funciones en su área de actuación:

- Apoyar al supervisor en el control y operación del proceso de mantenimiento sistemático de la cartografía de la red de agua potable.
- Implantar la estructura de datos necesaria para cumplir las funcionalidades requeridas a la cartografía.
- Administrar la configuración del SIG, control de visualización, usuarios, enlace con otras aplicaciones, etc., con ayuda de soporte de Sistemas de la Información a efectos de los requisitos hardware y de comunicaciones que

se requieran.

- Realización de los controles de verificación de la información introducida y salvaguardar la integridad y coherencia de la información almacenada.
- Realización de las estadísticas necesarias para conocimiento del inventariado cartográfico de la red de agua potable y su evaluación.
- Supervisar a los técnicos de digitalización y producción de mapas.
- Atender a las necesidades que planteen los trabajos de campo de investigación cartográfica de redes.
- Atender a las necesidades que planteen los trabajos de campo de control de maniobras.
- Atender a las necesidades que planteen el resto de unidades del departamento.
- Y todas aquellas que tengan por objetivo el desarrollo de la Responsabilidad del Puesto.

Las **tareas** que, entre otras, integran las funciones definidas son:

Apoyar al supervisor en el control y operación del proceso de mantenimiento sistemático de la cartografía de la red de agua potable:

- Verificar el correcto funcionamiento de las aplicaciones CAD y SIG.
- Atender dudas de los usuarios sobre el funcionamiento de dichas aplicaciones
- En ausencia del supervisor de la unidad, asumirá las funciones mínimas necesarias para dar continuidad al trabajo correcto de todos los sistemas cartográficos.
- Estudio sistemático de los nuevos avances tecnológicos en sistemas SIG para su posible implantación en la Empresa.

Implantar la estructura de datos necesaria para cumplir las funcionalidades requeridas a la cartografía:

- Recabar información de los datos necesarios a ser introducidos por las restantes unidades con referencia al inventariado de las redes cartográficas.
- Implantar la estructura más adecuada para dicho fin según los estudios que se realicen tanto propios como externos.

Administrar la configuración del SIG, control de visualización, usuarios, enlace con otras aplicaciones, etc.:

- Dar de alta a nuevos usuarios y asignar las atribuciones marcadas por el supervisor de la unidad.
- Determinar pesos y colores de las distintas representaciones de redes y elementos para su correcta visualización
- Crear conexión de bases de datos para intercambio de información con distintas aplicaciones.

Realizar los controles de verificación de la información introducida y salvaguardar la integridad y coherencia de la información almacenada:

- Crear las consultas, informes y procesos necesarios para la comprobación periódica de la información contenida en el SIG.
- Realizar informe donde se refleja dicha situación.

Realización de las estadísticas necesarias para conocimiento del inventariado cartográfico de la red de agua potable y su evaluación:

- Realizar informes sobre incorporación de nuevas digitalizaciones, tanto de tramos como de elementos.
- Realizar informes de antigüedad de redes y elementos.
- Realizar informes sobre tipos y marcas.
- Realizar el resto de informes acordes a la responsabilidad del puesto.

Supervisar a los técnicos de digitalización y producción de mapas:

- Dar instrucciones a los técnicos de digitalización sobre el procedimiento correcto para la digitalización y cumplimentación de atributos de los elementos.
- Supervisar el trabajo de los mismos y velar por el resultado final deseado.

Atender a las necesidades que planteen los trabajos de campo de investigación cartográfica de redes y control de maniobras y resto de unidades del departamento:

- Principalmente generará todos los formatos de ploteo que soliciten los equipos de campo y otras unidades del departamento.
- Generará las tablas de plumas necesarias.
- Realizará transformaciones de los distintos formatos gráficos de la documentación recibida en el departamento y que no sea compatible con las herramientas estándar para que pueda ser visualizada y gestionada por las distintas unidades de trabajo.
- Generará las cuadrículas de ploteo a las distintas escalas que requieran los trabajos de campo del departamento.
- Colaborará con la unidad de Investigación y Análisis de Redes en el mantenimiento del libro de rutas de revisión de la red arterial.
- Preparará los formatos de intercambio de información con otras entidades.
- Asistirá a Inspección de Redes y a Canalizaciones para obtener los ficheros gráficos necesarios a entregar a los proveedores para los trabajos subcontratados.

Cuarta categoría

TÉCNICO EN DIGITALIZACIÓN Y PRODUCCIÓN DE MAPAS

Este puesto tiene como responsabilidad fundamental el manejo de la **totalidad** de las aplicaciones de producción de información cartográfica existentes en la unidad, tanto de

digitalización como de localización geográfica en campo y conocimiento de todas sus funcionalidades y técnicas necesarias para su correcto uso.

Responsabilidad del puesto

Será responsable de la utilización y de la supervisión del correcto funcionamiento de todos sus equipos y software utilizados para la digitalización de redes cartográficas: PC's, tabletas digitalizadoras, GPS, estaciones topográficas, niveles, etc... incluida la conservación y mantenimiento de los mismos que no se encuentre englobada en las atribuciones de Sistemas de la Información, o subcontratada a proveedores.

Será responsable de introducir la información recibida en la forma adecuada, velando por la corrección de la misma y reportando las incidencias o anomalías observadas en la información recibida.

Podrán tener a su cargo trabajadores de igual o inferior nivel.

Definición de la categoría

La categoría de Técnico en digitalización y producción de mapas viene definida por las siguientes funciones en su área de actuación:

- Recopilación y clasificación de la información de actualización de la cartografía entregada por las correspondientes unidades de la Empresa.
- Verificación y contrastación de la información recibida en cuanto a coherencia con los datos existentes.
- Digitalización de los ficheros gráficos.
- Cumplimentación de atributos de elementos gráficos.
- Apoyo en la captura de información cartográfica a los equipos de campo.
- Verificar, conservar y mantener los equipos.

Y todas aquellas que tengan por objetivo el desarrollo de la Responsabilidad del Puesto.

Las **tareas** que, entre otras, integran las funciones definidas son:

Recopilación y clasificación de la información de actualización de la cartografía entregada por las correspondientes unidades de la Empresa:

- Recopilar pruebas de presión de nuevas redes.
- Recopilar planos de nuevas urbanizaciones recibidas.
- Recopilar croquis de las brigadas de fontanería, control de maniobras,...
- Recopilar croquis de las acometidas.
- Recopilar cualquier información que afecte al contenido de la cartografía.
- Archivar y clasificar la información recibida.
- Convertir a formato digital para su archivado la documentación recibida en papel.

Verificación y contrastación de la información recibida en cuanto a coherencia con los datos existentes:

- Comprobación y revisión, previa a la digitalización, de que la información recibida es compatible y concordante con lo existente en la cartografía digitalizada. Como resultado se procederá a la digitalización definitiva o bien al rechazo de la información recibida para corrección o aclaración por parte de la fuente de suministro de la actualización.

Digitalización de los ficheros gráficos:

- Introducción de la información gráfica en el SIG.

Cumplimentación de atributos de elementos gráficos:

- Introducción de los atributos alfanuméricos correspondientes a los elementos gráficos en las bases de datos establecidas al efecto.

Apoyo en la captura de información cartográfica a los equipos de campo

- Posibilidad de desplazamiento al lugar de la actualización cartográfica donde concurren dificultades extraordinarias que no permitan su situación mediante cinta métrica a los equipos de mantenimiento de redes y sea necesario el uso de sistemas GPS o estaciones topográficas.
- Formación sobre técnicas de croquizado a los equipos de campo.
- Realización de formatos adecuados para la cumplimentación de la información de actualización cartográfica por parte de los equipos de campo.
- En conjunción con el Técnico Supervisor generará los formatos de ploteo que soliciten los equipos de campo y otras unidades del departamento.
- De igual forma, generará las tablas de plumas necesarias.
- Realizará también las transformaciones de los distintos formatos gráficos de la documentación recibida en el departamento y que no sea compatible con las herramientas estándar para que pueda ser visualizada y gestionada por las distintas unidades de trabajo.
- Generará las cuadrículas de ploteo a las distintas escalas que requieran los trabajos de campo del departamento.

Verificar, conservar y mantener los equipos:

- Conservar, mediante los planes establecidos de mantenimiento y limpieza, los equipos y la instrumentación utilizada para la captura cartográfica y la digitalización posterior.

Promoción económica

Con nivel salarial de delineante y posibilidad de promoción a la categoría de Técnico supervisor de sistemas de información cartográfica al cabo de cinco años mediante examen previo y valoración.

GRUPO TERCERO

Personal Obrero

Quinta categoría:

TÉCNICO EN INVESTIGACIÓN CARTOGRÁFICA Y CONECTIVIDAD DE REDES

Este puesto tiene como responsabilidad la realización, por un lado, de las tareas necesarias en campo para la determinación de la configuración de las redes de agua potable y saneamiento, su conectividad, y por otro, adquirir la información necesaria para que sea posible su digitalización e incorporación al SIG corporativo.

Se exige el conocimiento y manejo de la instrumentación para la localización y trazado de redes, como son los localizadores de tuberías metálicas y no metálicas, sistemas de localización geográfica, como GPS y estaciones topográficas, así como cualquier tecnología que pueda introducirse en Emasa, como georadares y otros.

Responsabilidad del puesto

Será responsable del maniobrado de los elementos de la red, válvulas, ventosas, desagües, válvulas de control automático y demás elementos en las siguientes situaciones:

- Con el fin de inventariar y/o verificar lo inventariado.
- Comprobar el estado de la sectorización.
- Verificar el correcto funcionamiento de los elementos.
- Revisión y/o puesta en servicio de nuevas redes recibidas.

Será responsable de la utilización y del correcto funcionamiento de los equipos en los que haya sido adecuadamente formado, según el plan establecido.

Entre estos equipos se encuentran los localizadores de elementos metálicos (tapas), localizadores de redes conductoras o metálicas, localizadores de redes no metálicas y equipos para el registro de presión, sistemas GPS y estaciones topográficas.

Así mismo será su responsabilidad la conservación y mantenimiento de los mismos.

Será responsable de la generación de la información en el formato adecuado para que sea actualizada la cartografía a tenor de la investigación por él realizada previamente.

Podrán tener a su cargo trabajadores de igual o inferior nivel.

Definición de la categoría

La categoría de Técnico en Investigación Cartográfica y Conectividad de Redes viene definida por las siguientes funciones en su área de actuación:

- Verificación cartográfica de redes

- Inventariado de redes
- Desaguado para limpieza de redes
- Puesta en servicio de nuevas redes
- Confinamiento de sectores
- Verificar, conservar y mantener los equipos y vehículos.
- Diagnosticar y reparar sencillas averías en los equipos de localización y medida.

Y todas aquellas que tengan por objetivo el desarrollo de la Responsabilidad del Puesto.

Las **tareas** que, entre otras, integran las funciones definidas son:

Verificación cartográfica de redes:

- Obtención de planos de campo a partir de la cartografía y mediante el manejo de las aplicaciones existentes al efecto.
- Determinar el método de operación más adecuado a aplicar según el caso.
- Localización de redes.
- Manejo de equipos portátiles para usos cartográficos.
- Maniobrado de válvulas y elementos necesarios en la realización de polígonos de corte correspondientes.
- Registro de todas las maniobras realizadas y comunicación al Centro de Control.
- Interpretación de los resultados obtenidos.
- Realización de control de calidad a trabajos cartográficos realizados por terceros.
- Atención especial a las condiciones de seguridad establecidas en el sistema de Prevención de Riesgos y muy especialmente al levantamiento de tapas de registro, a la señalización del tráfico y a trabajos en espacios confinados.

Inventariado de redes:

- Captura de la información necesaria para la actualización de la cartografía en el SIG.
- Complimentación de formatos con los atributos de los elementos.
- Complimentación de la información de campo en terminales portátiles para uso cartográfico.
- Croquizado y acotación de elementos.
- Levantamientos cartográficos con GPS o estaciones topográficas.
- Informes a la unidad de digitalización.

Desaguado para limpieza de redes:

- Con motivo de la sectorización, o a requerimiento de mantenimiento de redes, limpieza puntual o periódica de puntos afectados por tareas de reparación de redes o terminados en fondo de saco, mediante el aislamiento de la zona y el lavado con agua.
- Comprobación básica del nivel de cloro en la red mediante comparador por colorimetría.
- Maniobrado de todos los elementos para verificar su estado de

- funcionamiento, apertura o cierre.
- Lavado controlado de toda la red por tramos, mediante desaguado para limpieza de redes.
- Verificación del nivel de cloro mediante test in situ, y toma de muestras para laboratorio.

Confinamiento de sectores:

- Establecimiento de los nuevos sectores marcados por Análisis de Redes.
- Establecimiento de rutas de trabajo para completar la verificación sistemática de todos los sectores confinados en la actualidad.
- Verificación del estado de confinamiento de los sectores existentes.
- Verificación del estado de válvulas frontera, maniobrado, comprobación de funcionamiento, etiquetado y precintado.

Verificar, conservar y mantener los equipos y vehículos:

- Conservar, mediante los planes establecidos de mantenimiento y limpieza, los equipos utilizados.
- Mantener y conservar los vehículos, prestando especial atención al estado de los equipos contenidos en ellos.

Diagnosticar y reparar sencillas averías en los equipos de localización y medida.

- Localizar averías por medio de técnicas de observación para su posterior reparación y mediante la aplicación de los test de verificación aportados por los fabricantes. Dichas averías serán del tipo de rotura de cables, daños en conectores, fallos en baterías, contactos defectuosos en soldaduras, sustitución de partes dañadas, etc.
- Reparar mecanismos corrigiendo, ajustando y/o sustituyendo componentes dañados para su correcto funcionamiento.

Todos los trabajos se efectuarán siguiendo las normas de seguridad correspondientes y utilizando los medios y sistemas de protección necesarios.

Promoción económica

Carrera profesional semejante a la del personal de oficio.

Los ayudantes de oficio adscritos al servicio en fecha 5 de noviembre de 2009, con antigüedades del año 2002 y 2004, inician su carrera profesional en el nivel intermedio (nivel salarial de Oficial 2ª) permitiéndoles a partir de aquí la carrera que indica el convenio para el personal de oficio. Se acuerda también de forma excepcional para el personal adscrito en la fecha indicada a este servicio la promoción económica, asimilación salarial, al nivel siguiente a los cuatro años.

Ingreso: ayudante de oficio. A continuación de instrucción inicial de 1 año mínimo. En él se incluye la adaptación al puesto de trabajo y formación de seguridad y calidad acordes a la exigencia del puesto. Análisis de si es viable su pase al nivel salarial siguiente mediante examen o valoración equivalente a los 3 años.

ANEXO IV

CATEGORÍAS LOCALIZACIÓN DE FUGAS

GRUPO I

Personal Titulado y Técnico

Tercera categoría

TÉCNICO AVANZADO EN INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE REDES DE AGUA POTABLE

Este puesto exige el conocimiento y realización de los otros dos niveles y su responsabilidad fundamental es participar en la gestión total del sistema (equipos y estrategia) implantado en EMASA para la localización de fugas en la red de agua potable y análisis de su funcionamiento, de acuerdo con las directrices establecidas por el supervisor de la unidad.

Es también su responsabilidad la formación y entrenamiento de nuevos técnicos.

Responsabilidad del puesto:

Además de la utilización y correcto funcionamiento de todos los equipos utilizados en la unidad, será responsable de la correcta aplicación de las técnicas necesarias para la localización de incidencias en la red, entendiéndose como tales, los salideros, filtraciones, fugas, así como par la determinación de los parámetros de funcionamiento de la red de agua potable, presión y caudal.

En colaboración con el supervisor de la sección serán responsables de la conservación y mantenimiento de todos los equipos asignados a la unidad, y en especial de aquellos equipos incluidos en la Lista de Dispositivos de Seguimiento y Medición LC-7-04-01, incluidos en el protocolo de calidad de la Empresa.

En colaboración con el supervisor de la sección serán responsables de la formación de los nuevos técnicos, así como la formación y difusión del manejo de los nuevos equipos que se incorporen.

Podrán tener a su cargo trabajadores de igual o inferior nivel.

Definición de la categoría

La categoría de técnico Avanzado viene definida por las siguientes funciones en su área de actuación:

- Apoyar al supervisor en el Control y operación del proceso de rastreo sistemático de la red de agua potable.
- Prevenir y predecir posibles averías en la red de agua potable.

- Atender los trabajos de campo de localización de fugas, salideros y filtraciones, esta tarea se desarrollará principalmente para atender a las peticiones realizadas por Mantenimiento de Redes.
- Atender los trabajos de campo de Control de Calidad del trabajo desarrollado por proveedores subcontratados.
- Atender los trabajos de campo solicitados por la unidad de Análisis de Redes.
- Atender los trabajos de campo de instalación de RNRM (registrador nocturno de ruidos mínimos) y su patrullado.
- Apoyar el resto de Técnicos en el desarrollo de sus funciones.
- Verificar, conservar y mantener los equipos, vehículos y el taller propio.
- Diagnosticar y reparar sencillas averías en los equipos de localización y medida.
- Y todas aquellas que tengan por objetivo el desarrollo de la Responsabilidad del Puesto.

Las **tareas** que, entre otras, integran las funciones definidas son:

Apoyo en el Control y operación del proceso de rastreo sistemático de la red de agua potable:

- Verificar la concordancia entre las puestas de RNRM y sectores hidrométricos establecidos la red de agua potable.
- Determinar los puntos óptimos de instalación de los citados equipos, a efectos de establecer la mejor capacidad de captación de ruido con el menor número de equipos.
- Obtener los planos de campo con las puestas de RNRM
- Obtener el libro de ruta en el plan de seguimiento de los rastreos sucesivos en la red Arterial.
- Analizar los datos obtenidos de los RNRM y dataloggers (registradores de datos) para determinar los posibles puntos de fugas.
- Obtener planos y partes de trabajo a los equipos de situación de fugas, tanto propios como subcontratados.
- Formalizar la cumplimentación de partes de trabajo o documento similar.
- Obtener los planos y partes de trabajo para los equipos de reparación de Redes.
- Valorar las fugas.
- Realizar la alimentación de datos estadísticos y de datos para la facturación.

Prevenir y predecir posibles averías en la red de agua potable:

- Colaborar con el supervisor en el análisis de la información obtenida de los sucesivos rastreos de la red y de los equipos de medición de presión y caudal portátiles instalados por esta unidad, mediante el cual se detectará, por la evolución de históricos de la ganancia y dispersión del ruido, y por la repetitividad de incidencias en determinados tramos de la red, la posibilidad de existencias de futuras o inminentes averías, causadas por envejecimiento de las tuberías, defectos de instalación o anormal

funcionamiento de las mismas, como es el caso de tramos sometidos a golpes de ariete repetitivos.

Atender los trabajos de campo de localización de fugas, salideros, filtraciones y Control de Calidad:

- Obtener la información cartográfica de la zona a revisar.
- Determinar el método de operación más adecuado a aplicar según el caso.
- Localizar las redes.
- Realizar la inspección necesaria de servicios públicos, saneamiento, luz, teléfono y otras redes de suministro.
- Revisar las redes y acometidas.
- Determinar los puntos exactos de las anomalías, mediante el uso de sistemas acústicos tipo geófonos y analizadores tipo correladores.
- Usar con habilidad los detectores de fugas mediante rastreo de gases trazadores e instalación de equipos de correlación diferida avanzada.
- Formalizar la cumplimentación de partes de trabajo o documento similar.

Atender los trabajos de campo solicitados por la unidad de Análisis de Redes:

Además de las tareas habituales indicadas anteriormente, se incluyen aquí:

- Programar, instalar y recoger los datos de dataloggers conectados a transductores de presión.
- Programar, instalar y recoger los datos de dataloggers conectados a caudalímetros portátiles de ultrasonidos y electromagnéticos.

Atender los trabajos de campo de instalación de RNRM y su patrullado:

- Establecer las rutas de trabajo para completar la instalación de los citados equipos correspondientes a las puestas en curso.
- Realizar el patrullado de los registradores instalados el día anterior.
- Retirar e instalar los nuevos puntos de registradores en arquetas y pozos de registro.
- Realizar el patrullado periódico de puntos fijos de seguimiento especial.

Verificar, conservar y mantener los equipos, vehículos y el taller propio:

- Conservar, mediante los planes establecidos de mantenimiento y limpieza, los equipos y la instrumentación utilizada, haciendo especial hincapié en aquellos equipos incluidos en la LC-7-04-01
- Como apoyo al supervisor, controlar los envíos de los equipos a verificar o reparar en instalaciones de terceros.
- Mantener y conservar los vehículos, prestando especial atención al estado de mantenimiento de las estanterías y equipos contenidos en ellos.
- Mantener y conservar el taller propio y banco de trabajo de la unidad.

Diagnosticar y reparar sencillas averías en los equipos de localización y medida:

- Localizar averías por medio de técnicas de observación para su posterior reparación y mediante la aplicación de los test de verificación aportados por los fabricantes.
- Disponer de los recambios necesarios para sustituir piezas averiadas en el tiempo previsto.
- Reparar mecanismos corrigiendo, ajustando y/o sustituyendo componentes dañados para su correcto funcionamiento.
- Preparar el taller básico de mantenimiento para su óptima utilización.

Cuarta categoría**TÉCNICO EN DESARROLLO EN INVESTIGACIÓN Y ANALISIS DE REDES DE AGUA POTABLE**

Este puesto exige el conocimiento y realización del nivel inferior y su responsabilidad fundamental es el manejo de la totalidad de los equipos existentes en la unidad, y todas sus funcionalidades y técnicas necesarias para su correcto uso.

Responsabilidad del puesto:

Será responsable de la utilización y del correcto funcionamiento de todos los equipos utilizados en la unidad: RNRM, patrulladores, PC's (ordenador personal), Tablet PC's (ordenador portátil táctil), correladores, sistemas de registro y correlación diferida avanzada, geófonos, localizadores de conducciones no metálicas, localizadores de fugas mediante rastreo de gases, polímetros, balanza de pesas, manómetros, transductores de presión, caudalímetros portátiles ultrasonidos y electromagnéticos, registradores locales, registradores de datos con envío de información vía telefonía móvil o mensajería corta o multimedia (GSM/SMS/MMS) incluida la conservación y mantenimiento de los mismos.

Así mismo será su responsabilidad la conservación y mantenimiento de los mismos.

Podrán tener a su cargo trabajadores de igual o inferior nivel.

Definición de la categoría

La categoría de Técnico en desarrollo viene definida por las siguientes funciones en área de actuación:

- Atender los trabajos de localización de fugas, salideros y filtraciones. Esta tarea se desarrollará principalmente para atender a las peticiones realizadas por Mantenimiento de Redes.

- Atender los trabajos de campo del Control de Calidad del trabajo desarrollado por proveedores subcontratados.
- Atender los trabajos de campo solicitados por la unidad de Análisis de Redes.
- Atender los trabajos de campo de instalación de RNRM y su patrullado.
- Verificar, conservar y mantener los equipos, vehículos y el taller propio.
- Diagnosticar y reparar sencillas averías en los equipos de localización y medida.
- Y todas aquellas que tengan por objetivo el desarrollo de la Responsabilidad del Puesto.

Las **tareas** que, entre otras, integran las funciones definidas son:

Atender los trabajos de campo de localización de fugas, salideros, filtraciones y Control de Calidad:

- Obtener la información cartográfica de la zona a revisar.
- Determinar el método de operación más adecuado a aplicar según el caso.
- Localizar las redes.
- Realizar la inspección de servicios públicos, saneamiento, luz, teléfono y otras redes de suministro.
- Revisar las redes y acometidas.
- Determinar los puntos exactos de las anomalías mediante el uso de sistemas acústicos tipo geófonos y analizadores tipo correladores.
- Proponer la realización del empleo de métodos alternativos en caso de imposibilidad de determinación del punto exacto de la anomalía en una primera instancia. Estos implicaran la necesidad del uso de detectores de fugas mediante rastreo de gases trazadores e instalación de equipos de correlación diferida avanzada, siempre bajo la supervisión de un Técnico Avanzado o superior.
- Formalizar la cumplimentación de partes de trabajo o documento similar.

Atender los trabajos de campo solicitados por la unidad de Análisis de Redes:

Además de las tareas habituales indicadas anteriormente, se incluyen aquí:

- Programar, instalar y recoger los datos de dataloggers conectados a transductores de presión, bajo la supervisión de un Técnico Avanzado o superior.
- Programar, instalar y recoger los datos de dataloggers conectados a caudalímetros portátiles de ultrasonidos y electromagnéticos, bajo la supervisión de un Técnico Avanzado o superior.

Atender los trabajos de campo de instalación de RNRM y su patrullado:

- Establecer las rutas de trabajo para completar la instalación de los citados equipos correspondientes a las puestas en curso.
- Realizar el patrullado de los registradores instalados el día anterior.

- Retirar e instalar en nuevos puntos los registradores en arquetas y pozos de registro.
- Realizar el patrullado periódico de puntos fijos de seguimiento especial.

Verificar, conservar y mantener los equipos, vehículos y el taller propio:

- Conservar, mediante los planes establecidos de mantenimiento y limpieza los equipos y la instrumentación utilizada.
- Verificar en el taller propio los equipos así indicados.
- En particular deberán realizar la verificación del funcionamiento de los equipos de medición de presión según los procedimientos de calidad establecidos.
- Mantener y conservar los vehículos, prestando especial atención al estado de mantenimiento de las estanterías y equipos contenidos en ellos.
- Mantener y conservar el taller propio y banco de trabajo de la unidad.

Diagnosticar y reparar sencillas averías en los equipos de localización y medidas:

- Localizar averías por medio de técnicas de observación para su posterior reparación y mediante la aplicación de los tests de verificación aportados por los fabricantes.
- Reparar mecanismos corrigiendo, ajustando y/o sustituyendo componente dañado para su correcto funcionamiento.

Quinta categoría

TÉCNICO DE INICIO EN INVESTIGACIÓN Y ANALISIS DE REDES DE AGUA POTABLE

Este puesto exige el conocimiento y manejo de la instrumentación básica para la localización de fugas.

Responsabilidad del puesto

Será responsable de la utilización y del correcto funcionamiento de los equipos en los que haya sido adecuadamente formado, según el plan establecido.

Así mismo será de responsabilidad la conservación y mantenimiento de los mismos.

Como equipos básicos en los que se ha iniciado en su manejo durante su periodo de formación previo como auxiliar técnico se encuentra el geófono, RNRM, patrullado e iniciación al manejo de correladores, y localización de redes.

Podrán tener a su cargo trabajadores de igual o inferior nivel.

Definición de categoría

La categoría de Técnico de Inicio viene definida por las siguientes funciones en

su área de actuación:

- Atender los trabajos de campo de localización de fugas, salideros y filtraciones. Esta tarea se desarrollará principalmente para atender a las peticiones realizadas por Mantenimiento de Redes.
- Atender los trabajos de campo de Control de calidad del trabajo desarrollado por proveedores subcontratados.
- Atender los trabajos de campo de instalación de RNRM y su patrullado.
- Verificar, conservar y mantener los equipos de localización y medida.
- Y todas aquellas que tengan por objetivo el desarrollo de la Responsabilidad del Puesto.

Las **tareas** que, entre otras, y siempre bajo la supervisión directa o indirecta de un técnico de nivel superior, integran las funciones definidas:

Atender los trabajos de campo de localización de fugas, salideros, filtraciones y Control de Calidad:

- Obtener la información cartográfica de la zona a revisar.
- Determinar el método de operación más adecuado a aplicar según el caso.
- Localizar las redes.
- Realizar inspección necesaria de servicios públicos, saneamiento, luz, teléfono y otras redes de suministro.
- Revisar redes y acometidas.
- Determinar los puntos exactos de las anomalías mediante el uso de sistemas acústicos tipo geófonos y analizadores tipo correladores.
- Formalizar la cumplimentación de partes de trabajo.

Atender los trabajos de campo de instalación de RNRM y su patrullado:

- Establecer las rutas de trabajo para completar la instalación de los citados equipos correspondientes a las puestas en curso.
- Realizar el patrullado de los registradores instalados el día anterior.
- Retirar e instalar en nuevos puntos de registradores, en arquetas y pozos de registros.
- Patrullar periódicamente los puntos fijos de seguimiento especial.

Verificar, conservar y mantener los equipos, vehículos y el taller propio:

- Conservar, mediante los planes establecidos de mantenimiento y limpieza, los equipos y la instrumentación utilizada.
- Verificar en el taller propio los equipos así indicados.
- Mantener y conservar los vehículos, prestando especial atención al estado de mantenimiento de las estanterías y equipos contenidos en ellos.
- Mantener y conservar el taller propio y banco de trabajo de la unidad.

Diagnosticar y reparar sencillas averías en los equipos de localización y medida:

- Localizar averías por medio de técnicas de observación para su posterior reparación y mediante la aplicación de los tests de verificación aportados por los fabricantes.
- Reparar mecanismos corrigiendo, ajustando y/o sustituyendo componentes dañados para su correcto funcionamiento.

Todos los trabajos se efectuarán siguiendo las normas de seguridad correspondientes y utilizando los medios y sistemas de protección necesarios.

Promoción Económica

CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE REDES

- **Ingreso: Ayudante de Oficio**

A continuación Periodo de instrucción inicial de 1 año mínimo. En él se incluye la adaptación a puesto de trabajo y formación de seguridad y calidad acordes a las exigencias del puesto. Valoración de si es viable su pase a Técnico de Investigación y Análisis de Redes o su descarte.

Promoción mediante examen o valoración equivalente a:

- **Técnico de Entrada: nivel salarial semejante a Ayudante de Oficio**

A continuación Periodo de formación de manejo de **equipos básicos** de localización de fugas. Duración 3 años.

Promoción mediante examen o valoración equivalente a:

- **Técnico de Inicio: nivel salarial semejante a Oficial de 2ª del grupo obrero**

A continuación periodo de formación **en todos los equipos** de la sección. Duración 4 años.

Promoción mediante examen o valoración equivalente a:

- **Técnico de Desarrollo: nivel salarial semejante a Oficial de 1ª del grupo obrero**

A continuación periodo de formación en el sistema de gestión integral de fugas. Duración 5 años.

Promoción mediante examen o valoración equivalente a:

- **Técnico Avanzado: nivel salarial semejante a Capataz del grupo obrero**

Finaliza el ciclo profesional estándar.

A partir de aquí se establecerá la formación específica de un técnico avanzado siempre transcurrido un mínimo de 4 años en esta última etapa, para su promoción económica equivalente a Encargado de Sección con capacidad para gestionar el sistema integral de fugas y controlar todas las funcionalidades y responsabilidades propias del supervisor de la sección, si así se estima conveniente y que permitirá disponer de un sustituto del responsable de fugas en caso de ausencia por bajas, vacaciones, etc. Será responsabilidad suya proponer y participar en la mejora, adaptación y modificación de dicho sistema, a las nuevas necesidades que surjan en esta materia y a la aparición de nuevas tecnologías, y ejecutar las órdenes directas establecidas por el supervisor. De igual forma, esto permitirá la disponibilidad de supervisores en caso de aumentar la subcontratación de más tareas a servicios externos, como la gestión de los equipos de prelocalización.

ANEXO V

CATEGORÍAS OPERADOR DE ESTACIÓN DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE

GRUPO TERCERO Personal Obrero

Primera categoría

OPERADOR DE PANEL

Este puesto exige el conocimiento de los otros dos niveles y su responsabilidad fundamental es el manejo y control del panel de control de la planta así como de la red de instalaciones dependientes del departamento.

Es también responsabilidad suya la supervisión de las consignas de funcionamiento establecidas por el jefe de planta, siendo responsabilidad directa del encargado de turno la ejecución de las órdenes del Jefe de Planta.

Para recoger las circunstancias que enmarcan este puesto al ser de atención y presencia permanente y localizada durante las 24 horas al día y atender la plena dedicación al servicio encomendado en las tareas que actual y habitualmente vienen desempeñando los operadores de panel, como son las de coordinación de actividades y procesos y, especialmente, las de:

- Vigilar la monitorización de las instalaciones a través del SCADA
- Ejecutar las maniobras que se llevan a cabo de forma remota. Las correspondientes a la red de saneamiento al amparo de protocolo de actuación o bajo las instrucciones del personal afectado.
- Mantener comunicación sobre las operaciones en las instalaciones con el operador de turno
- Registrar la información de parámetros relevantes al proceso (sean o no automatizados)
- Informar al encargado de las alarmas relevantes que surgen en el sistema de control, así como de todos los datos y anomalías que son relevantes al proceso
- Asistir, conforme a los procedimientos establecidos, las alarmas e incidencias que son informadas en el puesto

Así como, atender las ausencias del encargado de turno de la misma forma que actualmente desempeñan el turno de noche.

Segunda categoría

OPERADOR DE PLANTA

Este puesto exige el conocimiento del nivel inferior y su responsabilidad fundamental es la que se describe a continuación

Responsabilidad del puesto:

Será responsable del correcto funcionamiento de los procesos, equipos e instalaciones de la planta incluida la conservación y mantenimiento de los mismos. La conservación y mantenimiento serán definidos acordes a la formación inherente al puesto.

Podrán tener a su cargo trabajadores de igual o inferior nivel

Definición de la categoría

La categoría de operador de planta viene definida por las siguientes funciones en su área de actuación:

- Controlar y operar el proceso de la planta.
- Prevenir y predecir posibles averías.
- Diagnosticar y reparar sencillas averías.
- Conservar y mantener las instalaciones interiores de la planta.
- Y todas aquellas que tengan por objetivo el desarrollo de la Responsabilidad del Puesto.

Las **tareas** que, entre otras, integran las funciones definidas son:

Controlar y operar el proceso de la planta:

- Operar sobre los servicios de la instalación, arranques y paradas de líneas, puestas en servicio de equipos de reserva, etc...
- Medir parámetros de funcionamiento del proceso, mediante observación de instrumentos de control para su posterior verificación.
- Mantener los niveles de calidad del agua potable en salida de la planta dentro de los niveles exigidos por la R.T.S.
- Tomar muestras representativas de las líneas de producción con los instrumentos adecuados para su posterior análisis.
- Control de la dosificación de reactivos.
- Reponer los reactivos, siguiendo instrucciones técnicas.
- Ajustar el proceso, siguiendo las instrucciones, para su correcto funcionamiento así como optimizar los rendimientos de los equipos de potabilización.
- Limpieza de equipos y retirada de los productos y subproductos de desecho para su posterior tratamiento o eliminación a vertedero.
- Cumplimentar los partes de incidencias, listados de comprobación y toda la documentación facilitada, para un control sistemático de los procesos.

Prevenir y predecir posibles averías:

- Verificar de forma regular, con los instrumentos adecuados, el buen estado de la maquinaria tanto mecánica como eléctrica.
- Detectar ruidos, vibraciones, cambios de temperatura o cualquier otra alteración en los equipos en funcionamiento para determinar el grado de deterioro alcanzado.
- Conservar, mediante planes establecidos, los equipos y maquinaria para su correcto funcionamiento. (tales como engrases, cambios de aceite, etc.).
- Comprobar de forma periódica el correcto funcionamiento de los equipos de la instalación: bombas, soplantes, instrumentación, analizadores en línea, circuitos hidráulicos, tomas de muestras, etc.

Diagnosticar y reparar averías:

- Localizar averías por medio de técnicas de observación para su posterior reparación.
- Disponer de los recambios necesarios para sustituir piezas averiadas en el tiempo previsto.
- Reparar mecanismos corrigiendo, ajustando y/o sustituyendo componentes dañados para su correcto funcionamiento.
- Preparar el taller básico de mantenimiento para su óptima utilización.

Conservar y mantener las instalaciones interiores de la planta:

- Limpiar, con los equipos específicos, las instalaciones de la planta para adecuarlas a las exigencias medioambientales.
- Reparar las instalaciones de la planta para su correcta conservación.
- Mantener, mediante las reparaciones oportunas, las instalaciones hidráulicas, eléctricas y de carpintería para su correcto funcionamiento.
- Limpieza de equipos y retirada de los productos y subproductos de desecho para su posterior tratamiento o eliminación a vertedero.

Todos los trabajos se efectuarán siguiendo las normas de seguridad correspondientes y utilizando los medios y sistemas de protección necesarios.

Tercera categoría**OPERADOR DE CAMPO**

Este puesto exige el conocimiento y manejo de todas las instalaciones de la Red de la empresa: captaciones, almacenamientos, elevaciones, etc...

Responsabilidad del puesto:

Será responsable del correcto funcionamiento de los equipos e instalaciones de su área de actuación: captaciones, almacenamientos, elevaciones, etc...incluida la conservación y mantenimiento de los mismos.

La conservación y mantenimiento serán definidos acordes a la formación inherente al puesto.

Podrán tener a su cargo trabajadores de igual o inferior nivel

Definición de la categoría

La categoría de operador de campo viene definida por las siguientes funciones en su área de actuación:

- Controlar y operar las instalaciones a su cargo.
- Prevenir y predecir posibles averías.
- Diagnosticar y reparar sencillas averías.
- Conservar y mantener las instalaciones a su cargo.
- Y todas aquellas que tengan por objetivo el desarrollo de la Responsabilidad del Puesto.

Las **tareas** que, entre otras, integran las funciones definidas son:

Controlar y operar el proceso de las instalaciones

- Comprobar el correcto funcionamiento de las captaciones, conducciones de las mismas, bombas de elevación, etc...
- Comprobar que los elementos de seguridad de las conducciones están en servicio: válvulas de seguridad, antiarrietes, amortiguadores, válvulas de sobrevelocidad, etc.
- Medir parámetros de funcionamiento (niveles de depósitos, posición de válvulas, bombas de elevación, etc...) de las instalaciones mediante observación de instrumentos de control para su posterior verificación así como contrastar dicha información con la sala de control.
- Tomar muestras representativas de agua para su posterior análisis.
- Comprobar que los niveles reales de los depósitos coinciden con los instrumentos locales y con los indicados por el telemando en la sala de control.
- Analizará con equipo móvil los niveles de cloro libre en entrada, lámina libre y salida de agua, de cada uno de los vasos y/o aljibe de aspiración si lo hubiere.
- Cumplimentar los partes de incidencias, listados de comprobación y toda la documentación facilitada, para un control sistemático de los procesos.

Prevenir y predecir posibles averías:

- Verificar de forma regular, con los instrumentos adecuados, el buen estado de la maquinaria tanto mecánica como eléctrica.
- Detectar ruidos, vibraciones, cambios de temperatura o cualquier otra alteración en los equipos en funcionamiento para determinar el grado de deterioro alcanzado.
- Conservar, mediante planes establecidos, los equipos y maquinaria para su

correcto funcionamiento. (tales como engrases, cambios de aceite, etc.).

Diagnosticar y reparar averías:

- Localizar averías por medio de técnicas de observación para su posterior reparación.
- Disponer de los recambios necesarios para sustituir piezas averiadas en el tiempo previsto.
- Reparar mecanismos corrigiendo, ajustando y/o sustituyendo componentes dañados para su correcto funcionamiento.
- Preparar el taller básico de mantenimiento para su óptima utilización.

Conservar y mantener las instalaciones exteriores de la planta:

- Limpiar, con los equipos específicos, los instrumentos de control, maquinarias (bombas, filtros, válvulas, etc...) así como los habitáculos donde estén alojados
- Comprobar el estado de edificios, obras civiles, instalaciones hidráulicas, iluminación, equipos y elementos de seguridad, limpieza, etc.. e informar de cualquier eventualidad independientemente de las medidas que tome para corregirlas
- Mantener, mediante las reparaciones oportunas, las instalaciones hidráulicas, eléctricas y de carpintería para su correcto funcionamiento
- Mantendrá limpios los tamices del canal de abastecimiento, filtros y todos aquellos elementos de su área de actuación.

Todos los trabajos se efectuarán siguiendo las normas de seguridad correspondientes y utilizando los medios y sistemas de protección necesarios.

ANEXO VI

CATEGORÍAS OPERADOR DE AGUAS RESIDUALES

GRUPO TERCERO Personal Obrero

Tercera categoría

OPERADOR DE PLANTA DE AGUAS RESIDUALES

Es el responsable del correcto funcionamiento de los procesos, equipos e instalaciones existentes en la planta, incluida la conservación y mantenimiento de los mismos.

La conservación y mantenimiento serán definidos acordes a la formación inherente al puesto.

Podrán tener a su cargo trabajadores de igual o inferior nivel.

Definición de categoría

La categoría de operador de planta viene definida por las siguientes funciones:

- Controlar y operar el proceso de la planta.
- Prevenir y predecir posibles averías.
- Diagnosticar y reparar sencillas averías.

Y todas aquellas que tengan por objetivo el desarrollo de la Responsabilidad del Puesto.

Las **tareas** principales que integran las funciones definidas son:

- Conocimiento del funcionamiento de todas las instalaciones.
- Recogida de muestras representativas de las líneas de la planta para su posterior análisis.
- Manejo de bombas dosificadoras y reposición de reactivos.
- Limpieza técnica de equipos: engrases, lubricación y pintura.
- Extracción, colocación, desmontaje y desatoro de bombas, tuberías y equipos simples.
- Cambio de presaestopas de bombas.
- Comprobación de magnitudes eléctricas de los cuadros y aparatos de medida.
- Rearme de equipos eléctricos.
- Control de vibraciones, ruidos anómalos y tensiones de correas.

- Apoyo puntual en trabajos básicos al personal de mantenimiento.
- Limpieza y mantenimiento de equipos eléctricos y mecánicos.
- Puesta en marcha y manejo de equipos con alto grado de dificultad.
- Cumplimiento de la documentación inherente a las funciones del puesto que permita un control sistemático del proceso.

Todos los trabajos se efectuarán siguiendo las normas de seguridad correspondientes y utilizando los medios y sistemas de protección necesarios.

Cuarta categoría

OPERADOR DE PLANTA DE INICIO DE AGUAS RESIDUALES

Responsabilidad del puesto:

Será responsable del correcto funcionamiento de los procesos, equipos e instalaciones existentes en las líneas de producción de las plantas que se encomienden, incluida la conservación y mantenimiento de las mismas.

La conservación y mantenimiento serán definidos acordes a la formación inherente al puesto.

Definición de categoría:

La categoría de operador de planta de inicio definida por las funciones de operador pero sin llegar al conocimiento de toda la planta.

Esta categoría se ostentará hasta que se consiga el grado de desarrollo que permita la actuación en todas las instalaciones de la planta.

Salida de la categoría

Por ascenso a operador de planta o pase a la categoría de oficial.

ANEXO VII ¹¹

Conceptos salariales no recogidos en el Capítulo VII

Primero. Plus de Desarrollo

- A. Además de la retribución básica contemplada en el convenio colectivo, se podrán establecer complementos de tipo personal a trabajadores/as por su especial dedicación, incremento de productividad, aportaciones e innovaciones en el trabajo que repercutan en beneficio de la empresa, así como, conocimientos y cualidades que impliquen la mejora del trabajo no contempladas en la definición del puesto, etc. El abono de este plus se realizará de forma proporcional al tiempo trabajado en el año natural de su devengo y su importe no será tenido en cuenta para el cálculo de las pagas extraordinarias.
- B. Su importe máximo en cómputo anual, incluyendo la parte del concepto beneficio, no podrá exceder de seis mil euros (6.000 €). Este concepto no sufrirá incremento salarial alguno. Se abonará con periodicidad mensual.

Las cantidades que a la fecha de efectos del presente convenio se viniese percibiendo por el mencionado concepto, que superasen el importe reflejado en el párrafo precedente, pasarán a integrarse en un concepto denominado complemento “ad personam”, el cual no se verá sometido a las posibles incrementos que puedan acordarse en convenio, no siendo por lo tanto objeto de revisión, dicho complemento quedará sujeto a las reglas de absorción y compensación que se establecen en el apartado segundo del Anexo VII.

Este incentivo no tiene el carácter de consolidable, estando sujeto a revisión anual y al cumplimiento de los objetivos desde la empresa, el servicio y/o el departamento, se establezcan anualmente y se percibirá mientras se mantengan las condiciones que posibilitan su concesión. El abono del mencionado complemento se contemplará a propuesta de los jefes de Departamento, jefes de área o la propia gerencia.

Segundo. Pluses “ad personam”

Todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial o extrasalarial que cualquier trabajador tenga reconocidas a título individual por encima de las cantidades establecidas en el presente Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, cualquiera que sea el origen, individual o colectivo de las mismas, y sin perjuicio de los establecido en el artículo siguiente, quedarán reconocidas y garantizadas a título individual mediante un complemento salarial denominado complemento “ad personam”. Este complemento no sufrirá incremento salarial alguno.

Las cantidades que se integren bajo el concepto “ad personam” que deriven de los excesos sobre los importes máximos de los conceptos gratificación y plus de

¹¹ Anexo incluido por acuerdo entre RT y RE de fecha 24/09/2020

desarrollo estarán sujetas al mecanismo de absorción y compensación, y por tanto serán absorbidas y compensadas por los incrementos que se acuerden en sucesivas revisiones del convenio de todos los pluses y conceptos afectados, así como por aquellos incrementos correspondientes al concepto antigüedad.

Tercero. Plus de supervisión y seguimiento.

El abono de este plus supone la atención mediante el teléfono móvil que recibe las alarmas y el ordenador portátil que permite acceder al sistema de control SCADA de las instalaciones, de las incidencias detectadas mediante la conexión a dicho sistema y su resolución a distancia, acudiendo a la planta sólo en caso necesario y únicamente para aquellas que así lo requieran.

Esta supervisión y seguimiento deslocalizado se prestará durante las noches de lunes a viernes y durante el fin de semana completo y conlleva el compromiso de mantener en funcionamiento la instalación siempre que el de toda la instalación se desarrolle en condiciones normales.

Se realizará inicialmente con la periodicidad que requiera el servicio y rotativo entre los integrantes del mismo, siendo su precio el indicado en las tablas salariales. Se devengarán durante el periodo que esté asignado al servicio.

En el caso que fuera necesario su aplicación con una duración inferior a una semana se abonará de forma prorrateada.

El precio será actualizado según lo establecido en convenio colectivo.

Cuarto. Plus Guardia, Sábado, Domingo y Festivos 12 h.

Se crea un servicio de guardia de sábados, domingos y festivos de doce horas.

El horario de esta guardia será desde las 7 a las 19 horas.

Los descansos compensatorios se realizarán en la semana siguiente preferentemente los lunes, martes y miércoles, y el descanso por redondeo de jornada el jueves, aunque se podrán ajustar a las necesidades del servicio.

El precio de esta guardia es el que se establece en las tablas salariales.

Este servicio de guardia se hará de forma rotatoria entre las personas que lo componen y se elaborará un calendario anual que determine los días de servicio de guardia que tiene que realizar cada persona adscrita al mismo.

Se abonará el concepto de dieta por día trabajado.

El precio será actualizado según lo establecido en convenio colectivo.

Quinto. Recursos preventivos.

La persona trabajadora que cumpla con los siguientes requisitos podrá ser designado por su mando inmediato como Recurso Preventivo para la realización de trabajos de especial peligrosidad tensión y aquellos que se acuerden en el Comité de Seguridad y Salud como consecuencia de la entrada en vigor de cualquier cambio normativo:

- Disponer, como mínimo, del Nivel Básico de Prevención de Riesgos Laborales 50 horas y formación específica sobre las funciones de la figura del Recurso Preventivo.
- Disponer de formación en Prevención de Riesgos Laborales de los trabajos de especial peligrosidad para el que es designado como recurso preventivo.
- Disponer de experiencia mínima de 2 años en el puesto de trabajo que desempeña.

El régimen de funcionamiento de los Recursos Preventivos será definido por el Servicio de Prevención de Emasa.

Los trabajadores designados como Recursos Preventivos percibirán una gratificación económica, establecida en tablas salariales 20 euros por actuación y estas estarán limitadas a la realización de 20 actuaciones/mes por la misma persona.

El precio será actualizado según lo establecido en convenio colectivo.

Las categorías que podrán percibir este incentivo son desde ayudante de oficio a capataz.

Sexto. Incentivo de colaboradores:

Los centros de trabajo de la empresa podrán disponer de trabajadores/as que, además de desempeñar las labores propias de su puesto de trabajo, realicen tareas de colaboración en materia de prevención de riesgos laborales.

Los Colaboradores de Seguridad serán seleccionados de entre la plantilla fija de la empresa, con una antigüedad mínima de 4 años, a través de convocatorias internas. En esta convocatoria se valorará y puntuará los méritos y experiencia.

Estas convocatorias para la selección de Colaboradores de Seguridad se realizarán cada 4 años y podrán optar a ser seleccionados como Colaboradores de Seguridad las personas trabajadoras que cumplan con los siguientes requisitos:

- a. Estar asignados al centro de trabajo al que se opta a ser seleccionado como Colaborador de Seguridad.

- b. Disponer de una antigüedad mínima de 2 años como trabajador del centro de trabajo al que se opta a ser seleccionado como Colaborador de Seguridad. Explicamos motivos razonados desde el servicio de Bienestar Laboral.
- c. Disponer, como mínimo, del Nivel Básico de Prevención de Riesgos Laborales 50 horas.

El régimen de funcionamiento de los Colaboradores de Seguridad será definido por el Servicio de Bienestar Laboral de la empresa.

La labor como colaborador deberá ser realizada fuera del horario de trabajo y será compensada con este incentivo que, además pretende gratificar la contribución activa y positiva en la creación de un entorno laboral seguro.

El importe de este incentivo será de 250 euros mensuales y será actualizado según lo establecido en convenio colectivo.

Séptimo. Plus de Disponibilidad¹²:

- A. Dado el servicio esencial que presta nuestra empresa, el plus de disponibilidad se abonará en aquellos puestos de trabajo que, por circunstancias de criticidad, emergencia, riesgo medioambiental, restricción del suministro grave, fallos en los sistemas de comunicaciones, inundaciones, alertas por lluvia y otras circunstancias de igual significación o trascendencia se vean obligados a atender incidencias, averías, con urgencias fuera del horario de trabajo normal, tanto por medios propios o ajenos a la empresa.
- B. El importe del plus será fijado una vez se acuerde su abono previa propuesta motivada de los jefes de Departamento, jefes de área o la propia gerencia y su importe máximo en cómputo anual no podrá exceder de cinco mil euros (5.000 €). Este concepto no sufrirá incremento salarial alguno. Se abonará con periodicidad mensual.

Este incentivo no tiene el carácter de consolidable, estando sujeto a revisión anual, al cumplimiento de las condiciones reflejadas en el apartado A y se percibirá mientras se mantengan las mismas.

¹² Plus incluido por acuerdo entre RT y RE de fecha 08/07/2021

