

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones Provinciales de Ministerios

Número 50

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 69/86

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Empresa Municipal de Abastecimiento y Saneamiento de Murcia, S.A. (EMUASA), de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 29-10-86, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 23-12-86, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como las instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 23 de diciembre de 1986.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Ambito funcional.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S. A. y el personal de su plantilla tanto procedente del Ayuntamiento (Supernumerarios y Laborales) como de nuevo ingreso sea cual fuere la modalidad de su contratación.

Artículo 2.- Ambito temporal, denuncia y prórroga.

La duración del presente Convenio será de dos años contados desde el 1º de Enero de 1.986 hasta el 31 de Diciembre de 1.987, siendo su entrada en vigor la primera de las fechas mencionadas, sea cualquiera la de su publicación en el B.O.R.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, con efectos 1 de Enero de 1.987 se revisarán las retribuciones pactadas de acuerdo con lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, asimismo serán objeto de revisión todos los artículos económicos.

Si por alguna de las partes afectadas por este convenio no se denunciase antes de un mes, como mínimo, de la fecha de su terminación, se entenderá prorrogado en todos sus contenidos, excepto en los aspectos económicos, por el plazo de un año.

La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Delegación de Trabajo y siendo notificado al mismo tiempo a la otra. Dicha denuncia deberá ser formulada, como mínimo con un mes de antelación a la terminación de este Convenio.

Artículo 3.- Condiciones más beneficiosas.

Los aumentos de las retribuciones contenidas en este Convenio o que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí establecidas.

La mejora de las restantes condiciones del presente convenio que legal, reglamentariamente o por acuerdo entre las partes se pudieran establecer, quedarán integradas en el mismo, si las aquí pactadas, individualmente consideradas, no fueran más beneficiosas.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación General Laboral o Reglamento de Funcionarios de Administración Local según la condición del trabajador, y en todo caso el acuerdo del Pleno del Excmo./Ayuntamiento de Murcia, de 29 de Octubre de 1.982.

CAPITULO II.- PLANTILLA Y ESCALAPONES.

Artículo 4.- Categorías profesionales.

- | | |
|-----------|--------------------------------|
| Grupo I | - Personal titulado y técnico. |
| Grupo II | - Personal administrativo. |
| Grupo III | - Personal de oficios. |
| Grupo IV | - Personal Subalterno. |

GRUPO I.- Personal titulado y técnico.

- Director Gerente.
- Jefe de División.
- Jefe de Departamento.
- Jefe de Unidad (T.C.).
- Topógrafo de 1º.
- Topógrafo de 2º.
- Delineante Projectista.
- Delineante Auxiliar.
- Auxiliar Técnico.

GRUPO II.- Administrativo.

- Jefe de Unidad (A.)
- Jefe Advo. 2º.
- Oficial Advo. 1º.
- Oficial Advo. 2º.
- Auxiliar Advo. 1º.
- Pantallista.
- Auxiliar de Recaudación.
- Cobrador.

GRUPO III.- Personal de Oficios.

- Capataz
- Encargado
- Jefe de Almacén.

- Jefe de Maquinaria.
- Sub-Capataz.
- Sub-Jefe de Almacén.
- Sub-Jefe de Maquinaria o taller.
- Inspector Obras.
- Oficial 1º o Jefe de Brigada.
- Laboratorio.
- Oficial Conductor Mecánico.
- Maquinista 1º.
- Conductor.
- Maquinista 2º.
- Vigilante.
- Ayudante.
- Oficial 2º de oficios.
- Oficial Inspector.
- Peón Especializado.
- Telefonista.
- Lector.
- Almacenero.
- Peón.
- Precintador-Inspector.

- Nivel 9.- Peón Especializado.
 Telefonista
 Lector
 Almacenero.
 Precintador Inspector.

- Nivel 10. Peón.
 Ordenanza.
 Portero.
 Conserje.
 Guarda
 Limpieza.
 Listero.
 Auxiliar de Recaudación.

Los ascensos o "saltos profesionales" dentro de los niveles establecidos se regiran por el ESCALAPON - ANEXO I, haciendo constar ambas partes su voluntad de ir/acortando paulatinamente, en años sucesivos, las diferencias existentes en el abanico salarial.

ESTRUCTURA NOMINATIVA DE LA PLANTILLA.

GRUPO IV.- Personal Subalterno.

- Ordenanza.
- Portero
- Conserje.
- Guarda.
- Limpieza.
- Listero.

NIVEL 1 - 1

D. Carlos de la Plaza Alcaraz. Doctor Ingeniero en Minas.

NIVEL 2 - 1

D. Manuel Navarro Martínez Ldo. en Derecho.

NIVEL 3 - 3

D. Alfonso Martínez García. Ldo. en Economicas.
 D. Rafael Beltri Carreño. Perito Industrial.
 D. Antonio Valencia Rubio. Perito Industrial.

NIVEL 4 - 5

D. Nicolás J. García Tomás Abogado.
 D. Manuel Santo Medina Perito Industrial.
 Dª Concepción Mateos Leorden Profesor Mercantil.
 D. Joaquín Fernández Fernández I.Técnico O.P.
 D. Francisco Lopez Baeza. Perito Industrial.

NIVEL 5 - 17

D. Francisco Sánchez Sánchez Capataz.
 D. Cosme Camacho Barranco "
 D. José Juarez Menárguez "
 D. Jose Martínez García "
 D. Rafael Acosta Alvarez Sobrestante.
 D. José Garrigós Campos Capataz.
 D. Ginés Sánchez Soriano Jefe de Almacén.
 Dª Mercedes Sánchez Moreno Oficial Adv. 1º.
 D. Manuel Martínez Baena Encargado.
 D. Antonio Monreal Navarro Encargado.
 D. Antonio Carrión Pagán. Capataz.
 D. Miguel Angel Marín Gonzalez Oficial Adv. 1º.
 D. Venancio Martínez Ruiz Capataz.
 D. Antonio Nicolás Avilés "
 D. José Ruiz Sola "
 D. Joaquín Sánchez Pérez. "
 D. Antonio Nicolás Sánchez "

Artículo 5.- Niveles.

- Nivel 1.- Director Gerente.
 Nivel 2.- Jefe de División.
 Nivel 3.- Jefe de Departamento.
 Nivel 4.- Jefe de Unidad (T.A.C.).
 Jefe Advo. 2º.
 Nivel 5.- Capataz
 Encargado
 Jefe de Almacén.
 Jefe de Maquinaria.
 Topógrafo de 1º.
 Oficial Advo. 1º.
 Nivel 6.- Sub-Capataz.
 Sub-Jefe de Almacén.
 Sub-Jefe de Maquinaria o Taller.
 Topógrafo de 2º.
 Delineante Proyectista.
 Inspector de Obras.
 Oficial Advo. 2º.
 Auxiliar Técnico.
 Nivel 7.- Oficial 1º o Jefe de Brigada.
 Maquinista 1º.
 Delineante Auxiliar.
 Laboratorio
 Oficial Conductor Mecánico.
 Auxiliar Advo.
 Pantallista.
 Nivel 8.- Conductor
 Maquinista 2º.
 Cobrador.
 Vigilante.
 Ayudante.
 Oficial 2º de Oficios.
 Oficial Inspector.

NIVEL 6 - 10

D. Manuel Portaña Lecegui Topografo 2^a.
 D. Angel Caravaca Montes Delineante Proyectista
 D^a. M^a Pilar Quetglas Monpean Of. Advo. 2^a.
 D. Manuel Martínez Navarro Sub-Capataz.
 D. Manuel Bastida Sanchez Sub-Capataz.
 D. Francisco Lopez Moreno Oficial Advo. 2^a.
 D. Jose Moreno Martin Sub-Jefe Maquinaria.
 D. J. Jose Valverde Marín. Sub-Jefe Taller.
 D. Jose Noguera Hernández Aux. Técnico.
 D. Antonio Brocal Gomez Sub-Capataz.

NIVEL 7 -44

D^a. Catalina Sanchez Nicolas Pantallista.
 D. Fulgencio Campoy Monreal Oficial 1^a.
 D. Francisco Llinares Martínez " "
 D. Antonio Pérez Navarro " "
 D. José Madrid Muñoz " "
 D. Bernardo Mercader Menárguez " "
 D. Antonio Juarez Menárguez Auxiliar Advo.
 D. José García García " "
 D^a Concepción Hernández Lopez " "
 D. Rafael Hernández Pérez Oficial 1^a.
 D^a M^a Dolores Manzano Murcia Auxiliar Advo.
 D. Francisco Martínez Huertas Oficial Mec. Cond.
 D. Antonio Sanchez Muñoz " " "
 D. Moises Valencia Rubio Oficial 1^a.
 D. Ramón Vallejo Navarro " Mec. Cond.
 D. José Agüera López Oficial 1^a.
 D. José Martínez Sanchez " "
 D. Elias Lujan Alcaraz " "
 D. Agustín Ros Dominguez Maquinista de 1^a.
 D. Francisco Garcia Aguilar Oficial 1^a.
 D. Antonio Alfocea López " "
 D. Angel Martínez Navarro " "
 D. Jose A. Zambudio Gomez Maquinista de 1^a.
 D. Antonio Torres Jimenez Oficial 1^a.
 D. Demetrio Diaz Jimenez Oficial Mec. Cond.
 D. Maximo Camacho Navas Oficial 1^a.
 D. Antonio Lopez Campillo Auxiliar Advo.
 D. Juan Corbalan Canovas Oficial Mec. Cond.
 D^a. M^a Jose Fernández Cerón. Pantallista.
 D^a. Resurrección García Castaño Auxiliar Advo.
 D. Juan Iniesta Sanchez Oficial Mec. Cond.
 D. Jose Lucas Fernández Delineante Aux.
 D. Rafael Lucas Villaplana Oficial Mec. Cond.
 D. Juan Martínez Navarro Oficial 1^a.
 D. Francisco Micol Mendez Oficial Mec. Cond.
 D. Andrés Ruiz Guillamon Oficial 1^a.
 D. Antonio Sanchez Ortuño Oficial Mec. Cond.
 D. Miguel Serrano Diaz Oficial 1^a.
 D. Antonio Zamora Micol Oficial 1^a.
 D. Leopoldo Navarro Quílez Auxiliar Advo.
 D. Isidoro Jimenez Rechez " "
 D. Francisco A. Perez Garcia " "
 D. Francisco Lopez Perez " "
 D. J. Joaquin Marín Gonzalez " "

NIVEL 8 - 30

D. Andrés Baños Peñaranda Ayudante.
 D. Francisco Ros Ortuño Ayudante.
 D. Miguel Abellán Noguera Oficial 2^a
 D. Jose A. Arques Reina Ayudante.

D. Pedro A. García Arroyo Vigilante.
 D. Pedro Guirao Sanchez "
 D. Domingo Lopez Montesinos "
 D. Pedro Mercader Sáez "
 D. Ramón Molina Sánchez "
 D. Antonio Mondejar Bernabé Cobrador.
 D. Jose A. Monteagudo Mármol Ayudante.
 D. Pedro Sánchez Belmonte Ayudante.
 D. Miguel Aroca Pardo "
 D. Jose G. Orenes Sanchez "
 D. Juan J. Martínez Sanchez "
 D. José García Mateos "
 D. Diego Montesinos Hernández "
 D. Juan Frutos Campillo "
 D. José Caravaca Rodriguez "
 D. José Caballero López "
 D. Juan Vera Muñoz "
 D. Jose Manuel Simón Santos Vigilante.
 D. José Asunción Moreno Ayudante.
 D. Pedro J. Tortosa Cobarro "
 D. Angel Gonzalez Hidalgo Vigilante.
 D. Juan J. Valverde Cerezo Ayudante
 D. José Muñoz Sola "
 D. Aquilino Martínez Guirao Vigilante.
 D. Ramon Sanchez Vallejo Ayudante.
 D. Manuel Lopez Hernández "

NIVEL 9 - 51

D. José Cárceles Ruiz Lector Contadores.
 D. Basilio Cubero Valverde " "
 D. Francisco García Jara " "
 D. Antonio López Pérez " "
 D. José López Sánchez " "
 D. Antonio Martínez Corcoles " "
 D. Pedro Pons Lopez " "
 D. Francisco Sánchez Manuel " "
 D. Juan Serna Córdoba " "
 D. Antonio Serrano Ruiz " "
 D. Francisco García Pérez Peón Especialista.
 D. Juan Martínez Martínez " "
 D. Sebastian Monteagudo Campillo " "
 D. Juan F. Rabadán Martínez " "
 D. Jose M^a Vicente Ansenio " "
 D. Jose Perez Galvez " "
 D. Francisco Cortes Roca " "
 D. Jesus Iax Zapata " "
 D. Francisco Lopez Barrera " "
 D. Francisco Lopez Barqueros " "
 D. Juan Martínez Puche " "
 D. Pedro Galvez Nieto " "
 D. Antonio Gonzalez Pallares " "
 D. Jose Gonzalez Martínez " "
 D. Jose A. López Sánchez " "

NIVEL 10 - 31

D. Jose Brocal Escribano Operario.
 D. Juan Cascales López "
 D. Antonio Corbalán Pardo "
 D. Francisco Galian Hernández "
 D. Antonio Garcia Bernal "
 D. Francisco Garcia Jimenez "
 D. Jose Gil Roman "
 D. Jose Lucas Guerrero "
 D. Ramón Marín Nortes "

D. Juan Melero Galvez	Operario.
D. Juan Sanchez Marin	"
D. Juan Sanchez Ortuño	"
D. Francisco Huercio Latorre	"
D. Ramon Cerezo Abellán	"
D. Isidoro Cano Zambudio	"
D. Francisco Cantero Hernandez	"
D. Jesus García Jimenez	"
D. Mariano Martínez Martínez	"
D. Antonio Aroca Pardo	"
D. Antonio Sanchez Hernández	"
D. Jose M ^a Beviar Cano	Auxiliar Recaudación.
D. Jose M ^a Gorrix Saquero	"
D. Jorge Jimenez Piernas	"
D. Manuel Lopez Rios	"
D. Francisco J. Ortín Tovar	"
D. Carlos Robles Cano	"
D. Jose Luis Santos Cruz	"
D. Roberto Lavella Clemares	Ordenanza.
D. Mariano Martínez Hernández	"
D. Antonio Martínez Lison	Operario.

PERSONAL TEMPORAL,

D. Juan Carlos Bescane Muñoz	Auxiliar de Recaudación
D. Antonio García Aviles	"
D. Maximo Garcia Torres	"
D. Francisco Iniesta Asunción.	"
D. Jose Llor Martínez	"
D. Juan Ignacio Lopez Envid	"
D. Jose Luis Lucas Oliva	"
D. Jose Marmol Marín	"
D. Alfredo Martínez Corral	"
D. Jose A. Martínez Lopez	"
D. Damian Menarguez Teruel	"
D. Francisco Muñoz Sanchez	"
D. Miguel Serrano Frutos	"
D. Juan Vera Moreno	"
D. Alfonso Navarro Gavilan	"
D. Leonor Gonzalez Puster.	"
D. Antonio Cubero López.	"

Artículo 6.- Traslados.

Si el cambio de puesto de trabajo es por necesidades de la Empresa, el trabajador no sufrirá merma alguna en la situación que pudiera tener consolidada, respetándose todos los derechos legales.

En el caso de traslado voluntario el trabajador percibirá el salario del nuevo puesto de trabajo.

Artículo 7.- Procedimiento para cubrir vacantes.-

Ambas partes de mutuo acuerdo reconocen la necesidad de confeccionar la plantilla de personal con especificación de las vacantes que pudieran existir, así como de los excedentes que pudieran existir en cada uno de los grupos. A tal efecto conjuntamente confeccionarán con el asesoramiento de empresas especializadas, si se considera conveniente la plantilla ideal de personal. Ambas partes consideran necesario hacer una descripción de los puestos de trabajo de la Empresa; a tal efecto el Comité de Empresa al 30 de Noviembre de 1.986 presentará una propuesta concreta sobre el tema. La Empresa presentará propuesta concreta sobre el tema antes del 30 de Diciembre de 1.986. A partir de dicho día se formará una Comisión (Empresa, Comité de Empresa) que se reunirá periódicamente para llegar a acuerdos antes del 15 de Febrero de 1.987.

Para cubrir las vacantes que se produzcan en la plantilla, se convocará concurso-examen, adecuado a cada vacante.

Para cubrir las vacantes de los grupos III y IV producidas en la Empresa será preceptivo:

1º.- Convocar examen entre los trabajadores de la Plantilla, aplicando lo establecido en este Convenio para los ascensos, anexo I.

2º.- Caso de quedar desierto, se realizará una segunda convocatoria para los trabajadores de la Empresa, sin la limitación del nivel que ocupen.

3º.- De quedar nuevamente desierto, se convocaría para todo aquel personal que, perteneciendo al Ayuntamiento de Murcia, reuniese las condiciones específicas de la vacante a cubrir.

4º.- De quedar desierto en los tres casos anteriores se convocará libremente, siguiendo la normativa vigente, produciéndose el ingreso/directamente a la vacante a ocupar.

5º.- Se constituirá un tribunal para los niveles salariales del 5 al 10, en el que estarán representados preceptivamente los trabajadores a través del Comité de Empresa o Sección Sindical, mediante un miembro de pleno derecho de dicho tribunal.

Artículo 8.- Consolidación de categoría superior.

Los trabajadores que desempeñen funciones de superior categoría durante 6 meses en un año u 8 meses en dos años, como mínimo, sin haber sido remunerados económicamente, previa solicitud de los mismos se estudiará por el Tribunal que se constituirá al efecto su solicitud de superior categoría, debiendo resolverse en el plazo máximo de tres meses contados desde el momento de la solicitud y percibiendo el trabajador las cantidades que le correspondan a partir de la fecha en que se le reconozca la categoría superior.

El Tribunal a que hace referencia el párrafo anterior estará compuesto por dos miembros designados por la Empresa y otros dos por el Comité, presidido por el Gerente.

CAPITULO III.- TIEMPO DE TRABAJO.-

Artículo 9.- Jornada laboral.

La jornada será de 37 horas y 20 minutos semanales, totalizando un número de horas al año de 1.642 horas/ y 30 minutos. El día de Santa Rita será festivo a todos los efectos, en tanto no se instituya el patrón o patrona de EMUASA.

Para el personal de Oficina y aquel cuyas funciones se realicen bajo la dependencia y dirección de éste, la jornada será distribuida desde las 7 horas 42 minutos a las 15 horas 10 minutos, de lunes a viernes. La jornada del resto del personal se distribuirá de la forma que habitualmente se viene realizando hasta que por parte del Comité de los Trabajadores y la Empresa (Jefatura de Personal) se realice el estudio correspondiente, antes del 31 de Diciembre de 1.986, tendente a conseguir que se trabaje solamente un sábado de cada cuatro, siempre que no existan razones técnicas u organizativas que lo impidan. Por la Empresa se procurará que la compensación por guardias y horas extras se disfute junto con los descansos festivos.

Para ambos tipos de jornada esta será continua-- da con descanso de 20 minutos diarios para el bocadillo. - Se garantizan dos días de descanso laboral mínimo conti-- nuado de los cuales dos al mes deberán coincidir con Domi-- go.

En aquellos servicios que la Empresa lo precise se organizarán turnos de retén mínimos para la jornada de/ tarde, noche, sábados, domingos y festivos. Dichos turnos/ serán rotativos y fijados por la Empresa con audiencia del Comité.

Los días 6, 24 y 31 de Diciembre permanecerán -- cerradas las Oficinas de EMUASA, a excepción de los servi-- cios que habitualmente se prestan en festivo, aunque las - horas están englobadas en el cómputo total anual, que es - de 1.642 horas 30 minutos.

Artículo 10.- Compensación por festivos, y creación de empleo.

Los trabajos que por necesidades del servicio, / o por corresponderles turnos de retén, se realicen en día/ festivo, se compensarán en la proporción del 175% de tiempo libre. El cómputo de el exceso de jornada realizado se/ efectuará semestralmente siendo compensado por tiempo libre obligatoriamente en el trimestre siguiente al momento de/ realizarse el trabajo.

La Empresa para cubrir las necesidades de produc-- ción que se le planteen por la compensación de tiempo libre, contratará el personal eventual o contratas y subcontratas especializadas que precisen para cubrir su producción.

La Empresa dedicará como mínimo el 50% del impor-- te del costo de las guardias y horas extras que se abonen/ a los trabajadores, para la contratación de personal.

En el supuesto excepcional de que no fuese posi-- ble la compensación de tiempo libre, el tiempo trabajado - se retribuirá en la misma proporción del 175% en concep-- to de servicios extraordinarios.

Artículo 11.- Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas será/ de 31 día para todo el personal, debiendo estar comprendi-- do entre los meses de Julio a Septiembre ambos incluidos. / La distribución de los turnos, atendiendo las necesidades - de cada Unidad, se programará por los Jefes de Servicio y - el Comité de Empresa antes del 30 de Marzo de cada año. --- Se procurará atender las necesidades y peticiones de los -- trabajadores, que irán rotando anualmente en el disfrute -- de sus vacaciones.

En casos excepcionales el trabajador podrá solici-- tar, con 30 días de antelación el disfrute de sus vacaciones en cualquier otro mes no comprendido en el período antes men-- cionado, Si la decisión de la Empresa a este respecto fuese negativa se deberá comunicar al Comité.

Artículo 12.- Licencias.

El trabajador, avisando con la antelación posible/ podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por algu-- no de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresan:

- a) 20 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días por alumbramiento de la esposa o en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges o hermanos, - que podrá ampliarse, previa justificación a -- otros dos cuando medie necesidad de despla-- miento fuera del término municipal.

c) - Un día en caso de matrimonio de hijos o her-- manos, en la fecha de celebración de la cere-- monia.

d) - Por el tiempo indispensable para el cumplimien-- to de un deber inexcusable de carácter públi-- co o personal.

e) - Por el tiempo necesario para asistencia médi-- ca que será justificado.

f) - Dos días por traslado de su domicilio habi-- tual.

g)- Cinco días anuales en caso de asistencia a - congresos profesionales, sindicales, etc.

h)- La mujer trabajadora tendrá derecho a un pe-- ríodo de licencia de seis semanas antes del/ parto y ocho después del parto. El permiso - de licencia será en todo caso irrenunciable/ y a él podrán sumarse, a petición de la in-- teresada, el tiempo no disfrutado antes del/ parto, sin que en ningún caso pueda exceder/ la suma de los dos periodos, de cien días.

Asimismo, la trabajadoras tendrán derecho - a una hora de su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la - lactancia de su hijo menor de nueve meses - La mujer por su voluntad, podrá sustituir - este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad/ al principio o final de la jornada, a su -- elección.

i) El tiempo mínimo necesario para concurrir a -- exámenes para todos aquellos trabajadores que/ acrediten estar matriculados en un centro ofi-- cial.

j) A lo largo del año los trabajadores tendrán -- derecho a disfrutar hasta seis días de licen-- cia o permiso para asuntos particulares que no estén incluidos en los apartados anteriores. - De forma general se repartirán 3 días en Semana Santa y 3 en Navidad, disfrutándose en dos -- turnos rotatorios en esas fechas, salvo renun-- cia del trabajador en cuyo caso podrá disfru-- tarlos a su elección, siempre que el servicio/ lo permita, y sin poderlos acumular a las va-- caciones anuales retribuidas.

k) Se podrán conceder permisos hasta un máximo de quince días continuados, no acumulables a los/ periodos de vacaciones y siempre que se solici-- ten con quince días de anticipación y el servi-- cio lo permita.

Estos días serán canjeables por días de vaca-- ciones reglamentarias o sin retribución.

Se entenderá como día de inicio para el cómpu-- to de tiempo de la licencia el día en que se produce el - evento que da derecho a su disfrute.

En caso de producirse un supuesto no previsto/ en este artículo, la Empresa podrá conceder hasta dos - días de licencia recuperables.

Los trabajadores del turno de noche tendrán derecho al disfrute de las licencias y permisos retribuidos establecidos en el presente artículo en las mismas condiciones que los trabajadores del turno de día.

Artículo 13.- Excedencias y licencias no retribuidas.

Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria con un plazo superior a un año e inferior a cinco años.

Los trabajadores con un año de servicio, también podrán solicitar licencias no retribuidas por un plazo superior a un mes e inferior a un año.

No se computará a ningún efecto el tiempo de permanencia en cualquiera de las dos citadas situaciones.

Las peticiones de excedencias y licencia no retribuidas serán resueltas por EMUASA en el plazo de un mes teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se fundamente en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El número de trabajadores en tal situación de excedencia voluntaria, no podrá exceder el 5% de la totalidad de la plantilla de la Empresa, atendándose las solicitudes por orden de presentación.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia ó licencia causará baja definitiva. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un período mínimo de, al menos, tres años de servicio.

El trabajador, al regresar, cubrirá una plaza similar a la que tenía y si no existiese tal vacante en el momento de solicitar el reingreso se le notificará en cuanto la hubiere.

Artículo 14.- Excedencias Especiales.

Dará lugar a la situación de excedencia especial no retribuida el nombramiento para cargo político ó sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa.

La excedencia se prolongará durante el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en ella, a efectos de antigüedad en la Empresa.

El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo que ocupa.

Artículo 15.- Servicio Militar.

En el caso de excedencia forzosa por prestación del servicio militar, al trabajador se le reservará su plaza durante el tiempo de prestación del servicio militar y dos meses más.

Durante dicho período tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias de Navidad y Junio.

CAPITULO IV.- CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 16.- Formación Profesional.

La Empresa y el Comité atenderán a mejorar la formación de los trabajadores organizando cursillos de Formación Profesional a desarrollar por cualquier Organismo. Estos se realizarán normalmente fuera de las horas de la jornada ordinaria de trabajo y su aprovechamiento se tendrá en cuenta a efectos de la promoción profesional del trabajador.

Artículo 17.- Vestuario de trabajo.

La Empresa se obliga a proveer al personal con las siguientes prendas de trabajo:

GRUPO II - Lectores, inspectores, telefonistas y ordenanzas.

Un equipo de verano formado por

- 2 pantalones
- 2 camisas manga corta.
- zapatos.

Un equipo de invierno formado por

- 2 pantalones
- 2 camisas manga larga
- 1 chaqueta
- 1 corbata
- zapatos.
- 1 anorak (duración 2 años).

GRUPO III - Personal de oficinas.

Un equipo de verano formado por

- 2 pantalones
- 2 camisas manga corta.
- calzado adecuado.
- mono (duración 2 años).

Un equipo de invierno formado por

- 2 pantalones.
- 2 camisas manga larga.
- 1 cazadora.
- 1 impermeable.
- calzado adecuado.
- mono (duración 2 años)
- un traje de agua, caso de necesidad, siendo indispensable para recoger uno nuevo, devolver el anterior.

En los casos en que, con motivo de la realización de las tareas propias del trabajo, se produjese un rápido deterioro en las prendas de trabajo, la Empresa otorgará otras nuevas, previa solicitud a la Dirección, con informe favorable del Jefe de Unidad y del Comité de Empresa, previa entrega de las prendas deterioradas.

El vestuario se entregará en los 15 primeros días de los meses de Mayo y Octubre.

Artículo 18.- Complementos por accidente laboral o enfermedad.

a) El trabajador en situación de INCAPACIDAD/LABORAL TRANSITORIA, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, percibirá desde el primer día de la baja, el 100% de la totalidad de las retribuciones fijas que venía percibiendo antes de la baja.

b) En el supuesto de que dicha incapacidad sea debida a enfermedad común o a accidente no laboral, el trabajador percibirá, con cargo a la Empresa, en complemento a la prestación de la Seguridad Social, lo necesario para que en total, obtenga:

- b₁) - En situación de ILT inferior a seis días el 100% de la totalidad de sus retribuciones fijas que venía percibiendo, en la primera situación de ILT del año, las restantes percibirá el 75% de lo antes dicho.
- b₂) - En situación de ILT superior a seis días percibirá el 100% de las retribuciones indicadas desde el primer día, con independencia del número de veces que se encuentre en dicha situación en el año.

En el supuesto de producirse la situación descrita en el apartado b₁ la Empresa podrá conceder también el 100% de las retribuciones y cualquier otra ayuda antes del sexto día de baja, en consideración a las circunstancias especiales y excepcionales que concurran en el trabajador afectado. Esta resolución se adoptará a petición del interesado, con informe del Comité de Empresa/ y a propuesta de la U. A. de Personal.

La Empresa comprobará la veracidad de las causas determinantes de la situación de la baja del trabajador.

En caso de enfermedad o indisposición, el trabajador comunicará lo más rápidamente posible dicha situación a la Empresa, así como el lugar donde se encuentra, al efecto de informarla. El Servicio Médico de Empresa adoptará las medidas necesarias para comprobar la veracidad de la enfermedad, el tratamiento prescrito y su cumplimiento.

- b₃) - La Empresa adoptará las previsiones oportunas a fin de que el trabajador que por edad o cualquier otra razón tenga disminuida la capacidad para su trabajo habitual, sea destinado a puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida y siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo. El nuevo destino del trabajador no significará una merma en sus derechos económicos ni diferencias en cuanto a tratamiento con el resto de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior y desde el momento de su adscripción al nuevo puesto de trabajo, el trabajador en dicha situación percibirá los incrementos salariales que pudieran corresponder en atención a la categoría que ostente y de los complementos de puesto de trabajo en función del nuevo puesto que desempeñe.

En todos los casos previstos en el apartado b₃ se tendrán en cuenta los informes emitidos al respecto por los representantes de los trabajadores.

En el supuesto de que la disminución de facultades haya sido reconocida como tal por los Organismos competentes y dé lugar a percepción de pensión con cargo a la Seguridad Social o MUNICIPAL, por la Empresa solamente se abonará la diferencia económica entre el salario que venía percibiendo el trabajador en el momento del hecho causante y el importe de dicha pensión.

Este personal será computable a efectos del porcentaje a que se refiere la Ley 13/1.982 de 7 de Abril (B.O.E. de 30.04.82).

- b₄) Por la farmacia Municipal se facilitará a los trabajadores, los productos que no precisan receta médica, en la misma forma y condiciones que se vienen suministrando a los funcionarios.

Lo establecido en los apartados b₁, b₂ del presente artículo será de aplicación a partir del 1 de Octubre de 1.986.

Artículo 19.- Seguro complementario por invalidez o muerte.

En caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad no profesional/ como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, o MUNICIPAL la Empresa abonará una indemnización por los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo e invalidez permanente total para el trabajo habitual. Tal indemnización consistirá en el abono de la suma de 1.000.000.- ptas. en cada caso y por una sola vez.

Con efectos 1 de Enero de 1.987 la cantidad fija para la indemnización se elevará a 1.500.000.- por los riesgos fijados. El importe de dicha indemnización, si fuese por invalidez, se abonará a partir del momento en que recaiga decisión firme del Organismo competente de la Seguridad Social o MUNICIPAL sobre la calificación de la contingencia, siendo compatible con cualquier otra que los herederos o el interesado, según los casos pueda percibir/ de los Organismos citados por idéntico motivo.

Artículo 20.- Jubilación.

La jubilación será obligatoria para los trabajadores a los sesenta y cinco años de edad, excepto para el supuesto de que el trabajador, al cumplir dicha edad no tenga cubierto el período de carencia necesario para percibir de la Seguridad Social la totalidad de la pensión de jubilación en cuyo caso se le permitirá al trabajador continuar vinculado a EMUASA, hasta que cubra dicho período de carencia.

A los indicados trabajadores que se jubilen a partir de los 65 años de edad, EMUASA, les abonará, por una sola vez, una indemnización de 200.000.- pesetas.

A los trabajadores con menos de 65 años de edad/ y más de diez años de antigüedad que causen baja voluntaria por jubilación, se les gratificará, por una sola vez con las cantidades que se indican, para cada una de las edades que se detallan:

A los 60 años y hasta un mes después de cumplir los 60 años.	1.075.000.-Pts.
De 60 años y un mes, hasta 61 años y un mes.	800.000.- "
De 61 años y un mes, hasta 62 años y un mes.	575.000.- "
De 62 años y un mes, hasta 63 y un mes.	450.000.- "
De 63 años y un mes, hasta 64 y un mes.	325.000.- "

La mencionada gratificación por jubilación voluntaria se hará efectiva al interesado cuando éste acredite haber obtenido la jubilación de la Seguridad Social o MUNICIPAL, con efectos de la misma dentro de la edad señalada para cada una de las indemnizaciones.

Artículo 21.- Ayuda Escolar.

La Empresa se compromete a conceder ayudas para el estudio a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, cónyuges e hijos, mediante la concesión de becas en la cuantía y proporción en que lo haga el Excmo. Ayuntamiento de Murcia para sus trabajadores.

La propuesta de concesión de becas, que deberá estar realizada en primero de Marzo, se elevará a la Dirección de la Empresa conjuntamente por el Jefe de Personal y el Comité de Empresa.

Artículo 22.- Anticipos.

Se concederán anticipos, previa solicitud y justificación de la necesidad de una o dos mensualidades del salario que perciba el trabajador en el momento de solicitarlo. Las cantidades anticipadas se reintegrarán en un periodo de diez a catorce meses, según tipo de anticipo, mediante la detracción mensual de la parte correspondiente.

La concesión de uno de estos anticipos es incompatible con cualquier otro préstamo que pudiese conceder la Empresa. No se concederán nuevos anticipos mientras no haya transcurrido el plazo máximo de amortización del último concedido.

La Empresa dedicará a este fin durante la vigencia del presente Convenio, la cantidad de 5.360.000.- pesetas.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, la Empresa destinará un millón doscientas mil pesetas al año para la concesión de anticipos de 200.000.- pesetas cada uno para casos de extrema urgencia (enfermedad muy grave de familiar, hundimiento de vivienda, etc) Dichos anticipos se atenderán previa comprobación de los motivos y con informe del Comité de Empresa y Dirección/ de la misma y serán compatibles con cualquier otro que pudiese tener concedido el peticionario, incluso los comprendidos en la primera parte del presente artículo.

La amortización de estos anticipos se producirá en catorce mensualidades, mediante la oportuna detracción en nómina y sin costes o intereses de ningún tipo para el trabajador.

CAPITULO V.- CONDICIONES ECONOMICAS.

Artículo 23.- Retribuciones.

El concepto retribución estará compuesto de los siguientes módulos:

- 1.- Salario base.
- 2.- Antigüedad.
- 3.- Complementos salariales por puesto de trabajo.
- 4.- Prima de asistencia.
- 5.- Incentivo de productividad de carácter fijo.
- 6.- Beneficios asistenciales y suplidos.

Tienen consideración de salario los cinco primeros conceptos y de complementos extrasalarial los beneficios asistenciales y suplidos.

Siempre que la legislación vigente mejore la estructura salarial de los funcionarios, se aplicará aquella.

Para el presente año 1.986 las retribuciones mensuales quedan establecidas, para los distintos niveles, en la siguiente cuantía:

Nivel 1	240.109.- Pts.
" 2	201.245.- "
" 3	168.859.- "
" 4	141.870.- "
" 5	119.380.- "
" 6	104.712.- "
" 7	91.957.- "
" 8	87.908.- "
" 9	84.053.- "
" 10	81.329.- "

Artículo 24.- Prima de Asistencia.

Comprendida en las retribuciones establecidas en el artículo anterior para los distintos niveles, se establece una prima de asistencia de 154.- pesetas diarias para todas las categorías profesionales.

Dicha prima de asistencia, la devengará por todos los días del mes (incluso festivos) el trabajador que no hay cometido ninguna falta injustificada de asistencia durante todos los días laborables de dicho mes. En caso de falta no justificada el trabajador perderá la prima correspondiente a los días de no asistencia mas otra más por cada día de falta.

El trabajador que durante todo el año no haya cometido ninguna falta injustificada de asistencia, percibirá durante las vacaciones, la prima íntegra correspondiente al mes de las mismas. En caso de haber cometido falta de asistencia se le deducirá un día de prima por cada una de dichas faltas.

Nombre y apellidos	Domicilio	N.º Lic.	Importe	Nombre y apellidos	Domicilio	N.º Lic.	Importe
DECLARACIONES PRELIMINARES							
S. Morales del Pino, Mercedes	Murcia	12/647	1.000	Ind. Botaga, S.A.	Molina	12/2.478	7.500
Ayala Escobedo, Juan de Dios	El Palmar	12/672	1.000	Ind. Orizaga, S.A.	"	11/1.479	7.500
Rizcos, Rikares, Josef	Murcia	12/677	1.000	Costr. y Dives de Koldo	T. Polanco	12/2.480	7.500
Rizcos, Rikares, Juan	"	12/700	1.000	Costr. y Dives de Koldo	Murcia	12/2.481	7.500
D. Camp. Erib. Ind. "El Estano"	Almoratilla	12/716	5.000	Delmas, S.A.	"	11/1.482	7.500
Indomasa, S.A.	"	12/737	5.000	Manuel Tomo,1 Murcia, S.A.	"	11/1.491	7.500
Rizcos, López, Juli	Murcia	12/757	5.000	Over-System, S.A.	"	11/1.492	7.500
Geneta, Ben, Alberto	Murcia	13/868	1.000	Costrucc. Xaropa, S.A.	Fortuna	12/2.493	7.500
Mantero Juanoso Galera,1	Almoratilla	13/937	1.000	El Teo, S.A.	Murcia	12/2.494	7.500
Josef Antonio Casellas	"	13/938	1.000	Industria de Bodegas, S.A.	"	12/2.495	7.500
	"	14/1.101	2.000	Murcia-Industria, S.A.	"	12/2.498	7.500
	"			Murcia-Industria, S.A.	"	12/2.499	7.500
	"			Primas Donaluis, S.A.	Larva	12/2.501	7.500
	"			Mary-To, S.A.	Murcia	12/2.502	7.500
	"			Auto Benzolias Deltas de Murcia	"	12/2.503	7.500
SOCIEDADES- RAJES				Melilo Ries, Caspe, S.A.	Murcia	12/2.505	7.500
Confederacion Ganaria	Molina	6/337	7.500	Arco Sto. Domingo, S.A.	Murcia	12/2.506	7.500
Coop. Campo Agrícola Moro,	Almoratilla	9/742	7.500	Andicomar, S.A.	"	12/2.509	7.500
J. Rizcos, Fervel Larca	Larva	9/790	7.500	Creditfeco, S.A.	"	12/2.510	7.500
Dep. de. Muro Ind. F.A.	Murcia	9/865	7.500	Carrión de Rodríguez Plaza, S.A.	Molina	12/2.512	7.500
Pratolacio, Sora Polo Comasa, S.A.	"	9/864	7.500	Jose Sport España, S.L.	"	12/2.516	7.500
Eléctricas Vera S.L.	"	9/906	7.500	Oretras, S.A.	Murcia	12/2.518	7.500
Prigorificos de Cabezas, S.A.	Cabezas	9/939	7.500	Imobilizaria Delsa Burman, S.L.	"	12/2.522	7.500
Genet, Marcial, L.	Murcia	10/776	7.500	Chad. Javelis Las Casca, S.A.	Molina	12/2.524	7.500
Almoratena, S.A.	"	10/1106	7.500	Carrillo y Alburquerque, S.L.	Murcia	12/2.525	7.500
Almoratena Pujari, S.A.	"	11/2.211	7.500	Barca Smlt, S.L.	"	12/2.528	7.500
Conservas de Aragón y Larrarte, S.A.	"	11/2.223	7.500	V&Jes Larr, S.A.	"	12/2.529	7.500
Proteccionaria, S.A.	"	11/2.230	7.500	Alamosas Salillas, S.L.	"	12/2.535	7.500
Plásticos Kuber, S.L.	"	11/2.233	7.500	Colados Castellar, S.L.	Carevosa	12/2.537	7.500
Murcia Costa Blanca, S.A.	"	11/2.240	7.500	Transportes Murcia, S.A.	Almoratilla	12/2.542	7.500
Coop. V.V. S. Almorat	"	11/2.243	7.500	Canaria Importación, S.A.	Molina Segura	12/2.543	7.500
Preraj, S.A.	"	11/2.253	7.500	Bnos. Pérez Andeso, S.L.	Murcia	12/2.545	7.500
Acosta Mel y Sorral, S.L.	Fortuna	12/2.278	7.500	Tort. Telecomunicaciones	"	12/2.547	7.500
Canas, S.A.	Murcia	12/2.281	7.500	Tommari, S.A.	Fortuna	12/2.550	7.500
Indares, S.A.	"	12/2.295	7.500	Perrella de Murcia, S.L.	Murcia	12/2.562	7.500
Albarres Mar Menor, S.A.	"	12/2.308	7.500	Kerjas, S.L.	"	12/2.567	7.500
Comerc. y Repor., Comerciales	Murcia	12/2.319	7.500	Arguener, 800, S.A.	"	12/2.570	7.500
Ind. Frigora del Sureste, S.L.	Murcia	12/2.320	7.500	Cfe. Servicios de La Vega, S.A.	"	12/2.574	7.500
Luztenvaries, S.A.	El Palmar	12/2.324	7.500	S. Coop. "Elmuras de Lora"	"	12/2.577	7.500
Comercial Prod. Espalidos, S.A.	Murcia	12/2.325	7.500	Copayo, S.A.	"	12/2.581	7.500
Conserv. de Aragón y Larrarte, S.A.	Archena	12/2.327	7.500	Caja Hipotecaria de Murcia, S.A.	Murcia	12/2.583	7.500
Agrolas, S.L.	Murcia	12/2.332	7.500	Primo, y Explo., de Murcia	"	12/2.585	7.500
Socid. Coop. Pujari de Bantorra	Bantorra	12/2.335	7.500	Mercuro Intermedial, S.A.	"	12/2.588	7.500
Murcia de Coladores, S.A.	Molina	12/2.359	7.500	Bermas Internacinal, S.A.	"	12/2.589	7.500
Saner, S.A.	Murcia	12/2.362	7.500	Agrarsson, S.A.	"	12/2.591	7.500
Entidades Saldológicas, Murcia, S.A.	"	12/2.373	7.500	Cont. Ditre Masora, S.A.	"	12/2.594	7.500
Exp. Agr. El Llano de Buján, S.A.	Molina	12/2.385	7.500	Tari. y Murcias Deportivas, S.A.	"	12/2.596	7.500
Peruñalicio Presal, S.A.	Murcia	12/2.392	7.500	Burgalbo, S.A.	Bantorra	12/2.603	7.500
Geneta Rias. Polidemas, S.L.	El Palmar	12/2.394	7.500	Sald. Coop. Fontanar y Dativales	Murcia	12/2.604	7.500
Coop. Cops-Comt.	Larva	12/2.395	7.500	Exportaciones Koralas, S.L.	Larva	12/2.608	7.500
Barrabak, S.L.	Murcia	12/2.403	7.500	Cortas, S.A.	Murcia	12/2.610	7.500
Pras. Perra Masora, S.A.	B. Jantar	12/2.404	7.500	Esado Maso, S.L.	Murcia	12/2.612	7.500
Parque de Arredones Murcia, S.A.	Murcia	12/2.408	7.500	Primo de la Viduales Korga, S.A.	Larva	12/2.614	7.500
Geneta, S.A.	"	12/2.429	7.500	Kireabo, S.A.	Murcia	12/2.617	7.500
Murcia, S.L.	"	12/2.433	7.500	Ilunacio e Tarrilio, Koralas, S.A.	"	12/2.619	7.500
K. S. Muro Miremas, S.L.	"	12/2.445	7.500	Comar. Murcomar, S.A.	Murcia	12/2.623	7.500
Yambaj, S.A.	"	12/2.446	7.500	Inst. Eléctrica CALVY, S.L.	"	12/2.624	7.500
Autoflex, S.L.	"	12/2.447	7.500	Intartraco, S.A.	"	12/2.627	7.500
Experto, S.L.	Carevosa	12/2.450	7.500	Distribudora del Motor, S.A.	"	12/2.628	7.500
Coladores y Aux. Carvosa, S.L.	Murcia	12/2.452	7.500	Primo Bantorra, S.A.	"	12/2.630	7.500
Primo Coma Alva, S.A.	Larva	12/2.456	7.500	Elago de Alarcia y Murcia, S.A.	"	12/2.632	7.500
Sald. Coop. V.V. del Profesionado	Molina	12/2.459	7.500	Kireabo, S.A.	"	12/2.637	7.500
Primasporas Molinoses, S.L.	Molina	12/2.463	7.500	Vilmar, S.L.	"	12/2.636	7.500
Murcia, S.L.	Murcia	12/2.464	7.500	Confederacion Campa, S.A.	"	12/2.637	7.500
Manchilario Algor, S.A.	Archena	12/2.466	7.500	Manufacturas Anokal, S.L.	Carevosa	12/2.639	7.500
J. B. Alta Piedad, S.L.	"	12/2.468	7.500	Bradi, S.A.	Murcia	12/2.644	7.500
Curridos de Larva, S.C.	"	12/2.469	7.500	Comarcomas Ruar, S.A.	"	12/2.646	7.500
Imp. Masot. Laboral B. Carva	Molina	12/2.472	7.500	Bakist del Sureste, S.A.	"	12/2.647	7.500
Larva Coop. Agroporaria Koralas, S.A.	Murcia	12/2.473	7.500	Progumar, S.A.	"	12/2.647	7.500
Captas Manchilario, S.A.	"	12/2.474	7.500	Pos. Stebas López e K. 300, S.L.	"	12/2.648	7.500
Autokard, S.L.	"	12/2.475	7.500	Autos Perisri, S.A.	"	12/2.649	7.500
Industrial Genaj, S.C.O	Almoratilla	12/2.476	7.500	Transportes Sami, S.A.	"	12/2.653	7.500

El trabajador que en el momento de devengar/ la gratificación extraordinaria se encontrase en situación de incapacidad laboral transitoria, percibirá la totalidad de dicha gratificación.

Artículo 28.- Horas extraordinarias.

El Comité y la Empresa acuerdan la total supresión de las horas extraordinarias. Dado el carácter de Servicio Público de la actividad de la Empresa si hubiere que realizar horas extraordinarias estructurales (Reparación de siniestros, circunstancias de fuerza mayor, averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras analogas que por su trascendencia sean inaplazables, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad), se compensarán con tiempo libre a razón del 175%.

Las horas extraordinarias realizadas hasta el 1 de Octubre de 1.986 se abonarán con la tabla del Convenio para el año 1.985 incrementadas en el 7,2%.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas por tiempo libre obligatoriamente en el trimestre siguiente al momento de realizarse el trabajo.

Artículo 29.- Pluses.

A los trabajadores que tengan que realizar tareas que resulten excepcionalmente toxicas ó peligrosas, se les abonará un plus en cuantía de 450.- Pts. por día de trabajo en esas condiciones, si el tiempo de realización de tareas excepcionalmente toxicas o peligrosas supera la mitad de la jornada, y en cuantía de 225.- pts. si las tareas dichas se realizan durante la mitad o menos de la mitad y mas de una hora de la jornada de trabajo.

Para el cómputo del tiempo en que se realizan tareas excepcionalmente toxicas o peligrosas se tendrá en cuenta, el tiempo real sometido a riesgo, lo sea por realizar tareas en que concurren ambos riesgos o solamente uno de ellos.

La Empresa (Jefatura de Personal), el Comité de Empresa y el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo confeccionarán una relación de tareas que se consideren excepcionalmente toxicas ó peligrosas, y por tanto sean acreedoras al citado plus. Antes del 31 de Diciembre de 1.986.

Los trabajadores que vienen percibiendo el plus de toxicidad se le abonará el mismo a los importes establecidos en este artículo con efectos 1 de Octubre de 1.986.

Artículo 30.- Desplazamientos y Dietas.

Los desplazamientos del trabajador con ocasión de la realización del trabajo se efectuarán desde las oficinas o punto de cita, en vehículo de la Empresa. El trabajador que no siendo su oficio el de conducir o reparar vehículos, utilice para su trabajo vehículos de la Empresa percibirá, desde 1º de Enero de 1.986, una compensación de 322.- pesetas por día en que efectivamente conduzca.

De realizarse en vehículo propio se abonará una compensación de 21 pesetas por kilometro si se utiliza automóvil y de 13 pesetas kilometro si motocicleta. El importe de estas compensaciones se someterá a revisión en el momento en que variase el precio de los carburantes.

Si por necesidad del trabajo, según el mando, se prolongase la jornada durante 2 horas mas de la establecida y ello coincidiese con las horas de la comida o cena, se indemnizará al trabajador con 858.- pesetas para atender a sus gastos de manutención.

Cualesquiera otros gastos que se le puedan producir al trabajador con ocasión de la realización de su trabajo, le serán abonados por la Empresa previa autorización del mando y justificación de los mismos.

Las herramientas necesarias para el trabajo se facilitarán por la Empresa.

Artículo 31.- Suministro de Agua al Personal de EMUASA.

Los trabajadores de EMUASA que demuestren estar dado de alta y al corriente en cualquier servicio de agua y saneamiento percibirán el importe de 150 m3./de agua potable y alcantarillado y seis cuotas fijas de alcantarillado, anualmente, al precio de la tarifa que en cada momento se encuentre en vigor para EMUASA.

Artículo 32.- Percepciones y horas efectivas anuales.

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 26.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que el total de percepciones anuales (excluido los incrementos que puedan corresponder por antigüedad) en función de las horas anuales de trabajo son las que a continuación se indican, para los distintos niveles profesionales.

<u>NIVEL</u>	<u>TOTAL PERCEPCIONES AÑO/86</u>	<u>HORAS EFECTIVAS</u>
1	3.322.306.-Pts.	1.642 h. 30m.
2	2.778.210.- "	1.642 h. 30m.
3	2.324.806.- "	1.642 h. 30m.
4	1.946.960.- "	1.642 h. 30m.
5	1.632.100.- "	1.642 h. 30m.
6	1.426.748.- "	1.642 h. 30m.
7	1.248.178.- "	1.642 h. 30m.
8	1.191.492.- "	1.642 h. 30m.
9	1.137.552.- "	1.642 h. 30m.
0	1.099.386.- "	1.642 h. 30m.

El total de las retribuciones año, comprende seis pagas de la percepción mensual establecida en la tabla retributiva del artículo 23 del presente Convenio, según nivel, otras seis pagas de la retribución establecida en el citado artículo deducido el importe de 2.400.- pesetas mensuales correspondientes al incentivo de la productividad de carácter fijo, mas dos extraordinarias de la misma cuantía deducido los importes mensuales de la prima de asistencia, incentivo de productividad de carácter fijo y beneficios asistenciales y suplidos.

Artículo 32 (bis).- Fondo Social.

Se crea un fondo especial cuya gestión se — efectuará por la Empresa (Jefatura de Personal) y Comité de Empresa que es dotado por parte de la Empresa y para el año 1.986 con la cantidad de 250.000.- pesetas.

CAPITULO VI DERECHOS SINDICALES.Artículo 33.- Secciones sindicales.

Los trabajadores de la Empresa afiliados a una central sindical podrán constituir una sección sindical, cuando su sindicato haya obtenido más del 10 por ciento de los votos en las elecciones sindicales.

Cada sección sindical tiene derecho a elegir un delegado de sección sindical, que será reconocido como tal por la Empresa, él cual dispondrá de 20 horas mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias de la Empresa. Y en el supuesto de que dicho delegado sea miembro del Comité de Empresa, dichas horas no serán acumulables a las que por tal motivo le correspondan.

Artículo 34.- Garantías Sindicales.

a) Ningún trabajador miembro de una sección sindical podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.

b) Todo miembro de una sección sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para la que sea elegido, tanto dentro como fuera de la Empresa.

c) Las secciones sindicales podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto deberán establecerse en todos los lugares de trabajo.

d) Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

e) La Empresa facilitará locales adecuados a las secciones sindicales para su actividad sindical propia/ o en su defecto, simultaneando el uso con el del Comité de Empresa, con prioridad para este último.

f) Las secciones sindicales tendrán derecho al libre acceso a los asesores sindicales, tanto a sus reuniones como a cualquier reunión o negociación a la que fuesen convocados.

g) Las secciones sindicales tendrán derecho a recibir de la Empresa toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.

h) Los trabajadores tendrán derecho a una hora mensual retribuida para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo a petición con un mínimo del 25% del número de trabajadores o a convocatoria del Comité de Empresa.

i) La Empresa descontará mensualmente la cuota sindical a los trabajadores que lo soliciten por escrito, con expresión del sindicato a donde está destinada.

j) Gastos del Comité. Los gastos de desplazamientos, para estudiar y tratar asuntos del Comité serán por cuenta de la Empresa, previa comunicación en cada caso a la misma.

Igualmente la Empresa abonará el importe de media ó una dieta cuando estos desplazamientos se efectúen fuera de la plaza.

Los gastos de funcionamiento administrativo serán también por cuenta de la Empresa.

Se entregará al Comité la cantidad de 6.000.-/ pesetas, mensuales en efectivo para los gastos más inmediatos (boletines, reglamentos, buzón, etc.) los cuales serán debidamente justificados.

k) Se reconocen al Comité de Empresa, las siguientes funciones:

1.- Ser informado por la Empresa sobre:

- Situación financiera.
- Política de empleo.
- Absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
- Índice de siniestrabilidad y medidas preventivas que se utilizan.
- Cumplimiento de las normas vigentes en material laboral y seguridad social, formulando/ en su caso las acciones legales oportunas — ante la Empresa, Ayuntamiento u organismos competentes.

2.- Intervenir en las siguientes materias:

- Contrato de trabajo y finiquitos.
- Contrato de aprendizaje y otros.
- Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.
- Medidas disciplinarias que afecten a cualquier trabajador.
- Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo, así como del lugar o tiempo de trabajo.
- Traslados.
- Participar en la negociación del convenio colectivo formando parte de la comisión negociadora.
- Conocer mensualmente el volumen de horas extraordinarias y su distribución por Unidades Técnicas, Administrativas o Contables, proponiendo en estos casos, medidas que tiendan a su disminución.

3.- El Comité será oído preceptivamente como órgano colegiado, en los supuestos de que se siga expediente disciplinario quedando a salvo la audiencia del/ interesado.

Los miembros del Comité de Empresa, para el desarrollo de sus funciones, dispondrán de un crédito de hasta 40 horas mensuales retribuidas para cada uno de ellos, que podrán ser acumulables mensualmente en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello a la Empresa, con expresión de quién acumula y de quién procede. A estos efectos no serán computables dentro de las cuarenta horas, las empleadas en la negociación del convenio colectivo ni las usadas en reuniones de órganos paritarios o de significación análogas ni en aquellas realizadas a petición de la Empresa.

El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios para informar a los trabajadores con las suficientes garantías de inviolabilidad. Asimismo podrá publicar o distribuir folletos escritos etc. con la sola comunicación a la Empresa.

Dispondrá de un local adecuado con el mobiliario suficiente y dotado de material de oficina.

Artículo 35.- Garantías en caso de detención.

La detención por motivos políticos o sindicales no será causa de despido, a no ser que el hecho imputado sea atentado contra personas físicas o jurídicas.

CAPITULO VII.- REGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 36.- Faltas.

Se considerarán faltas cuantos actos u omisiones redunden en perjuicio del servicio, constituyan infidelidad o deslealtad.

Las faltas se clasificaran en razón de malicia gravedad o trascendencia, en leves, graves y muy graves conforme a la siguiente enumeración que tiene carácter de ejemplo, no exclusivo ni excluyente:

a) Faltas leves:

- 1.- De una a tres faltas de puntualidad en un mes.
- 2.- La no comunicación inmediata, siempre que sea posible, de la incomparecencia justificada al trabajo.
- 3.- Los pequeños descuidos que produzcan deterioros en las herramientas o pérdidas de material.
- 4.- La falta de aseo y limpieza.
- 5.- No comunicar inmediatamente los cambios en las circunstancias personales y familiares

que tengan trascendencia para el servicio/ o para la S. Social.

6.- Provocar o mantener conversaciones durante el trabajo sobre asuntos extraños al mismo siempre que redunde en perjuicio del servicio.

7.- La falta de un día al trabajo sin causa justificada.

b) Faltas graves:

- 1.- El Abandono sin permiso del puesto de trabajo durante la jornada.
 - 2.- La falta de consideración, diligencia y corrección en el trato con los vecinos.
 - 3.- La falta de aseo y limpieza, que produzca/ queja de sus compañeros o de los vecinos.
 - 4.- La falta de disciplina respecto a los superiores y la falta de consideración y respeto a iguales o inferiores.
 - 5.- Más de tres faltas de puntualidad en un mes.
 - 6.- Dos faltas de asistencia injustificadas en un mes.
 - 7.- La simulación de enfermedades o accidente.
 - 8.- Realizar cualquier clase de trabajo, estando de baja por enfermedad o accidente.
 - 9.- La rotura o deterioro negligente de herramientas o la pérdida del material por igual motivo.
 - 10.- El empleo para usos propios o ajenos de herramientas o materiales propiedad de la/ Empresa.
 - 11.- La imprudencia que implique riesgo para el trabajador, sus compañeros o vecinos.
 - 12.- La reincidencia en la Comisión de faltas leves en el periodo de tres meses.
- ##### c) Faltas muy graves:
- 1.- Tres faltas injustificadas de asistencia seguidas o cinco en un mes.
 - 2.- El abandono injustificado del puesto de trabajo cuando produzca perjuicio o molestias graves a los vecinos.
 - 3.- El fraude a los intereses de la Empresa o/ la confabulación con otra persona para la comisión del mismo.
 - 4.- Aceptar dádivas y favores de terceros por actos de servicio.

- 5.- La retención de objetos, documentos o cosas que tenga el trabajador por razón del servicio cuando le sean reclamados.
- 6.- El extravío y destrozo voluntario del herramienta durante el mismo.
- 7.- Presentarse embriagado durante el mismo.
- 8.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento.
- 9.- Intervención en riñas y pendencias con los compañeros durante la jornada laboral, excepto cuando lo sea con fines de apaciguamiento.
- 10.- Los malos tratos de palabra y obra a los compañeros, subordinados o superiores.
- 11.- El abuso de la autoridad con los inferiores.
- 12.- La reincidencia en faltas graves dentro de los seis meses.

Artículo 37.- Sanciones.

Las sanciones se clasificarán en leves, graves, y muy graves, en correspondencia a las mismas clases de faltas, siendo aquellas las siguientes:

a) Sanciones por faltas leves:

- 1.- Amonestación verbal.
- 2.- Amonestación por escrito.
- 3.- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

b) Sanciones por faltas graves:

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- 2.- Traslado del puesto de trabajo, respetando su profesión y categoría.

c) Sanciones por faltas muy graves:

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- 2.- Suspensión de empleo y sueldo de seis meses.
- 3.- Despido.

La sanción de despido sólo se impondrá cuando el inculpado haya sido anteriormente sancionado por alguna/otra falta muy grave o cuando la falta muy grave cometida implique especial medida o daño.

En la imposición de todas las anteriores sanciones se procurará seguir el orden de prelación con que se relacionan.

Artículo 38.- Procedimiento sancionador.

La imposición de sanciones corresponde al Consejo de Administración, previo expediente sancionador, en las faltas graves y muy graves, y con independencia de la sanción penal que pudiera derivarse del hecho objeto de sanción.

El procedimiento sancionador se iniciará por comunicación de Personal previo informe de la Unidad Técnica, Administrativa o Contable.

En el correspondiente expediente se dará necesariamente audiencia al inculpado, a cuya finalidad se le concederá un plazo de diez días para comparecer en dicho expediente y formular las alegaciones que estime convenientes, pasando después el expediente a informe de la representación sindical, que lo emitirá en el plazo de diez días, y a propuesta de la Jefatura de Personal.

Las sanciones se notificarán por escrito a los inculcados y contra ellas podrán estos interponer los recursos correspondientes ante la jurisdicción laboral, previo al de reposición en el plazo de quince días.

Artículo 39.- Conductores.

En caso de que a un conductor de la Empresa se le retire el carnet de conducir, se le garantiza a éste/ un puesto dentro del cuadro laboral, manteniéndole la retribución que disfrutase anteriormente.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

Comisión Mixta de Arbitraje.

Se constituirá una Comisión mixta para la interpretación de este Convenio Colectivo, que estará integrado por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro designados por la Dirección de la Sociedad.

Dicha Comisión, se reunirá a petición de cualquiera de las partes, en el plazo de 72 horas como mínimo, incluyendo orden del día, y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo, la vigilancia del cumplimiento de lo pactado y la denuncia de este Convenio (en este caso a petición de cualquiera de las partes), y todo ello sin perjuicio de las facultades que correspondan a la jurisdicción laboral vigente.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de sus asesores, que podrán ser ajenos a la Empresa, y que serán designados libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz pero no voto.

Finalizada la lectura de todo cuanto antecede - los asistentes, conformes en su totalidad con el texto del convenio redactado, lo firman, haciendo la advertencia los miembros representantes de la Empresa que la aprobación definitiva del precitado convenio queda supeditada a su ratificación por el Consejo de Administración, y los representantes de los trabajadores a ratificación de la Asamblea.

E S C A L A P O N

ANEXO - I

ORDEN DE LA SELECCION

- Primero: (1) - Candidatos según condiciones mínimas.
- (2) - Puntuaciones generales según baremo.
- (3) - Nominado. Periodo de prueba según legislación vigente
- (4) - Nombramiento definitivo.

ASCENSOSCONDICIONES MINIMAS EXIGIBLES PARA OPTAR AL ASCENSO DEL NIVELNIVELESGenerales del nivelPaso del 10 al 9

- 1.- Existencia de vacante según organigrama empresa.
- 2.- Certificado de estudios primarios o demostrar saber leer, escribir y 4 reglas.
- 3.- Plazo mínimo dos (2) años en el nivel inferior.

- (1) Peón Especial.
- (2) Telefonista.
- (3) Lector.
- (4) Almacenero.

CRITERIOS DE PUNTUACION PARA ACCEDER A LAS VACANTES (CALIFICACIONES)Generales del nivelPuntosParticulares del puesto

- | | | |
|---|------|---|
| - Valoración del puesto de trabajo (Métodos y tiempos). .. | 1-10 | 1.- Cualidades físicas. Conocimientos de fontanería. Habilidad manual./ Cursos de perfeccionamiento (INEM y otros). |
| -Antigüedad en la Empresa o en/ el Servicio de Abastecimiento/ y Saneamiento. | 1-5 | |
| - Expediente profesional. ... | 1-7 | 2.- Buenos modales. Responsabilidad - Puntualidad. Letra clara. |
| -Cumplimiento perfil humano específico para la plaza, publicado en cada caso particular. .. | 1-5 | 3.- Buenos modales. Buen Aspecto personal. Conocimiento de calles, carriles y veredas de Murcia y Pedanías. |
| - Ejercicio propuesto por el Tribunal formado por 2 miembros del Comité de Empresa, 2 miembros designados por la Empresa/ y presidido por el Gerente, con voto de calidad en caso de empate. | 1-5 | 4.- Dominio máquina calculadora. Conocimiento de tuberías y accesorios/ Conocimiento sobre funcionamiento/ de fichas maestras, entradas, salidas, inventarios y estockajes mínimos. |
| - Periodo de prueba según la legislación vigente. | | |

ASCENSOSCONDICIONES MINIMAS EXIGIBLES PARA OPTAR AL ASCENSO DE NIVELNIVELESGenerales del nivelPaso del 9 al 8.

- 1.- Existencia de vacante según organigrama Empresa.
- 2.- Título de E. G. B. o similar.
- 3.- Plazo mínimo de dos (2) años en el nivel inferior.

- (1) Conductor.
- (2) Maquinista 2ª.
- (3) Cobrador.
- (4) Vigilante.

CRITERIOS DE PUNTUACION PARA ACCEDER A LA VACANTE (CALIFICACIONES)Generales del nivelPuntosParticulares del puesto

- | | | |
|---|------|---|
| - Valoración del puesto de trabajo (Métodos y tiempos). ... | 1-10 | 1.- Carnet de 1ª A. Conocimientos de mecánica y electricidad del automóvil. Conocimientos de puesta en marcha de compresores y grupos electrógenos. |
| - Antigüedad en la Empresa, o en el S. de Abast. y Santª. | 1-5 | |
| - Expediente profesional. | 1-7 | 2.- Carnet de 1ª A. Conocimientos de mecánica y electricidad. Manejo de palcas/ retro-excavadoras y cargadoras. |
| - Cumplimiento perfil humano específico para cada plaza. | 1-8 | |
- (5) Ayudante.
- (6) Oficial 2ª de Oficios.
- (7) Aux. Advo. 2ª
- (8) Oficial -Inspector.

- Ejercicio propuesto por el Tribunal formado por 2 miembros del Comité de Empresa, 2 miembros designados por la Empresa y presidido por el Gerente, con voto de calidad en caso de empate. 1-5
- Periodo de prueba según legislación vigente.

- 3.- Honestidad general. Buen aspecto personal. Responsabilidad. Conocimientos de calles, carriles y veredas de Murcia y Pedanías.
- 4.- Conocimientos de croquisación. Redacción de informes. Conocimientos generales de redes de saneamiento, instrumentos manuales o mecánicos elementales de limpieza de alcantarillado. Conocimiento de ejecución de pequeñas obras de saneamiento. Cursos de perfeccionamiento.
- 5.- Cualidades físicas. Conocimientos de reparaciones en acometidas y conducciones de pequeño diámetro, válvulas y accesorios. Conocimientos generales de las redes. Habilidad manual./ Cursos de perfeccionamiento.
- 6.- Conocimientos equiparables a formación profesional de 1º grado. Desarrollo de trabajos especializados. - bajo las órdenes superiores. Habilidad manual. Cursos de perfeccionamiento.
- 7.- Buen aspecto físico. Mecanografía. -- Cooperación Nociones de registro y -- archivo. Buena ortografía.
- 8.- Honestidad general. Conocimientos para comprobar y detectar fraudes. Conocimientos de elementos de todo tipo - para localizar pérdidas por averías, fraudes, etc.

ASCENSOS

CONDICIONES MINIMAS EXIGIBLES PARA OPTAR AL ASCENSO DE NIVEL

NIVELES

Generales del nivel

Paso del 6 al 7

- 1.- Existencias de vacantes según organigrama Empresa.
- 2.- Título de E. G.B o similar.
- 3.- Plazo mínimo de dos (2) años en el nivel inferior.

(1) Oficial 1º o Jefe de Brigada.

(2) Maquinista 1º.

(3) Delineante Aux.

(4) Laboratorio.

(5) Oficial Conductor-Mec.

(6) Aux. Advo. 1º.

(7) Pantallista.

CRITERIOS DE PUNTUACION PARA ACCEDER A LAS VACANTES (CALIFICACIONES)

	<u>Generales del nivel</u>	<u>Puntos</u>	<u>Particulares del puesto</u>
	- Valoración puesto de trabajo (metodos y tiempos).	1-10	1.- Dotes de mando. Carnet de conducir. Interpretaciones de planos. Cualidades físicas. Conocimientos de todo tipo de reparaciones. Conocimiento/ de redes generales y de distribución
	- Antigüedad en la Empresa o en el Servicio de Abastecimiento y Saneamiento.	1-5	Dotes de organización de medios humanos y mecánicos. Mando directo sobre personal a su cargo.
	- Expediente profesional. ..	1-7	2.- Carnet de 1º especial. Manejo específico de palas retro-excavadoras y cargadoras. Dominio de mecánica y -- electricidad del automóvil, palas, / compresores y pequeña maquinaria.
	- Cumplimiento perfil humano específico para cada plaza. ...	1-5	3.- Dibujo de todo tipo. Conocimiento -- de fotocopios, Delineación Lápis-tinta. Rotulación plantilla.
	- Cursos de perfeccionamiento -- (específicos).	1-5	4.- Ejecución e interpretación de todo/ tipo de análisis, tanto de agua potable como residual. Toma de muestras, etc.
	- Titulación (Maestría Grado Medio, BUP), etc.	1-7	5.- Carnet de 1º especial. Manejo específico de palas retro-excavadoras y -- cargadoras. Dominio de mecánica y / electricidad del automóvil, palas, / compresores y pequeña maquinaria. Reparaciones de maquinaria en general.
	- Ejercicio propuesto por el Tribunal formado por 2 miembros del Comité de Empresa, 2 designados/ por la Empresa y el Gerente con/ voto de calidad en caso de empate.	1-8	6.- Buen aspecto personal. Mecanografía. Taquigrafía. Archivo de documentos/ Registros. Nociones de contabilidad e informes.
	- Periodo de prueba según legislación vigente.		7.- Capacidad de concentración. Agilidad manual (mecanografía). Conocimientos de Informática.

ASCENSOS

CONDICIONES MINIMAS EXIGIBLES PARA OPTAR AL ASCENSO DE NIVEL

NIVELES

Paso del 7 al 6

- (1) Aux.Técnico
- (2) Sub-Capataz.
- (3) Sub-Jefe Almacén
- (4) Sub-Jefe Maq.
- (5) Topógrafo 2º
- (6) Delineante
Proyectista.
- (7) Inspector Obras.
- (8) Oficial Adv. 2º

Generales del nivel

- 1.- Existencia de vacante según organigrama Empresa.
- 2.- Título de E. G.B.
- 3.- Plazo Mínimo de dos (2) años en el nivel inferior.

CRITERIOS DE PUNTUACION PARA ACCEDER A LAS VACANTES (CALIFICACIONES)

<u>Generales del nivel</u>	<u>Puntos</u>	<u>Particulares del puesto</u>
- Valoración puesto de trabajo (mét. tiempos).	1-10	1.- Mediciones. Valoraciones. Cartografía Dotes de mando. Experiencia en obras de todo tipo. Informes técnicos. -- Croquización. Valoraciones. Interpretación de planos.
- Antigüedad en la Empresa o - Servicio de Abastecimiento y Saneamiento.	1-5	
- Expediente profesional.	1-7	2.- Dotes de mando. Croquización. Medición. Amplio conocimiento de redes - y reparaciones. Condiciones físicas. Amplios criterios de organización -- de medios humanos, mecánicos y materiales de todo tipo. Conocimientos - de la estructura de redes generales- de distribución, depósitos, plantas/ de tratamiento, etc.
- Cumplimiento perfil humano.	1-5	
- Titulación (Grado Medio, -- Maestría Industrial y otros)	1-7	
- Cursos perfeccionamiento	1-5	
- Ejercicio propuesto por Tribunal formado por 2 miembros Comité de Empresa, 2 miembros de la Empresa y presid. por el Gerente con voto de calidad/ en caso de empate.	1-8	3.- Dotes de mando. Experiencia en funcionamiento y control de almacén. Controles de stockajes mínimos. Conocimientos de previsiones y materiales/ de todo tipo. Conocimiento de inventarios. Imputaciones de materiales y control almacén.
- Periodo de prueba según legislación vigente		4.- Dotes de mando. Experiencia amplia en organización y control de todo - tipo de maquinaria. Conocimientos - amplios de mecánica y electricidad tanto general como del automóvil.-- Control de costos de averías y plazos de ejecución de las mismas.
		5.- Título de Grado Medio específico o prácticas con cinco (5) años de experiencia documentada en Empresa -- pública o privada, como mínimo, estando capacitado para efectuar toda clase de trabajos de replanteo, levantamientos topográficos y controles de obra, desarrollando en gabinete los trabajos efectuados en campo con taquímetro o nivel, poseyendo además conocimientos de construcción.
		6.- Título reconocido de Colegio Profesional. Experiencia. Diseño y proyección de maquinaria, perfiles gráficos, etc. Rotulación a mano. Perspectiva.
		7.- Dotes de mando. Amplios conocimiento en todo tipo de obras. especialmente de abastecimiento y saneamiento. Interpretación de planos de cualquier grado de dificultad. Dominio de mediciones, valoraciones. Informes técnicos. Croquización. Ayuda en replanteos de obras. Conocimientos de pruebas y ensayos de materiales.
		8.- Dotes de mando. Conocimiento de controles, gráficos, valoraciones. Mecanografía y Taquigrafía. Registro y - archivo de documentos.

ASCENSOS

NIVELESCONDICIONES MINIMAS EXIGIBLES PARA OPTAR AL ASCENSO DE NIVELPaso del 6 al 5

- (1) Capataz.
 (2) Encargado
 (3) Jefe Almacén
 (4) Jefe Maquinaria.
 (5) Oficial Advo. 1.^a
 (6) Topógrafo 1.^a.

Generales del nivel

- 1.- Existencia de vacante según organigrama Empresa.
 2.- Título de BUP. Maestría Industrial o cursos equiparables a los anteriores.
 3.- Plazo mín. de dos (2) años en el nivel inferior.

CRITERIOS DE PUNTUACION PARA ACCEDER A LAS VACANTES (CALIFICACIONES)

<u>Generales del nivel</u>	<u>Puntos</u>	<u>Particulares del puesto</u>
- Valoración puesto de trabajo (met. tiempos).	1- 10	1.- Dotes de mando y organización. Dominio en interpretación de planos. -- Croquisación. Mediciones. Amplios conocimientos de redes y reparaciones de las mismas. Condiciones físicas. Conocimientos de esquemas hidráulicos. Grado de perfección de croquis previos. Dotes de organización a -- corto y medio plazo de medios humanos (brigadas), materiales y mecánicos. Cooperación con el mando. Mejora de rendimiento de las brigadas -- mejorando su organización
- Antigüedad en la Empresa o -- el Servicio de Abastecimiento y Saneamiento.	1-5	
- Expediente profesional ...	1-7	
- Cumplimiento perfil humano .	1-5	
- Titulación (Grado Medio, Maestría Industrial, etc.).	1-7	
- Cursos perfeccionamiento. ..	1-5	2.- Idem. Idem. a Capataz.
- Ejercicio propuesto por el Tribunal, formado por 2 miembros del Comité, 2 designados por/ la Empresa y presidido por el Gerente, con voto de calidad/ en caso de empate.	1-8	3.- Experiencia en compras y funcionamiento de almacén. Dotes de mando./ Amplios criterios de previsiones de compras, precios y materiales de tipo de tipo, maquinaria. Control de inventarios. Cargos de materiales. Stockajes mínimos. Controles de almacén.
- Periodo de prueba según la legislación vigente.		4.- Dotes de mando y organización del Parque de Maquinaria. Dominio en/ -- la interpretación de planos. Amplios conocimientos de mecánica, electricidad, motores, bombas, etc. Condiciones físicas. Dotes de organización a corto y medio plazo, de medios humanos y materiales. Cooperación con el mando. Mejora de rendimiento del personal dependiente de -- él, a base de los estudios de los -- criterios de organización. Diseño de maquinaria auxiliar para mejora de -- los trabajos, tanto de campo como en reparaciones.
		5.- Conocimiento de la estructura administrativa del puesto. Experiencia./ Dotes de mando. Amplios conocimientos de controles, gráficos, valoraciones, redacción, etc. Conocimientos de contabilidad y facturación. -- Cobros, pagos, recaudación.
		6.- Título de Grado Medio específico o -- prácticas con cinco (5) años de experiencia documentada en esta Empresa. Condiciones físicas. Dominio absoluto de actualización de cartografía. Replanteos de todo tipo. Taquimetría. Nivelación. Conocimientos -- sobre vuelos y su toponimia.

ASCENSOS

CONDICIONES MINIMAS EXIGIBLES PARA OPTAR AL ASCENSO DE NIVEL

NIVELES

Generales del nivel

- Paso del 5 al 4
 (1) Jefe de Unidad.
 (2) Jefe Advo. 2ª.

- 1.- Existencia de vacante según organigrama de la Empresa.
- 2.- Título de Grado Medio. Maestría Industrial o cursos de perfeccionamiento con equiparación a los anteriores, o en su defecto diez (10) años de experiencia en la Empresa.
- 3.- Plazo mínimo de cuatro (4) años en el nivel inferior.

CRITERIOS DE PUNTUACION PARA ACCEDER A LAS VACANTES (CALIFICACIONES)

<u>Generales del nivel</u>	<u>Puntos</u>	<u>Particulares del puesto</u>
- Valoración puesto de trabajo (método-tiempos).	1-10	1 y 2.- Confección de previsiones anuales y cumplimiento de objetivos. Seguimiento Plan, Programa, Presupuesto de las mismas. Informes de expedientes de todo tipo. Dotes de mando. Dotes de organización. Amplios criterios de organización de todo el personal a su cargo. Amplios conocimientos de obras hidráulicas. Amplios conocimientos de todo lo relacionado con la Unidad concreta. Criterios de mejora/ a introducir para la utilización más idónea de los medios humanos, materiales y mecánicos asignados a dicha Unidad. Conocimiento de cálculo hidráulicos de redes, dimensionamiento, valoración y dirección de la ejecución.
- Antigüedad en la Empresa o en el Servicio de Abastecimiento y Saneamiento.	1-5	
- Expediente profesional	1-7	
- Cumplimiento perfil humano. . .	1-7	
- Titulación.	1-9	
- Cursos de perfeccionamiento. .	1-5	
- Ejercicio propuesto por el Tribunal (a decidir su composición).	1-8	
- Periodo de prueba según legislación vigente.		

ASCENSOS

CONDICIONES MINIMAS EXIGIBLES PARA OPTAR AL ASCENSO DE NIVEL

NIVEL

Generales del nivel

- Paso del 4 al 3
 Jefe de Departamento.

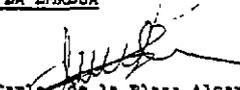
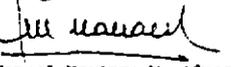
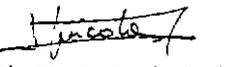
- 1.- Existencias de vacantes según organigrama de la Empresa.
- 2.- Titulado superior o Medio.
- 3.- Plazo mínimo de diez (10) años en el nivel inferior dentro de la Empresa o Servicio de Aguas.

CRITERIOS DE PUNTUACION PARA ACCEDER A LAS VACANTES (CALIFICACIONES)

<u>Generales del nivel</u>	<u>Particulares del puesto</u>
- Valoración del puesto de trabajo (métodos -tiempos).	- Título de Grado Medio o Superior.
- Antigüedad en la Empresa o en el Servicio de Abast. y Sant.	- Prácticas de cinco (5) años como mínimo, en empresa pública o privada, especializada en el tema específico del Departamento al que se opte.
- Expediente profesional.	- Amplia experiencia.
- Cumplimiento perfil humano.	- Dotes de organización y mando.
- Titulación.	- Amplios conocimientos del tema específico del Departamento a ocupar.
- Cursos de perfeccionamiento.	- Todos los que se deriven del "Curriculum Vitae" del solicitante, valorados/ a criterio del tribunal constituido al efecto.
- Número de Jefaturas de Unidad desempeñadas anteriormente.	

Y siendo las 14,00 Horas del día al principio mencionado firmas de conformidad con todo lo contenido en el presente Convenio:

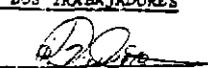
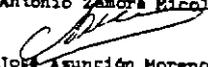
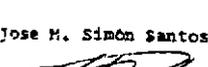
FOR LA EMRESA

- 
D. Carlos de la Plaza Alcaraz
- 
D. Manuel Navarro Martínez
- 
D. Nicolás J. García Tomás

CONFORME EL CONSEJO DE ADMINISTRACION.- F.D.

D. José Antonio Piñero Gomez.

FOR LOS TRABAJADORES

- 
D. Antonio Zamora Micol
- 
D. Jose Asunción Moreno
- 
D. Jose M. Simón Santos
- 
D. Juan J. Valverde Marín
- 
D. Fco. López Moreno

D. Bernardo Mercader Menarguez

D. Juan Martínez Navarro

D. Demetrio Díez Jiménez

D. Jose A. Zambudio Gómez

COMO ASESORES

D. José Canovas por CC.OO.

D. Jose M. Sánchez Rolarín por UGT