

Numero 135

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral.—Convenios Colectivos Exp. 1 86

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A (E.M.U.A.S.A.), de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 20.12.85, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 8-1-86, 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 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 8 de enero de 1986.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Gimenez.

CONVENIO COLECTIVO EMUASA 1985

NEGOCIACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA, S. A. Y EL PERSONAL DE SU PLANTILLA PARA EL AÑO 1.985.

ACTA DE LA REUNION DE LA COMISION NEGOCIADORA, CELEBRADA/ EN FECHA 20 DE DICIEMBRE DE 1.985, PARA LA FIRMA DEL CONVENIO QUE HA DE REGIR DURANTE DICHO AÑO.

En la Ciudad de Murcia, en los locales de la Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S. A./ (EMUASA), siendo las nueve horas del día 20 de Diciembre de 1.985, se reúne la Comisión negociadora con el fin de proceder a la firma del texto con el que ha quedado redactado el mencionado Convenio tras las negociaciones llevadas a cabo con tal finalidad.

Asisten los siguientes miembros:

En representación de EMUASA, D. Carlos de la Plaza Alcaraz, D. Manuel Navarro Martínez, D. Alfonso Martínez García, D. Antonio Valencia Rubio, y D. Rafael Beltrí Carreño que actúa como secretario de la comisión negociadora.

En representación de los trabajadores, D. Antonio Zamora Micó, D. Jose Asunción Moreno, D. Jose Manuel Simón Santos, D. Juan J. Valverde Marín, D. Francisco Lopez Moreno, D. Bernardo Mercader Menarguez, L. Juan Martínez Navarro D. Demetrio Díaz Martínez.

En calidad de asesores D. Nicolas J. García Tomás y D. Francisco Burillo Bueno por la Empresa.

D. José Canovas por CC.OO, D. Antonio Ruiz por U.G.T.

Abierta la sesión se da lectura a la totalidad del texto con el que el referido Convenio ha de regir durante el presente año 1.985 y cuyo contenido integro es el siguiente:

CAPITULO 1.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Ámbito 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 procedentes del Ayuntamiento (Supernumerarios y Laborales) como de nuevo ingreso, sea cual fuere la modalidad de su contratación.

Artículo 2.- Ámbito temporal, denuncia y prórroga.

La duración del presente Convenio será de un año contado desde el 1º de Enero de 1.985 hasta el 31 de Diciembre del mismo año. Su entrada en vigor será el 1º de Enero, sea cual fuese la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región.

Si por alguna de las partes afectadas por este Convenio no se denunciase antes de un mes, como mínimo, a 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.

Se hace constar que para el supuesto de que su publicación tuviese lugar con posterioridad al 1º de Enero de 1.985, el plazo para su denuncia comenzaría a contarse desde el día siguiente al de su publicación en el B.O.R.

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 Escalafones.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 Proyectista
- 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 Advo. 2º. (se acuerda suprimir esta categoría con efectos 1º de Enero de 1.986).
- 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.

GRUPO IV.- Personal Subalterno.

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

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 Avdo. 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. 1º
- Pantallista

- Nivel 8.- Conductor
- Maquinista 2º
- Cobrador
- Vigilante
- Ayudante
- Oficial 2º de Oficios.
- Auxiliar Advo 2º (se acuerda suprimir esta categoría con efectos de 1º Enero 1.986)
- Oficial 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 ESCALAFON/ 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.

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 Económicas.
D. Rafael Beltrí Carreño Perito Industrial.
D. Antonio Valencia Rubio Perito Industrial.

NIVEL 4 - 3

D. Manuel Santo Medina Perito Industrial
D. Concepcion Mateos Laorden Profesor Mercantil
D. Joaquín Fernandez Fernández I.Técnico O. P.

NIVEL 5 - 18

D. Francisco Sánchez Sánchez Capataz
D. Cosme Camacho Barranco "
D. José Juárez Menárguez "
D. Jose Martínez García "
D. Rafael Acosta Alvarez Sobrestante
D. José Garrigós Campos Capataz
D. Ginés Sánchez Soriano Jefe Almacen
D. Mercedes Sánchez Moreno Oficial Adv. 1.
D. Manuel Martínez Baena Encargado
D. Antonio Monreal Navarro Encargado.
D. Antonio Carrasón Fagán Capataz
D. Miguel Ángel Marín Gonzalez Oficial Adv. 1.
D. Venancio Martínez Ruiz Capataz
D. Antonio Nicolás Avilés "
D. José Ruiz Sola "
D. Joaquín Sánchez Pérez "
D. Antonio Nicolás Sánchez "
D. Francisco Lopez Baeza Jefa Maquinaria.

NIVEL 6 - 10

D. Manuel Portaña Lecegui Topografo 2.
D. Angel Caravaca Montes Delineante Proyect.
D. M. Pilar Quetglas Mompéan Of. Adv. 2.
D. Manuel Martínez Navarro Sub-Capataz.
D. Manuel Bastida Sanchez Sub-Capataz

D. Francisco Lopez Moreno
D. Jose Moreno Martin
D. J. Jose Valverde Marín.
D. Jose Noguera Hernández
D. Antonio Brocal Gomez

NIVEL 7 - 39

D. Catalina Sanchez Nicolas
D. Fulgencio Campoy Monreal
D. Francisco Llinares Martínez
D. Antonio Pérez Navarro
D. José Madrid Muñoz
D. Bernardo Mercader Menárguez
D. Antonio Juárez Menárguez
D. José García García
D. Concepción Hernández López
D. Rafael Hernández Pérez
D. M. Dolores Manzano Murcia
D. Francisco Martínez Huertas
D. Antonio Sánchez Muñoz
D. Moisés Valencia Rubio
D. Ramón Vallejo Navarro
D. José Agüera López
D. José Martínez Sanchez
D. Blas Lujan Alcaraz
D. Agustín Ros Dominguez
D. Francisco García Aguilar
D. Antonio Alfocea López
D. Angel Martínez Navarro
D. Jose A. Zambudio Gomez
D. Antonio Torres Jimenez
D. Demetrio Diaz Jimenez
D. Maximo Camacho Navas
D. Antonio Lopez Campillo
D. Juan Corbalan Canovas
D. M. Jose Fernández Cerón
D. Resurrección García Castaño
D. Juan Iniesta Sanchez
D. Jose Lucas Fernandez
D. Rafael Lucas Villeplana
D. Juan Martinez Navarro
D. Francisco Micol Mendez
D. Andres Ruiz Guillamon
D. Antonio Sanchez Ortuño
D. Miguel Serrano Diaz
D. Antonio Zamora Micol

NIVEL 8 - 35

D. Andrés Baños Peñaranda
D. Francisco Ros Ortuño
D. Miguel Abellán Noguera
D. Jose A. Arques Reina
D. Pedro A. García Arroyo
D. Pedro Guirao Sanchez
D. Domingo Lopez Montesinos
D. Pedro Mercader Sáez
D. Ramón Molina Sánchez
D. Antonio Montejar Bernabé
D. Jose A. Monteagudo Marmol
D. Leopoldo Navarro Quílez
D. Pedro Sánchez Belmonte
D. Miguel Aroca Pardo
D. Jose G. Orenas Sanchez
D. Juan J. Martínez Sanchez
D. Jose Garcia Mateos

Oficial Adv. 2.
Sub-Jefe Maquinaria
Sub-Jefe Taller.
Aux. Técnico.
Sub-Capataz.

Pantallista
Oficial 1.
" "
" "
" "
" "
Auxiliar Adv.
" "
" "
Oficial 1.
Auxiliar Adv.
Oficial Mec. Cond.
" " "
Oficial 1.
" Mec. Cond.
Oficial 1.
Oficial 1.
" "
Oficial "
Oficial "
Maquinista de 1.
Oficial 1.
Oficial "
Oficial "
Maquinista de 1.
Oficial 1.
Oficial Mec. Cond.
Oficial 1.
Auxiliar Adv.
Oficial Mec. Cond.
Pantallista
Auxiliar Adv.
Oficial Mec. Cond.
Delineante Aux.
Oficial Mec. Cond.
Oficial 1.
Oficial Mec. Cond.
Oficial 1.
Oficial Mec. Cond.
Oficial 1.
Oficial 1.

Ayudante
Ayudante
Oficial 2.
Ayudante
Vigilante
"
"
"
"
Cobrador
Ayudante
Auxiliar 2.
Ayudante
Ayudante
"
"

D. Diego Montesinos Hernández	"
D. Juan Frutos Campillo	"
D. Jose Caravaca Rodriguez	"
D. Jose Caballero Lopez	"
D. Juan Vera Muñoz	"
D. Jose Manuel Simón Santos	Vigilante
D. Jose Asunción Moreno	Ayudante
D. Pedro J. Tortosa Cobarro	"
D. Angel Gonzalez Hidalgo	Vigilante
D. Juan J. Valverde Cerezo	Ayudante.
D. Isidoro Jimenez Rachez	Auxiliar Advo. 2º.
D. Francisco A. Perez Garcia	Auxiliar Advo. 2º.
D. Francisco Lopez Perez	Auxiliar Advo. 2º
D. J. Joaquin Marín Gonzalez	" " "
D. Jose Muñoz Sola	Ayudante
D. Aquilino Martínez Guirao	Vigilante
D. Ramon Sanchez Vallejo	Ayudante
D. Manuel Lopez Hernández	"

NIVEL 9 - 5

D. José Cárcelos Ruiz	Lector Contadores
D. Basilio Gubero Valverde	" "
D. Francisco García Jara	" "
D. Antonio López Pérez	" "
D. José Lopez Sánchez	" "
D. Antonio Martínez Corcoles	" "
D. Pedro Pons López	" "
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. Rabadan Martínez	" "
D. Jose Mº Vicente Asensio	" "
D. Jose Pérez Galvez	" "
D. Fco Cortes Roca	" "
D. Jesus Iax Zapata	" "
D. Francisco Lopez Barrera	" "
D. Francisco Lopez Barqueros	" "
D. Juan Martinez Puche	" "
D. Pedro Galvez Nisto	" "
D. Antonio Gonzalez Pallares	" "
D. Jose Gonzalez Martinez	" "
D. Jose A. Lopez Sanchez	" "

NIVEL 9

D. Jose M. Conesa Martinez	Peón Especialista.
D. Jose Balsalebre Zaragoza	" "
D. Antonio Navarro Oliva	" "
D. Jesus Abril Iniesta	" "
D. Fco Navarro Oliva	" "
D. Pedro Martinez Castaño	" "
D. Antonio Pellicer Campillo	" "
D. Vicente Martínez Gomez	" "
D. Angel Muñoz Abellan	" "
D. Francisco Tovar Oliva	" "
D. Antonio Moreno Navarro	" "
D. Francisco López Hernández	" "
D. Manuel Calderon Gonzalez	" "
D. Manuel Calderón Gonzalez (h)	" "
D. Jaime Cuenca Huguet	" "
D. Julian Franco Caballero	" "
D. Antonio Asensio Sanchez	" "
D. Mariano Zaragoza Cerezo	" "

D. Diego Taruel Moreno	" "
D. Salvador Perez Perez	Telefonista
D. Juan Cano Sanchez	"
D. Antonio Aranda Bernal	"
D. Pedro Egea Lopez	"
D. Jose Lopez Zamora	Almacenero
D. Jose Hidalgo Nicolas	"
D. Antonio Sanchez Caballero	"
<u>NIVEL 10</u> - 31	

D. Jose Brocal Escribano	Operario
D. Juan Cascales Lopez	"
D. Antonio Corbalan Pardo	"
D. Francisco Galian Hernández	"
D. Antonio Garcia Bernal	"
D. Francisco Garcia Jimenez	"
D. Jose Gil Roman	"
D. Jose Lucas Guerrero	"
D. Ramon Marin Nortes	"
D. Juan Melero Galvez	"
D. Juan Sanchez Marin	"
D. Juan Sanchez Ortuño	"
D. Francisco Huercio Latorre	"
D. Ramon Cerezo Abellan	"
D. Isidoro Cano Zambudio	"
D. Francisco Cantero Hernández	"
D. Jesus Garcia Jimenez	"
D. Mariano Martínez Martínez	"
D. Antonio Aroca Pardo	"
D. Antonio Sanchez Hernández	"
D. Jose Mº Beviar Cano	Auxiliar Recaudación
D. Jose Garcia de Maya	" "
D. Jose Mº Gorriiz Saquero	" "
D. Jorge Jimenez Piernas	" "
D. Manuel Lopez Rios	" "
D. Francisco J. Ortin Tovar	" "
D. Carlos Robles Cano	" "
D. Jose Luis Santos Cruz	" "
D. Roberto Lavella Clemares	Ordenanza
D. Mariano Martínez Hernández	"
D. Antonio Martínez Lisona	Operario.

PERSONAL TEMPORAL (Al que le es de aplicación/
el presente Convenio a par-
tir de 1 de Enero de 1.986).

D. Juan Carlos Brescane Muñoz	Auxiliar de Rec.
D. Antonio Garcia Aviles	" "
D. Maximo Garcia Torres	" "
D. Francisco Iniesta Asunción	" "
D. Jose Ilor Martinez	" "
D. Juan Ignacio Lopez Envid	" "
D. Jose Luis Lucas Oliva	" "
D. Jose Marmol Marin	" "
D. Alfredo Martinez Corral	" "
D. Jose A. Martinez Lopez	" "
D. Damian Menarguez Teruel	" "
D. Francisco Muñoz Sanchez	" "
D. Miguel Serrano Frutos	" "
D. Juan Vera Moreno	" "

A su vencimiento, la Empresa prorrogará los
contratos del anterior personal por dos periodos de
seis meses.

Artículo 6.- Traslados.

Si el cambio de puesto de trabajo es por necesi-
dades de la Empresa, el trabajador no sufrirá merma alguna
en la situación que pudiera tener consolidada, respetándo-
se 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.-

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 realizaría -- 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.

Artículo 8.- Consolidación de categoría superior.-

Los trabajadores que desempeñen funciones de superior categoría durante 6 meses en un año y 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 1.650. - Se garantiza 2 días de descanso laboral mínimo continuado de los cuales 2 al mes deberán coincidir con domingo.

La Jornada diaria será continuada, con descanso de 20 minutos diarios para el bocadillo.

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 servicios que habitualmente se prestan en festivo, aunque las horas estén englobadas en el cómputo total anual, que es/ de 1.650 horas.

Artículo 10.- Compensación por festivos.

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. Es decir: por cada hora de trabajo se compensará con una hora y 45 minutos de tiempo libre. Esta compensación se realizará obligatoriamente dentro del trimestre siguiente al momento de haber realizado el trabajo.

En el supuesto excepcional de que no fuese posible la compensación de tiempo libre, el tiempo trabajado/ se retribuirá en la misma proporción del 175% en concepto de servicios extraordinarios.

Artículo 11.- Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 31 días para todo el personal, debiendo estar comprendido 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 solicitar, con 30 días de antelación el disfrute de sus vacaciones en cualquier otro mes no comprendido en el periodo antes mencionado. 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 alguno 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, cónyuge o -- hermanos, que podrá ampliarse, previa justificación a otros dos cuando medie necesidad/ de desplazamiento fuera del término municipal.
- c) - Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- d) - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter -- público o personal.
- e) - Por el tiempo necesario para asistencia médica que será justificado.
- f) - Dos días por traslado de su domicilio habitual.

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

h) - La mujer trabajadora tendrá derecho a un -- periodo de licencia de seis ~~señales~~ ^{semanas} antes - del parto y ocho después del parto. El ~~permi~~ ^{permi} so de licencia será en todo caso irrenun- - ciable y a él podrán sumarse, a petición - de la interesada, el tiempo no disfrutado an- tes del parto, sin que en ningún caso pueda/ exceder la suma de los dos periodos, de cien días.

Asimismo, las 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.

1) - El tiempo mínimo necesario para concurrir - a exámenes para todos aquellos trabajadores/ que acrediten estar matriculados en un cen- - tro oficial.

2) A lo largo del año los trabajadores tendrán/ derecho a disfrutar hasta seis días de lisen- cia o permiso para asuntos particulares que/ no estén incluidos en los apartados ante- - riores. De forma general se repartirán 3 -- días en Semana Santa y 3 en Navidad, disfru- tándose en dos turnos rotatorios en esas fe- chas, salvo renuncia del trabajador en cuyo/ caso podrá disfrutarlos a su elección, siem- pre que el servicio lo permita, y sin poder- los acumular a las vacaciones anuales retri- buidas.

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

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

Artículo 13.- Excedencias y licencias no retribuidas.

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

Los trabajadores con un año de servicio, también/ podrán solicitar licencias no retribuidas por un plazo sup- - rior 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 excedencia y licencia no re- - tribuidas serán resueltas por EMUASA en el plazo de un mes teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procura- do despachar favorablemente aquellas peticiones que se - fundamenten en terminación de estudios, exigencias fami- - liares, y otras análogas.

El número de trabajadores en tal situación de ex- cedencia voluntaria, no podrá exceder el 5% de la totali- dad de la plantilla de la Empresa, atendiéndose las soli- citudes por orden de presentación.

El trabajador que no solicite el reingreso an- tes de la terminación de su excedencia ó licencia causa- - rá baja definitiva. Para ~~sucesos~~ ^{sucesos} a otra excedencia vo- - luntaria, el trabajador deberá cubrir un periodo 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 notifica- - rá en cuanto la hubiere.

Artículo 14.- Excedencias Especiales.

Dará lugar a la situación de excedencia especial no retribuida el nombramiento para cargo político ó sindi- cal, cuando su ejercicio sea incompatible con la presta- ción 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 Empre- sa.

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 mili- - tar y dos meses más.

Durante dicho periodo 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 Organig- - mo. 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 casos especiales, que por haberse realizado trabajos sucios o penosos, 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 según la época, el 1º de Mayo y el 1º de 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.- Durante los cinco primeros días de baja, el 75% de la totalidad de las retribuciones fijas que venía percibiendo antes de aquello.

b₂.- A partir del sexto día de baja y hasta su pase a la situación de invalidez provisional o permanente el 100% de la indicada totalidad de las retribuciones fijas anteriores a la Baja.

Este último y máximo complemento, y cualquier otra ayuda, los podrá conceder también la Empresa antes del sexto día de baja, en consideración a las circunstancias especiales y excepcionales que concurren 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.

b.- 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 MUNPAL, 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.

Artículo 19.- Seguro complementario por invalidez o muerte.

a).- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional: Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, o MUNPAL, se establece una indemnización que cubre los riesgos de muerte, gran invalidez e invalidez permanente absoluta para todo trabajo. Tal indemnización consistirá en el abono de la suma de un millón de pesetas en cada caso y por una sola vez.

El importe de dicha prestación, si es por invalidez, se abonará a partir del momento en que recaiga/ decisión firme del organismo competente de la Seguridad Social o MUNPAL sobre la calificación de la contingencia.

b) La Empresa contratará un seguro de vida que ampliando la indemnización recogida en el párrafo anterior, cubra los casos de muerte por enfermedad no profesional y accidente no laboral en la misma cuantía indicada de un millón de pesetas. Igualmente cubrirá los casos de incapacidad laboral permanente para el trabajo habitual a resultas, en este último supuesto, de las resoluciones de la MUNICIPAL o S.Social. Esta prestación será compatible con cualquier otra que los herederos o el interesado, según los casos, puedan percibir de la MUNICIPAL o Seguridad Social 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 periodo 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 cubre dicho periodo de carencia.

Los indicados trabajadores que se jubilen a partir de los 65 años de edad, EMUASA les abonará, por una sola vez una indemnización de 115.000 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 cumplidos : 700.000.-pesetas.
- A los 61 años cumplidos : 500.000.-pesetas.
- A los 62 años cumplidos : 350.000.-pesetas.
- A los 63 años cumplidos : 300.000.-pesetas.
- A los 64 años cumplidos : 250.000.-pesetas.

La mencionada gratificación por jubilación voluntaria se hará efectiva al interesado cuando éste acredite haber obtenido la jubilación de la Seguridad Social o MUNICIPAL.

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 doce 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 500.000.- pesetas.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, la Empresa destinará un millón de 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 esta compuesto de los siguientes módulos:

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

Tienen la consideración de salario los cuatro 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 1.985 las retribuciones mensuales quedan establecidas, para los distintos niveles, en la siguiente cuantía:

RETRIBUCIONES - 85

Nivel	1		221.743.- Pts.Mensuales.
"	2		185.490.-Pts. Mensuales.
"	3		155.279.- " "
"	4		130.103.- " "
"	5		109.123.- " "
"	6		95.440.- " "

"	7		83.542.- "	"
"	8		79.765.- "	"
"	9		76.169.- "	"
"	10		73.628.- "	"

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 144.- 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 haya 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.

Artículo 25.- Beneficios "Asistenciales y "Suplidos.

1) Igualmente comprendido en las retribuciones/ del artículo 23 se establece para todos los trabajadores/ un concepto extrasalarial que tendrá la cuantía mensual de 5.028.- pesetas como "Beneficios asistenciales".

2) Ayuda por hijos minusválidos.

La prestación por este concepto amparará los casos de minusvalidez recogidos en el Decreto 2.741/74 y 147/80, y la Empresa asegurará 8.000 pesetas por hijo/-mes.

Para todos los casos especiales como autismo dislexia, dislalia y otros, según el diagnóstico, la Empresa podrá aportar hasta 10.000.- pesetas/mes.

Estas ayudas se otorgarán en todos los casos en que la renta bruta anual sea inferior a 1.300.000.- pesetas y también para aquellos casos en que la renta anual por miembro de la unidad familiar sea inferior a 400.000.- pesetas.

Para el resto de los casos la ayuda se concederá según la siguiente escala:

Si supera el límite de Renta Bruta Anual	Se concede
En 150.000	Hasta 70% de la ayuda complementaria Empresa
En 300.000	Hasta 50% de la ayuda complementaria Empresa.
En más.	Hasta 30% de la ayuda complementaria Empresa.

Las prestaciones establecidas en el párrafo anterior tienen la condición de suplidos no incluidos en el artículo 23

3) Ayudas para Prótesis, Gafas y Similares.

a) A los trabajadores de EMUASA se les podrá otorgar una ayuda de hasta 20.000 pesetas por prótesis dentales.

b) Para gafas, plantillas, ortopedias o similares, se podrán otorgar ayudas de hasta 7.000 pesetas.

c) Estas ayudas no podrán repetirse dentro de cada año para una misma persona de la unidad familiar, por el mismo concepto y no podrán superar la cantidad de 27.000 pesetas por trabajador y año. Para solicitar dichas ayudas/ será imprescindible la presentación de la factura debidamente cumplimentada.

d) Estas ayudas se otorgarán en todos los casos en que la renta bruta anual sea inferior a 1.300.000.- pesetas y también para aquellos casos en que la renta anual por miembro de la unidad familiar sea inferior a 400.000.- pesetas.

Para el resto de los casos la ayuda se concederá según la siguiente escala:

Si supera el límite de - Renta Anual en	Se concede
100.000 Ptas.	Hasta 70% de la ayuda.
200.000 "	Hasta 50% de la ayuda.
en más.	Hasta 30% de la ayuda.

e) En el caso de prótesis permanentes, no especificadas en este apartado, la Empresa emprenderá cuantas reclamaciones y gestiones sean oportunas o se consideren necesarias para repercutir el coste de la MUNFAL o Seguridad Social. No obstante, si fuera necesario, se podría estudiar la posibilidad de anticipo o pago de cantidades para cubrir dichas prótesis en su coste total o parcial/ y atendiendo a criterios similares a los del apartado anterior.

f) Para casos especiales, se estudiará la situación concreta de que se trate, atendiendo a criterios similares, a las fijadas en este apartado, para la concesión de ayudas.

Artículo 26.- Antigüedad.

Como premio a la vinculación a la Empresa todo el personal de la misma percibirá un complemento personal consistente en trienios cuya cuantía, para los distintos niveles, queda establecida en la siguiente forma:

Nivel	1		3.653.- Pts. trienio
"	2		3.653.- " "
"	3		3.653.- " "
"	4		2.923.- " "
"	5		1.462.- " "
"	6		2.192.- " "
"	7		1.462.- " "
"	8		1.218.- " "
"	9		1.218.- " "
"	10		1.218.- " "

Artículo 27.- Gratificaciones Extraordinarias.

El personal de la Empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias, una en Junio y otra en Navidad, cada una de ellas en la cuantía, según nivel, de las retribuciones del art.23 del presente Convenio, más la antigüedad.

Se excluyen de las pagas extras el plus de asistencia y los beneficios asistenciales y suplidos. Al personal funcionario cuyas retribuciones no comprenden los dos conceptos anteriores, se les detraerá la misma cifra que resulte para el personal laboral.

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.

La Empresa y los trabajadores se comprometen a llegar a la total supresión de las horas extraordinarias. No obstante si en el presente año 1.985 hubiese necesidad de realizarlas, dichas horas extraordinarias en todo caso se abonarán de acuerdo con la siguiente tabla:

Nivel 1		1.050.- Pts.
" 2		1.000.- "
" 3		950.- "
" 4		900.- "
" 5		850.- "
" 6		800.- "
" 7		750.- "
" 8		700.- "
" 9		660.- "
" 10		630.- "

En el supuesto de que algún trabajador, en razón a su excepcional antigüedad, resultase perjudicado en el precio de las horas extraordinarias establecidas en la tabla anterior, la Empresa se las abonará a los importes del año 1.985 incrementados en un 6,5%.

Artículo 29.- Pluses.

Ambas partes conocedoras de la forma actual en que se vienen percibiendo los pluses se comprometen a elaborar un estudio de los mismos a aplicar por puestos de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.

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 vehículos 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 1.985, una compensación de 300.- pesetas por día en que efectivamente conduzca. De realizarse en vehículo propio se abonará una compensación de 20 pesetas por kilómetro si se utiliza automóvil y de 12 pesetas kilómetro 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 800.- 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 tienen derecho a un suministro de agua gratuito que se fija en 120 M3 al año. Vistas las dificultades de aplicación de esta gratuidad se establece una compensación económica para todos los trabajadores que demuestren estar dados de alta y al corriente en cualquier Servicio de Aguas y que será el importe de los 120 m3 dichos, mas la cuota de abono, al precio de la tarifa que en cada momento se encuentre en vigor para EMUASA.

En el presente año 1.985 la compensación se establezca en el momento en que se conozca la tarifa en vigor.

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:

NIVEL	TOTAL PERCEPCIONES AÑO	HORAS EFECTIVAS.
1	3.085.706.-	1.650.
2	2.578.164.-	1.650.
3	2.155.210.-	1.650.
4	1.802.746.-	1.650.
5	1.509.026.-	1.650.
6	1.317.464.-	1.650.
7	1.150.892.-	1.650.
8	1.098.014.-	1.650.
9	1.047.670.-	1.650.
10	1.012.056.-	1.650.-

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

Los trabajadores de la Empresa afiliados a una central sindical podrán constituir su 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, el cual dispondrá de 20 horas mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependen-

cias 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 como 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 esté destinada.

j) Gastos del Comité. Los gastos de desplazamiento, 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 o 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 5.000.- 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 materia 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 clasificarán 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 producen 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 12 veces 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 inculcado 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 inculcado, 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.

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.

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.

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.

ASCENSOS

CONDICIONES MÍNIMAS EXIGIBLES PARA OPTAR AL ASCENSO DEL NIVEL

NIVELES

Generales del nivel

Paso del 10 al 9

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

- 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.

CRITERIOS DE PUNTUACION PARA ACCEDER A LAS VACANTES (CALIFICACIONES)

<u>Generales del nivel</u>	<u>Puntos</u>	<u>Particulares del puesto</u>
- 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.		

ASCENSOS

CONDICIONES MÍNIMAS EXIGIBLES PARA OPTAR AL ASCENSO DE NIVEL

NIVELES

Generales del nivel

Paso del 9 al 8.

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

- 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.

CRITERIOS DE PUNTUACION PARA ACCEDER A LA VACANTE (CALIFICACIONES)

<u>Generales del nivel</u>	<u>Puntos</u>	<u>Particulares del puesto</u>
- 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 palas/ retro-excavadoras y cargadoras.
- Cumplimiento perfil humano específico para cada plaza.	1-8	3.- Honestidad general. Buen aspecto personal. Responsabilidad. Conocimientos de calles, carriles y veredas de Murcia y Pedanías.
- Ejercicio propuesto por el Tribunal formado por 2 miembros del Comité de Empresa, miembros designados por la Empresa y presidido por el Gerente, con voto de calidad en caso de empate.	1-5	4.- Conocimientos de croquización. 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.
- Periodo de prueba según legislación vigente.		

Paso del 9 al 8 (continuación)Particulares del puesto

- 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 MÍNIMAS EXIGIBLES PARA OPTAR AL ASCENSO DE NIVEL

NIVELES

Generales del nivelPaso del 9 al 7

(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.

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

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

- Valoración puesto de trabajo (metodos y tiempos).

1-10

- Antigüedad en la Empresa o en el Servicio de Abastecimiento y Saneamiento.

1-5

- Expediente profesional. ..

1-7

- Cumplimiento perfil humano específico para cada plaza. .

1-5

- Cursos de perfeccionamiento (específicos).

1-5

- Titulación (Maestría Grado Medio, BUP), etc.

1-7

- 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

- Periodo de prueba según legislación vigente.

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. Dotes de organización de medios humanos y mecánicos. Mando directo sobre personal a su cargo.

2.- Carnet de 1ª especial. Manejo específico de palas retro-excavadoras y cargadoras. Dominio de mecánica y electricidad del automóvil, palas, compresores y pequeña maquinaria.

3.- Dibujo de todo tipo. Conocimiento de fotocopias. Delineación Lápis-tinta. Rotulación plantilla.

4.- Ejecución e interpretación de todo tipo de análisis, tanto de agua potable como residual. Toma de muestras, etc.

Paso del 8 al 7 (continuación).Particulares del puesto.

5.- Carnet de 1ª 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.

6.- Buen aspecto personal. Mecanografía. Taquigrafía. Archivo de documentos/ Registros. Nociones de contabilidad e informes.

7.- Capacidad de concentración. Agilidad manual (mecanografía). Conocimientos de Informática.

ASCENSOS

CONDICIONES MÍNIMAS EXIGIBLES PARA OPTAR AL ASCENSO DE NIVELNIVELESGenerales del nivelPaso del 7 al 6

- (1) Aux. Técnico
(2) Sub-Capataz.
(3) Sub-Jefe Almacén

- 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>
(4) Sub-Jefe Maq.			
(5) Topógrafo 2ª	- Valoración puesto de trabajo (mét. tiempos).	1-10	1.- Mediciones. Valoraciones. Cartografía
(6) Delineante Proyectista.	- Antigüedad en la Empresa o - Servicio de Abastecimiento y Saneamiento.	1-5	Dotes de mando. Experiencia en obras de todo tipo. Informes técnicos. -- Croquización. Valoraciones. Interpre- tación de planos.
(7) Inspector Obras.			
(8) Oficial Adv. 2ª	- Expediente profesional. ..	1-7	2.- Dotes de mando. Croquización. Medi- ción. Amplio conocimiento de redes - y reparaciones. Condiciones físicas.
	- Cumplimiento perfil humano.	1-5	Amplios criterios de organización -- de medios humanos, mecánicos y mate- riales de todo tipo. Conocimientos - de la estructura de redes generales- de distribución, depósitos, plantas/ de tratamiento, etc.
	- Titulación (Grado Medio, -- Maestría Industrial y otros)	1-7	
	- Cursos perfeccionamiento	1-5	
	- Ejercicio propuesto por Tri- bunal 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 fun- cionamiento y control de almacén. Con- troles de stockajes mínimos. Conoci- mientos de previsiones y materiales/ de todo tipo. Conocimiento de inven- tarios. Imputaciones de materiales y control almacén.
	- Periodo de prueba según legis- lación vigente		

Paso del 7 al 6 (continuación)Particulares del puesto

- 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 pla-
zos de ejecución de las mismas.
- 5.- Título de Grado Medio específico o
prácticas con cinco (5) años de ex-
periencia documentada en Empresa --
pública o privada, como mínimo, es-
tando capacitado para efectuar toda
clase de trabajos de replanteo, le-
vantamientos topográficos y contro-
les de obra, desarrollando en gabi-
nete los trabajos efectuados en cam-
po con taquímetro o nivel, poseyen-
do además conocimientos de construc-
ción.
- 6.- Título reconocido de Colegio Profe-
sional. Experiencia. Diseño y proyec-
ción de maquinaria, perfiles gráfi-
cos, etc. Rotulación a mano. Perspec-
tiva.
- 7.- Dotes de mando. Amplios conocimiento
en todo tipo de obras, especialmen-
te de abastecimiento y saneam. Inter-
pretación de planos de cualquier gra-
do de dificultad. Dominio de medi-
ciones, valoraciones. Informes técni-
cos. Croquización. Ayuda en replan-
teos de obras. Conocimientos de prue-
bas y ensayos de materiales.
- 8.- Dotes de mando. Conocimiento de con-
troles, gráficos, valoraciones. Meca-
nografía y Taquigrafía. Registro y -
archivo de documentos.

CONDICIONES MINIMAS EXIGIBLES PARA OPTAR AL ASCENSO DE NIVEL

ASCENSOS

NIVELESGenerales 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 PUNTUACIÓN PARA ACCEDER A LAS VACANTES ,CALIFICACIONES)

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

<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. -- Croquización. 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	
- 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	2.- Idem. Idem. a Capataz
- Período de prueba según la legislación vigente.		3.- Experiencia en compra y funcionamiento de almacén. Dotes de mando./ Amplios criterios de provisiones de compras, precios y materiales de todo tipo, maquinaria. Con rol de inventarios. Cargos de materiales. Stockajes mínimos. Control de almacén.

Paso del 6 al 5 (continuación).Particulares del puesto

- 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.

ASCENSOSCONDICIONES MINIMAS EXIGIBLES PARA OPTAR AL ASCENSO DE NIVELNIVELESGenerales del nivelPaso del 5 al 4

- (1) Jefe de Unidad.
(2) Jefe Advo. 2º.

- 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 mejoras/ 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 Sanamiento.	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.		

ASCENSOSCONDICIONES MINIMAS EXIGIBLES PARA OPTAR AL ASCENSO DE NIVELNIVELGenerales del nivelPaso 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 "Currículum Vitae" del solicitante, valorados/ a criterio del tribunal constituido al efecto.
- Número de Jefaturas de Unidad desempeñadas anteriormente.	

Y siendo las 12 horas del día al principio mencionado firman de conformidad con todo lo contenido en el presente Convenio:

Por la Empresa:

Don Carlos de la Plaza Alcaraz, don Manuel Navarro Martínez, don Alfonso Martínez García, don Antonio Valencia Rubio y don Rafael Beltri Carreño. Como asesores: Don Nicolás J. García Tomás y don Francisco Burillo Bueno.

Por los trabajadores:

Don Antonio Zamora Micó, don José Asunción Moreno, don J. Manuel Simón Santos, don Juan J. Valverde Marín, don Francisco López Moreno, don Bernardo Mercader Menárguez, don Juan Martínez Navarro, don Demetrio Díaz Martínez y don J. Antonio Zambudio Gómez. Como asesores: Don José Cánovas, por CC.OO., y don Antonio Ruiz, por U.G.T.

Conforme el Consejo de Administración. P.D., don José A. Piñero Gómez.