

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 8185

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 89/84

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, para Aguas y Saneamiento de Murcia (EMUASA), de ámbito empresa, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 5 de diciembre de 1984, que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 14 de diciembre de 1984, 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.

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: Remitir el texto original del Convenio, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 14 de diciembre de 1984.—El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, Vicente Selma Ramos.

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 1.984

ACTA DE LA REUNION DE LA COMISION NEGOCIADORA, CELEBRADA EN FECHA 5 DE DICIEMBRE DE 1.984, 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 5 de Diciembre de 1.984, 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. Jose Antonio Píngro Gómez, D. Carlos de la Plaza Alcaraz, D. Manuel Navarro Martínez, D. Rafael Beltrá Carreño y D. Antonio Valencia - Rubio.

En representación de los Trabajadores D. Antonio Zamora Micol, D. Jose M. Samón Santos, D. Jose Asunción Moreno, D. Juan J. Valverde Marín, D. Juan Martínez Navarro, D. Jose A. Zambudio Gomez y D^{ña} Mercedes Sanchez Moreno que actúa como secretaria de la comisión negociadora.

En calidad de Asesores D. Jose Canovas por CC.OO. y D. Jose Maria Sánchez Bolarin 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 1.984 y cuyo contenido íntegro es el siguiente:

CAPITULO I.- 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 (Supermumerarios y Laborales) como de nuevo ingreso.

Artículo 2.- Ámbito temporal, denuncia y prórroga

La duración del presente Convenio será de un año - contado desde el 1º de Enero de 1.984 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 5.- NIVELESArtículo 4.- Categorías profesionales

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

- Nivel 1.- Director Gerente
- Nivel 2.- Jefe de División
- Nivel 3.- Jefe de Departamento
- Nivel 4.- Jefe de Unidad (T.A.C.)
- Jefe Avdo. 2ª

- Nivel 5.- Capataz
- Encargado
- Jefe de Almacén
- Jefe de Maquinaria
- Topógrafo de 1ª
- Oficial Advo. 1ª

- Nivel 6.- Sub-Capataz
- Sub-Jefe de Almacén
- Sub-Jefe de Maquinaria
- Topógrafo de 2ª
- Delineante Proyectista
- Inspector de Obras
- Oficial Advo. 2ª
- Auxiliar Técnico

- Nivel 7.- Oficial 1ª o Jefe de Brigada
- Maquinista 1ª
- Delineante Auxiliar
- Laboratorio
- Oficial Conductor Mecánico
- Auxiliar Advo. 1ª
- Pantallista

- Nivel 8.- Conductor
- Maquinista 2ª
- Cobrador
- Vigilante
- Ayudante
- Oficial 2ª de oficios
- Auxiliar Advo 2ª
- Oficial Inspector

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

- Nivel 10.- Peón
- Ordenanza
- Portero
- Conserje
- Guarda
- Limpieza
- Listero
- Precintador-Inspector
- 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 PLANTILLANIVEL 1 - 1 *

D. Carlos de la Plaza Alcaraz

Doctor Ingeniero de Minas.

NIVEL 2 - 1 *

D. Manuel Navarro Martínez

Técnico Admón.

NIVEL 3 - 1 *

D. Alfonso Martínez García

Auditor Contable
Licenciado en EconomíaGRUPO I.- Personal titulado y técnico

- Director Gerente
- Jefe de División
- Jefe de Departamento
- Jefe de Unidad (T.C.)
- Topógrafo de 1ª
- Topógrafo de 2ª
- Delineante Proyectista
- Delineante Auxiliar

GRUPO II.- Administrativo

- Jefe de Unidad (A.)
- Jefe Advo. 2ª
- Oficial Advo. 1ª
- Oficial Advo. 2ª
- Auxiliar Advo. 1ª
- Pantallista.
- Auxiliar Advo. 2ª

GRUPO III.- Personal de Oficios

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

GRUPO IV.- Personal Subalterno

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

NIVEL 4 - 5 *

D. Rafael Beltrí Carreño
D. Joaquín Fernández Fernández
D. Concepción Mateos Laorden
D. Manuel Santo Medina
D. Antonio Valencia Rubio,

Ing. Técnico Ind.
" " O.P.
Profesor Mercantil
Ing. Técnico Ind.
" " "

D. José Agüera López : Oficial 1.^a
D. Juan Corbalán Cánovas Conductor
D. M.ª José Fernández Cerón Pantallista
D. Resurrección García Castaño Auxiliar 1.^a
D. Juan Iniesta Sánchez Conductor
D. José Lucas Fernández Delineante Aux.

NIVEL 5 - 13 *

D. Francisco Sánchez Sánchez
D. Cosme Camacho Barranco
D. José Juárez Menárguez
D. José Martínez García
D. Rafael Acosta Alvarez
D. José Garrigós Campos
D. Ginés Sánchez Soriano
D. Antonio Garrión Pagán
D. Miguel Angel Marín González
D. Venancio Martínez Ruiz
D. Antonio Nicolás Avilés
D. José Ruiz Sola
D. Joaquín Sánchez Pérez

Capataz
"
"
"
Sobrestante
Capataz
"
Jefe de Servicio
Capataz
Jefe Servicio
" "
Capataz
Jefe Servicio

D. Rafael Lucas Villaplana Conductor
D. Juan Martínez Navarro Oficial 1.^a
D. Francisco Micol Méndez Conductor 1.^a
D. José Moreno Martí Conductor
D. Pedro Ortega Muñoz Oficial 1.^a
D. Andrés Ruiz Guillamón "
D. Antonio Sánchez Ortuño Conductor
D. Manuel Serrano Diaz Oficial 1.^a
D. Antonio Zamora Nicol "

NIVEL 6 - 20 *NIVEL 6 - 8 *

D. José Beviar Portero
D. Manuel Martínez Baena
D. Antonio Monreal Navarro
D. Saturnino Palmeiro García
D. Manuel Portaña Lecerqui
D.ª Mercedes Sánchez Moreno
D. Angel Caravaca Montes
D.ª M.ª Pilar Quetglas Mompeán

Administrativo
Delineante
"
Administrativo
Auxiliar Técnico
Administrativo
Delineante P.
Verificadora cons.

D. Andrés Baños Peñaranda Ayudante
D. Manuel Bastida Sánchez "
D. Blas Luján Alcaraz "
D. José Martínez Sánchez "
D. Francisco Ros Ortuño "
D. Agustín Ros Domínguez " escavadora
D. Miguel Abellán Noguera Oficial 2.^a
D. José A. Arques Reina Ayudante
D. Máximo Camacho Navas "
D. Antonio Castaño Nicolás Cobrador
D. Pedro A. García Arroyo Vigilante
D. Pedro Guirao Sánchez "
D. Domingo López Montesinos "
D. Angel Martínez Navarro "
D. Pedro Mercader Sáez "
D. Ramón Molina Sánchez "
D. Antonio Mondejar Bernabé Cobrador
D. Jose A. Monteagudo Mármol Ayudante
D. Leopoldo Navarro Quílez Auxiliar 2.^a
D. Pedro Sánchez Belmonte Ayudante

NIVEL 7 - 35 *

D. Fulgencio Campoy Monreal
D. Francisco Llinares Martínez
D. Manuel Martínez Navarro
D. Antonio Pérez Navarro
D. Antonio Brocal Gómez
D. José Madrid Muñoz
D. Bernardo Mercader Menárguez
D. Antonio Nicolás Sánchez
D. Antonio Juárez Menárguez
D. José García García
D.ª Concepción Hernández López
D. Rafael Hernández Pérez
D. Francisco López Moreno
D.ª M.ª Dolores Manzano Murcia
D. Francisco Martínez Huertas
D. José Noguera Hernández
D. Antonio Sánchez Muñoz
D. Moisés Valencia Rubio
D. Ramón Vallejos Navarro
D. Juan José Valverde Marín

Oficial
"
"
"
"
"
"
"
"
"
Auxiliar Advo.
Oficial
"
Auxiliar Advo.
Of. Mec. Cond.
Oficial
" mec. cond.
"
" mec. cond.
" " "

NIVEL 9 - 16 *

D. José Cárcelos Ruiz Lector contadores
D. Basilio Cubero Valverde " "
D. Francisco García Jara " "
D. Francisco García Pérez Peón Especialista
D. Antonio López Pérez Lector contadores
D. José López Sánchez " "
D. Antonio Martínez Córcoles " "
D. Juan Martínez Martínez Peón Especialista
D. Sebastián Monteagudo Campillo " "
D. Pedro Pons Lopez Lector contadores
D. Juan Francisco Rabadán Martín Peón Especialista
D. José Sánchez García " "

D. Francisco Sánchez Manuel	Lector contadores	D. José García Mateos	Operario
D. Juan Serna Córdoba	" "	D. José González Martínez	"
D. Antonio Serrano Ruiz	" "	D. Antonio González Pallarés	"
D. Mariano Zaragoza Cerezo	Peón Especialista	D. Francisco Huercio Latorre	"
		D. Francisco López Hernández	"
		D. José L. López Hernández	"
		D. Manuel López Hernández	"
<u>NIVEL 10</u> - 97 *		D. José A. López Sánchez	
D. Antonio Alfocá López	Operario	D. Pedro Martínez Castaño	
D. Francisco Arcís Aguilar	"	D. Vicente Martínez Gómez	
D. Antonio Aroca Pardo	"	D. Antonio Moreno Navarro	
D. Miguel Aroca Pardo	"	D. Angel Muñoz Abellán	
D. José Asunción Moreno	"	D. José Muñoz Sola	
D. José Brocal Escribano	"	D. Antonio Navarro Oliva	
D. José Caballero López	"	D. Francisco Navarro Oliva	
D. Juan Cano Sánchez	"	D. Antonio Fellicer Campillo	
D. José Caravaca Rodríguez	"	D. Francisco Tovar Oliva	
D. Juan Cascales López	"	D. José M ^a Vicente Asensio	
D. Antonio Corbalán Pardo	"	D. José G. Orenes Sáez	
D. Francisco Cortés Roca	"	D. Antonio Torres Jimenez	
D. Demetrio Díaz Jiménez	"	D. Antonio Aranda Bernal	Peón
D. Juan Frutos Campillo	"	D. Isidoro Cano Zambudio	"
D. Francisco Galián Hernández	"	D. Francisco Cantero Hernández	"
D. Antonio García Bernal	"	D. Ramón Cerezo Abellán	"
D. Francisco García Jiménez	"	D. Pedro Egea López	"
D. José Gil Román	"	D. Pedro Gálvez Nieto	"
D. Angel González Hidalgo	"	D. Jose M ^a Beviar Cano	Aux. Rec.
D. José Hidalgo Nicolás	"	D. José García de Maya	" "
D. Jesús Lax Zapata	"	D. Jesús García Jimenez	Peón
D. José López Zamora	"	D. José M ^a Gorriiz Saquero	Aux. Rec.
D. José Lucas Guerrero	"	D. Mariano Guillén Esteban	Peón.
D. Ramón Marín Nortes	"	D. Jorge Jimenez Piernas	Aux. Rec.
D. Aquilino Martínez Guirao	"	D. Isidoro Jiménez Rechez	Peón
D. Mariano Martínez Hernández	"	D. Enrique Lavella Clemares	Ordenanza
D. Juan Melero Gálvez	"	D. Francisco López Barqueros	Peón
D. Diego Montesinos Hernández	"	D. Francisco López Barrera	Peón
D. Jose Pérez Gálvez	"	D. Antonio López Campillo	Aux. Rec.
D. Antonio Sánchez Caballero	"	D. Francisco López Pérez	" "
D. Juan Sánchez Marín	"	D. Manuel López Rios	" "
D. Juan Sánchez Ortuño	"	D. José J. Marín González	" "
D. Ramón Sánchez Vallejo	"	D. Antonio Martínez Lisón	Peón
D. José M. Simón Santos	"	D. Mariano Martínez Martínez	"
De. Pedro J. Tortosa Cobarro	"	D. Juan Martínez Puche	"
D. Juan José Valverde Cerezo	"	D. Juan J. Martínez Sánchez	"
D. Juan Vera Muñoz	"	D. Fco. Ortín Tovar	Aux. Rec.
D. Juan A. Zambudio Gómez	"	D. Francisco A. Pérez García	Peón
D. Diego Teruel Moreno	"	D. Salvador Pérez Pérez	"
D. Jesús Abril Iniesta	"	D. Carlos Robles Cano	Aux. Rec.
D. Antonio Asensio Sánchez	"	D. Antonio Sánchez Hernández	Peón
D. José Balsalobre Zaragoza	"	D. J. Luis Santos Cruz	Aux. Rec.
D. Manuel Calderón González (padre)	"		
D. José M. Conesa Martínez	"		
D. Manuel Calderón González (hijo)	"		
D. Jaime Cuenca Huguet	"		
D. Julián Franco Caballero	"		

* La estructura OPTIMA se establecerá mediante el "Estudio de Productividad, Métodos y Tiempos"

* *

"Se reconoce por ambas partes que en los casos de trabajadores en que las funciones que desempeñan son superiores a las propias de la categoría que tienen reconocida, las partes firman tes se comprometen a efectuar una reclasificación profesional de éstos trabajadores, con sujeción a lo previsto en el artículo 8 del presente convenio."

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

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, en consideración a las funciones reales que vienen desempeñando y que perciben compensación económica por la misma, en la fecha de la firma del presente convenio, se les reconocerá su categoría real; todo ello en un plazo de un mes desde la fecha de la firma del mismo.

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 compuesto según convenio, su solicitud de superior categoría, debiendo resolverse en un plazo máximo de tres meses, percibiendo la cantidad que les corresponda desde la fecha que se reconozca la nueva categoría.

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

No obstante en la fecha en que el presente convenio se publique en el B.O.R. se procederá a la reclasificación del siguiente personal, (reclasificación especial):

Nombre	Nivel Antiguo	Nivel Moderno
Francisco Arcís Aguilar	10	8
Miguel Aroca Pardo	10	8

Nombre	Nivel Antiguo	Nivel Moderno
Antonio Alfocea López	10	8
Antonio Nicolas Sánchez	7	5
Aquillino Martínez Guirao	10	8
Ramón Sánchez Vallejo	10	8
Manuel López Hernández	10	8

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 1.709. 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 fijadas por la Empresa con audiencia del Comité.

Artículo 10.- Compensación por festivos

Los trabajos que, por necesidades del servicio o por corresponderles al turno de retén, se realizasen en día festivo, serán compensados por una jornada y media de descanso.

En caso de inclemencia del tiempo la dirección decidirá la no iniciación, suspensión, o continuación de los trabajos. Las horas perdidas en caso de suspensión del trabajo no serán recuperables, abonándose como trabajo efectivo.

Artículo 11.- Vacaciones

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de un mes 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 caso 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 período 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 interesada, el tiempo no disfrutado antes 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.

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

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 excedencia 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 fundamenten 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 o 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 o 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 atenderá a mejorar la formación profesional de sus trabajadores, organizando, de acuerdo con el Comité de Empresa, cursos de formación profesional o 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 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, 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.

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

podieran 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 (R.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 bienen 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).- En caso de invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivada de enfermedad, se abonará al trabajador la cantidad de 110.000 ptas., que se le harán efectivas cuando recaiga resolución firme de la Seguridad Social o MUNPAL declarándole en la indicada situación de invalidez.

c).- En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará a los herederos la cantidad de 50.000 ptas., prestación que será compatible con cualquier otra que dichos herederos puedan percibir de la Seguridad Social o MUNPAL 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 cubra dicho periodo 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 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: 640.000 pesetas.
- A los 61 años cumplidos: 425.000 pesetas.
- A los 62 años cumplidos: 320.000 pesetas.
- A los 63 años cumplidos: 270.000 pesetas.
- A los 64 años cumplidos: 210.000 pesetas.

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

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 forma, 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 por el trabajador, 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 o 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.

CAPITULO V CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 23.- Retribuciones

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la Empresa.

Para el presente año 1.984 dichas percepciones salariales quedarán establecidas, para los distintos niveles, en la siguiente forma mensual:

PERCEPCIONES - 84

Nivel 1		217.520,- Pts. Mensuales
" 2		181.267,- " "
" 3		151.056,- " "
" 4		125.880,- " "
" 5		104.900,- " "
" 6		91.217,- " "
" 7		79.319,- " "
" 8		75.542,- " "
" 9		71.946,- " "
" 10		69.405,- " "

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"

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".

Todos los trabajadores que tengan algún hijo disminuido psíquico reconocido como tal por la Seguridad Social o MUNPAL, percibirán con cargo a la Empresa una cantidad que, sumada a la que pueda corresponderles percibir por los organismos dichos, alcance la cifra de 5.343,- pesetas, como "Suplidos", no incluidos en el artº 23.

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		3.430,- Pts.
" 2		3.430,- "
" 3		3.430,- "
" 4		2.744,- "
" 5		1.375,- "
" 6		2.058,- "
" 7		1.375,- "
" 8		1.029,- "
" 9		1.029,- "
" 10		1.029,- "

Se tendrán en cuenta los límites máximos establecidos en el artículo 25. 2 del Estatuto de los Trabajadores.

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 de su salario base mas la antigüedad. Se procurará equiparar la cuantía de estas gratificaciones extraordinarias de forma tal que, sin perjuicio de la antigüedad, la cantidad a percibir sea la misma para cada uno de los niveles.

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.

La diferencia que pudiera resultar entre los importes totales de las dos gratificaciones extraordinarias y el resultado de multiplicar por dos los salarios establecidos en el artículo 23 para cada uno de los niveles, la dedicará la Empresa al establecimiento de una prima por objetivos con la finalidad de incentivar la producción.

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 1.984 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,- Pts.
"	3		950,- Pts.
"	4		900,- Pts.
"	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 1.984 incrementados en un 6,5%.

Artículo 29.- Pluses

Durante la vigencia del presente Convenio se aplicarán los pluses ya establecidos por la Empresa sin posibilidad de aplicar nuevos. Ambas partes conocedoras de la forma actual en que se vienen percibiendo los mismos, se comprometen a elaborar un estudio de los pluses 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. 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 3 horas mas de la establecida y ello coincidiese con las horas de la comida o cena, se indemnizará al trabajador con la dieta legal establecida.

Cualesquiera otros gastos que se le puedan producir al trabajador con ocasión de la realización de su tra-

bajo, 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 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 1.984 la compensación se establece en 5.634,- pesetas.

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 el total de percepciones anuales (excluidos los incrementos que puedan corresponder por antigüedad) en función de las horas anuales de trabajo con las que a continuación se indican, para los distintos niveles profesionales:

NIVEL	TOTAL PERCEPCIONES AÑO	HORAS EFECTIVAS
1	2.936.520,-	1.709,-
2	2.447.104,-	1.709,-
3	2.039.256,-	1.709,-
4	1.699.380,-	1.709,-
5	1.416.120,-	1.709,-
6	1.231.429,-	1.709,-
7	1.070.806,-	1.709,-
8	1.019.817,-	1.709,-
9	971.271,-	1.709,-
10	936.967,-	1.709,-

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 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 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
- Absentismo y 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, for-

mulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa, Ayuntamiento o 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 supuesto 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 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 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 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 con-

cedrá 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 inte-

grado 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.

ESCALAFON

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 MINIMAS EXIGIBLES PARA OPTAR AL ASCENSO DE NIVEL

NIVELES

Paso del 10 al 9

(1) Peón Especial.

(2) Telefonista.

(3) Lector.

(4) Almacenero.

Generales del nivel

- 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)

Generales del nivel

Puntos

Particulares del puesto

- Valoración del puesto de trabajo (Métodos y tiempos) 1-10
- Antigüedad en la empresa . 1-5
- Expediente profesional ... 1-7
- Cumplimiento perfil humano específico para la plaza, - publicado en cada caso particular 1-5
- 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 la legislación vigente.

- 1.- Cualidades físicas. Conocimientos de fontanería. Habilidad manual. Cursos de perfeccionamiento (INEM y otros).
- 2.- Buenos modales. Responsabilidad. Puntualidad. Letra clara.
- 3.- Buenos modales. Buen aspecto personal. Conocimiento de calles, carriles y veredas de Murcia y Pedanías.
- 4.- Dominio máquina calculadora. Conocimiento de tuberías y accesorios. Conocimientos sobre funcionamiento de fichas maestras, entradas, salidas, inventarios y stockajes mínimos.

ASCENSOSCONDICIONES MINIMAS EXIGIBLES PARA OPTAR AL ASCENSO DE NIVELNIVELESPaso del 9 al 8

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

Generales del nivel

- 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 LAS VACANTES (CALIFICACIONES)

- (6) Oficial 2ª de Oficios.
- (7) Aux. Advo. 2ª.
- (8) Oficial-Inspector.

Generales del nivelPuntosParticulares del puesto

- Valoración del puesto de trabajo (Métodos y tiempos) 1-10
- Antigüedad en la empresa .. 1-5
- Expediente profesional 1-7
- Cumplimiento perfil humano específico para cada plaza 1-5
- 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.

- 1.- Carnet de 1ª A. Conocimientos de mecánica y - electricidad del automóvil. Conocimientos de/ puesta en marcha de compresores y grupos elec- trógenos.
- 2.- Carnet de 1ª A. Conocimientos de mecánica y - electricidad. Manejo de palas retro-excavado- ras y cargadoras.
- 3.- Honestidad general. Buen aspecto personal. - Responsabilidad. Conocimientos de calles, ca- rriles y veredas de Murcia y Pedanías.
- 4.- Conocimientos de croquización. Redacción de - informes. Conocimientos generales de redes de saneamiento, instrumentos manuales o mecánicos elementales de limpieza de alcantarillado. Co- nocimiento de ejecución de pequeñas obras de - saneamiento. Cursos de perfeccionamiento.
- 5.- Cualidades físicas. Conocimientos de repara- ciones en acometidas y conducciones de pequeño diámetro, válvulas y accesorios. Conocimientos generales de las redes. Habilidad manual. Cur- sos de perfeccionamiento.
- 6.- Conocimientos equiparables a formación profe- sional de 1er. 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 ortogra- fía.
- 8.- Honestidad general. Conocimientos para compro- bar y detectar fraudes. Conocimientos de ele- mentos de todo tipo para localizar pérdidas -- por averías, fraudes, etc.

ASCENSOSCONDICIONES MINIMAS EXIGIBLES PARA OPTAR AL ASCENSO DE NIVELNIVELESPaso del 8 al 7

- (1) Oficial 1º o Jefe de Brigada.
- (2) Maquinista 1º.
- (3) Delineante Aux.
- (4) Laboratorio.
- (5) Oficial Conductor-Mecánico.
- (6) Aux. Advo. 1º.
- (7) Pantallista.

Generales del nivel

- 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 LAS VACANTES (CALIFICACIONES)Generales del nivelPuntosParticulares del puesto

- Valoración puesto de trabajo (mét. tiempos) 1-10
- Antigüedad en la empresa..... 1-5
- Expdte. 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. Conocimiento 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 fotocopios. Delineación lápiz-tinta. Rotulación -- plantilla.
- 4.- Ejecución e interpretación de todo tipo de análisis, tanto de agua potable como residual. -- Toma de muestras, etc.
- 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.

ASCENSOSCONDICIONES MINIMAS EXIGIBLES PARA OPTAR AL ASCENSO DE NIVELNIVELESPaso del 7 al 6

- (1) Aux. Técnico.
- (2) Sub-Capataz
- (3) Sub-Jefe Almacén
- (4) Sub-Jefe Maquin.
- (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)Generales del nivelPuntosParticulares del puesto

- Valoración puesto de trabajo (méth. tiempos) 1-10
- Antigüedad en empresa 1-5
- Expdte. profesional ... 1-7
- 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 Empre-
sa, 2 miembros de la em-
presa y presidido por el
Gerente con voto de cali-
dad en caso de empate... 1-8
- Periodo de prueba según
legislación vigente.

- 1.- Mediciones. Valoraciones. Cartografía. Dotes de mando. Experiencia en obras de todo tipo. Informes técnicos. Croquización. Valoraciones. Interpretación de planos.
- 2.- Dotes de mando. Croquización. Medición. Amplio conocimiento de redes y reparaciones. Condiciones físicas. Amplios criterios de organización de medios humanos, mecánicos y materiales. --- Conocimientos de la estructura de redes generales de distribución, depósitos, plantas de tratamiento, etc.
- 3.- Dotes de mando. Experiencia en funcionamiento y control de almacén. Controles de stockajes - mínimos. Conocimientos de provisiones y materiales de todo tipo. Conocimiento de inventarios. Imputaciones de materiales y control almacén.
- 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, es tando 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 conocimientos 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 Taquígrafía. Registro y archivo de documentos.

ASCENSOSCONDICIONES MINIMAS EXIGIBLES PARA OPTAR AL ASCENSO DE NIVELNIVELESPaso del 6 al 5

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

Generales del nivel

- 1.- Existencia de vacante según organigrama empresa.
- 2.- Título de BUP, Maestría Industrial o cursos equiparables a los anteriores.
- 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 (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	1-5	2.- Idem. idem. a Capataz.
- Expdte. profesional	1-7	3.- Experiencia en compras y funcionamiento de almacén. Dotes de mando. Amplios criterios de -- previsiones de compras, precios y materiales -- de todo tipo, maquinaria. Control de inventarios. Cargos de materiales. Stockajes mínimos. Controles de almacén.
- Cumplimiento perfil humano	1-5	4.- Dotes de mando y organización del Parque de -- Maquinaria. Dominio en la interpretación de -- planos. Amplios conocimientos de mecánica, -- electricidad, motores, bombas, etc. Condición física. 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.
- Titulación (Grado Medio, -- Maestría Industrial, etc.)	1-7	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.
- Cursos perfeccionamiento	1-5	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.
- 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	
- Periodo de prueba según legislación vigente.		

ASCENSOSNIVELESCONDICIONES MINIMAS EXIGIBLES PARA OPTAR AL ASCENSO DE NIVELPaso del 5 al 4Generales del nivel

- (1) Jefe de Unidad. 1.- Existencia de vacante según organigrama de la empresa.
- (2) Jefe Advo. 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)Generales del nivelPuntosParticulares del puesto

- Valoración puesto de trabajo (métodos, tiempos) .. 1-10
- Antigüedad en la empresa . 1-5
- Expdte. 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.

- 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 cálculos hidráulicos de redes, dimensionamiento, valoración y dirección de la ejecución.

ASCENSOSNIVELESCONDICIONES MINIMAS EXIGIBLES PARA OPTAR AL ASCENSO DE NIVELPaso del 4 al 3Generales del nivelJefe de Departamento

- 1.- Existencia de vacante 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)Generales del nivelParticulares del puesto

- Valoración del puesto de trabajo (métodos - tiempos) .
- Antigüedad en la empresa.
- Expediente profesional.
- Cumplimiento perfil humano.
- Titulación.
- Cursos de perfeccionamiento.
- Número de Jefaturas de Unidad desempeñadas anteriormente.
- Título de Grado Medio o Superior.
- Práctica de cinco (5) años como mínimo, en empresa pública o privada, especializada en el tema específico del departamento al que se opte.
- Amplia experiencia.
- Dotes de organización y mando.
- Amplios conocimientos del tema específico del departamento a ocupar.
- Todos los que se deriven del "curriculum vitae" del solicitante, valorados a criterio del tribunal constituido al efecto.