

## II. Administración Civil del Estado

### 2. Direcciones Provinciales de Ministerios

Número 10154

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

##### Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 56/89.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para «EMUASA» de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 20-10-89, cuya representación de la Empresa, está formada por representación de la empresa, y la de los trabajadores por las Centrales Sindicales, U.G.T. y CC.OO., y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 2-11-89, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2. y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por 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 2 de noviembre de 1989.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

(D.G. 552)

EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y  
SANEAMIENTO DE MURCIA, S.A. (E.M.U.A.S.A.)

Convenio COLECTIVO 1989-1990

#### 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 procedente del Excmo. Ayuntamiento (funcionarios y laborales) como de nuevo ingreso sea cual fuera la modalidad de su contratación.

#### Artículo 2.—Ámbito temporal, denuncia y prórroga

La duración del presente Convenio Colectivo será de dos años, contados desde el 1 de enero de 1989 hasta el 31 de diciembre de 1990, siendo su entrada en vigor la primera de las fechas mencionadas, independientemente de su fecha de publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

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.

Como cláusula de garantía salarial, se establece que las retribuciones de todo el personal al servicio de EMUASA se incrementarán en 1989, en relación a 1988, en el mismo porcentaje que se incrementa el I.P.C. (según el elaborado por el I.N.E. u organismo que le sustituya) durante el año 1989. En 1990, en relación a 1989, se incrementará el I.P.C. de 1990 + 0,7%. Además de las retribuciones, serán objeto de revisión todos los artículos económicos.

A tal efecto se practicará liquidación individual cada año y de producirse alguna diferencia económica, la misma se abonará en el mes de marzo del año siguiente, por el concepto que resulte más oportuno.

La liquidación se practicará teniendo en cuenta la siguiente fórmula:

Retribuciones 88 (salario base + antigüedad + plus de asistencia + beneficios asistenciales y suplidos + incentivo de productividad de carácter fijo) + I.P.C. 89 = retribuciones 89, retribuciones 1990, los mismos conceptos + I.P.C. 1990 + 0,7%.

#### 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 Administra-

ción Local, según la condición del trabajador, y en todo caso del acuerdo del Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Murcia de 29 de octubre de 1982.

## CAPITULO II

### PLANTILLA Y NIVELES

#### Artículo 4.—Grupos profesionales

Todo el personal de EMUASA al que afecta este Convenio Colectivo, se clasificará de acuerdo con las funciones que primordialmente realiza, en dos grandes grupos:

Personal Técnico y Administrativo.

Personal Especialista y no cualificado.

La clasificación del personal es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas las profesiones y oficios enumerados, si no lo requieren las características y tareas desarrolladas por la Sociedad.

#### 4.1. Grupo de personal técnico y administrativo

El personal técnico y administrativo es aquel que desarrolla funciones esencialmente técnicas, administrativas o directamente relacionadas con ellas y estará dividido en dos grupos:

*Grupo I:* personal titulado, técnico o asimilados

Director de Area  
Jefe de Centro Gestor  
Titulado Superior  
Titulado Medio  
Asimilados  
Topógrafo de 1.<sup>a</sup>  
Topógrafo de 2.<sup>a</sup>  
Delineante Proyectista  
Delineante  
Auxiliar Técnico  
Inspector de obras.

*Grupo II:* personal administrativo

Jefe de Centro Gestor  
Analista  
Oficial Administrativo 1.<sup>a</sup>  
Programador  
Oficial Administrativo 2.<sup>a</sup>  
Auxiliar Administrativo  
Operador de Ordenador  
Pantallista  
Cobrador  
Auxiliar de Recaudación  
Jefe de Lectores  
Lectores  
Oficial Inspector  
Inspector precintador  
Jefe de Almacén  
Telefonistas  
Ordenanza  
Auxiliar de Oficina

#### 4.2. Grupo personal especialista y no cualificado

El grupo de personal especialista y no cualificado es el constituido por el personal que desarrolla fundamentalmente

misiones prácticas o manuales relacionadas con los oficios clásicos o con los oficios peculiares de EMUASA.

*Grupo III:* personal especialista y no cualificado

Capataz  
Subcapataz  
Jefe de Taller y Maquinaria  
Oficial 1.<sup>a</sup> o Jefe de Brigada  
Oficial 1.<sup>a</sup> Maquinista  
Oficial conductor mecánico  
Oficial 2.<sup>o</sup>  
Vigilante  
Ayudante  
Almacenero  
Peón especialista  
Peón

#### Artículo 5.—Niveles

Nivel 1, Nivel 2, Nivel 3,  
Nivel 4:

Jefe de Centro Gestor, Titulado Superior o Medio, Ingeniero Técnico, Asimilados.

Nivel 5:

Topógrafo 1.<sup>a</sup>  
Oficial Administrativo 1.<sup>a</sup>  
Jefe de Lectores  
Jefe de Taller y Maquinaria  
Jefe de Almacén  
Capataz

Nivel 6:

Topógrafo 2.<sup>a</sup>  
Delineante Proyectista  
Auxiliar Técnico  
Oficial Administrativo 2.<sup>a</sup>  
Sub-capataz  
Inspector de Obras

Nivel 7:

Delineante  
Auxiliar Administrativo  
Pantallista  
Oficial 1.<sup>a</sup> o Jefe de Brigada  
Oficial 1.<sup>a</sup> Maquinista  
Oficial conductor mecánico

Nivel 8:

Oficial Inspector  
Vigilante  
Ayudante  
Oficial 2.<sup>a</sup>  
Cobrador  
Telefonista

Nivel 9:

Lector  
Inspector Precintador  
Almaceneros  
Peón especialista

## Nivel 10:

Auxiliar de Recaudación  
Ordenanza  
Peón  
Personal Auxiliar

La categoría de Personal Auxiliar, dependiendo del tipo de contrato que tenga, como máximo a los tres años de su vinculación con la Sociedad, pasarán a su nivel correspondiente de forma automática.

## ESTRUCTURA NOMINATIVA DE LA PLANTILLA

## Nivel 1,

## Nivel 2:

Don Manuel Navarro Martínez, Director Comercial-Administrativo.

Don José M.<sup>a</sup> García Olmos, Director Informático.

## Nivel 3:

Don Rafael Beltrí Carreño, Director Técnico.  
Don Antonio Valencia Rubio, Director Producción.  
Don Alfonso Martínez García, Director Económico.  
Don Nicolás José García Tomás, Director Laboral.  
Don José Villegas Torres, Ingeniero Superior.

## Nivel 4:

Don Manuel Martínez Baena, Jefe Centro Gestor.  
Don Manuel E. Santo Medina, Jefe Centro Gestor.  
Don José Guil González, Ingeniero Técnico.  
Don Hipólito Romero Hidalgo, Ingeniero Técnico.  
Don Antonio Monreal Navarro, Jefe Centro Gestor.  
Don Domingo Campillo Jara, Jefe Centro Gestor.  
Don Joaquín Fernández Fernández, Jefe Centro Gestor.  
Don Tomás Iniesta Martínez, Ingeniero Técnico.  
Don Salvador Roca González, Ingeniero Técnico.  
Don Miguel Angel Marín González, Jefe Centro Gestor.  
Doña Concepción Mateos Laorden, Jefe Centro Gestor.  
Doña M.<sup>a</sup> Pilar Quetglas Mompeán, Jefe Centro Gestor.  
Don Francisco López Moreno, Jefe Centro Gestor.  
Don José Gil Martínez, Jefe Centro Gestor.  
Doña Mercedes Sánchez Moreno, Jefe Centro Gestor.  
Don Juan Carlos Pérez Díez, Analista.

## Nivel 5:

Don Francisco Sánchez Sánchez, Capataz.  
Don Antonio Nicolás Avilés, Capataz.  
Don Antonio Nicolás Sánchez, Capataz.  
Don José Ruiz Sola, Capataz.  
Don José Garrigós Campos, Capataz.  
Don Francisco A. Pérez García, Oficial Administrativo 1.<sup>a</sup>  
Don José Martínez García, Capataz.  
Don Venancio Martínez Ruiz, Capataz.  
Don Joaquín Sánchez Pérez, Capataz.  
Don José Juárez Menárguez, Capataz.  
Don Rafael Acosta Alvarez, Capataz.  
Don Antonio Brocal Gómez, Capataz.  
Don Ginés Sánchez Soriano, Jefe Almacén.  
Don Juan José Valverde Marín, Jefe Taller.  
Doña M.<sup>a</sup> Dolores García Garcerán, Técnico Titulado en Prácticas.  
Don Antonio López Campillo, Oficial Administrativo 1.<sup>a</sup>  
Don Juan Martínez Puche, Jefe Lectores.

Doña Leonor González Fuster, Relaciones Públicas.  
Don Angel Caravaca Montes, Delineante Proyectista.  
Don José García García, Auxiliar Técnico.  
Don José Noguera Hernández, Auxiliar Técnico.  
Don Manuel Portaña Lecegui, Topógrafo de 2.<sup>a</sup>  
Don José Manuel Simón Santos, Subcapataz.  
Don Manuel Bastida Sánchez, Sub-capataz.  
Don Manuel Martínez Navarro, Sub-capataz.  
Don José Moreno Martín, Sub-capataz.  
Don Andrés Ruiz Guillamón, Auxiliar Técnico.  
Don Isidoro Jiménez Réchez, Oficial Administrativo 2.<sup>a</sup>  
Don Antonio Juárez Menárguez, Oficial Administrativo 2.<sup>a</sup>  
Doña M.<sup>a</sup> Dolores Manzano Murcia, Oficial Administrativo 2.<sup>a</sup>

Doña Resurrección García Castaño, Oficial Administrativo 2.<sup>a</sup>

Doña Concepción Hernández López, Oficial Administrativo 2.<sup>a</sup>

## Nivel 7:

Don José Lucas Fernández, Delineante Auxiliar.  
Don José Hidalgo Nicolás, Oficial.  
Don Angel González Hidalgo, Oficial.  
Don José Madrid Muñoz, Oficial.  
Don Antonio Torres Jiménez, Oficial.  
Don Demetrio Díaz Jiménez, Oficial.  
Don Francisco Martínez Huertas, Oficial.  
Don José García Mateo, Oficial.  
Don Antonio Alfocea López, Oficial.  
Don Juan Iniesta Sánchez, Conductor.  
Don Blas Luján Alcaraz, Oficial.  
Don Angel Martínez Navarro, Oficial 1.<sup>a</sup>  
Don José Martínez Sánchez, Oficial.  
Don Juan José Martínez Sánchez, Oficial 1.<sup>a</sup>  
Don Bernardo Mercader Menárguez, Oficial.  
Don José Gabriel Orenes Sáez, Oficial.  
Don Antonio Pérez Navarro, Oficial.  
Don Agustín Ros Domínguez, Oficial.  
Don Antonio Sánchez Muñoz, Oficial.  
Don Antonio Sánchez Ortuño, Conductor.  
Don Ramón Vallejos Navarro, Oficial.  
Don José Antonio Zambudio Gómez, Oficial.  
Don Antonio Zamora Micol, Oficial.  
Don Máximo Camacho Navas, Oficial.  
Don Francisco Micol Méndez, Oficial.  
Don José Caballero López, Oficial 1.<sup>a</sup>  
Don Rafael Hernández Pérez, Oficial.  
Don Rafael Lucas Villaplana, Conductor.  
Don Pedro José Tortosa Cobarro, Oficial 1.<sup>a</sup>  
Don Moisés Valencia Rubio, Oficial.  
Don Juan José Valverde Cerezo, Auxiliar Administrativo.  
Don Juan Ignacio López Envid, Auxiliar Administrativo.  
Don José Joaquín Marín González, Auxiliar Administrativo.  
Don Francisco López Pérez, Auxiliar Administrativo.  
Don Francisco Muñoz Sánchez, Auxiliar Administrativo.  
Don Antonio García Avilés, Auxiliar Administrativo.  
Don José Antonio Martínez López, Auxiliar Administrativo.  
Doña Catalina Sánchez Nicolás, Pantallista.  
Doña M.<sup>a</sup> José Fernández Cerón, Pantallista.  
Don José Cárceles Ruiz, Auxiliar Administrativo.  
Don Leopoldo Navarro Quílez, Auxiliar Administrativo.

Don Carlos Luis Robles Cano, Auxiliar Administrativo.  
 Don José M.<sup>a</sup> Beviar Cano, Auxiliar Administrativo.  
 Don Juan Frutos Campillo, Inspector.  
 Don Juan Martínez Navarro, Inspector.  
 Don Diego Montesinos Hernández, Inspector.  
 Don Anastasio Cruz Galindo, Auxiliar Administrativo.  
 Don Francisco Arcís Aguilar, Oficial 1.<sup>a</sup>  
 Don Francisco Huercio Latorre, Auxiliar Administrativo.  
 Don Fulgencio Campoy Monreal, Oficial.

## Nivel 8:

Don Ramón Sánchez Vallejos, Ayudante.  
 Don Pedro Antonio García Arroyo, Vigilante.  
 Don Domingo López Montesinos, Vigilante.  
 Don Aquilino Martínez Guirao, Vigilante.  
 Don Pedro Mercader Sáez, Ayudante.  
 Don Francisco Ros Ortuño, Ayudante.  
 Don José Caravaca Rodríguez, Ayudante.  
 Don José A. Arqués Reina, Ayudante.  
 Don José M.<sup>a</sup> Conesa Martínez, Oficial 2.<sup>a</sup>  
 Don Francisco López Hernández, Oficial 2.<sup>a</sup>  
 Don Miguel Aroca Pardo, Ayudante.  
 Don Andrés Baños Peñaranda, Ayudante.  
 Don Francisco Cortés Roca, Ayudante.  
 Don Jesús Lax Zapata, Ayudante.  
 Don Francisco López Barrera, Ayudante.  
 Don José Brocal Escribano, Ayudante.  
 Don José Gil Román, Ayudante.  
 Don Manuel López Hernández, Ayudante.  
 Don José Muñoz Sola, Ayudante.  
 Don Diego Teruel Moreno, Ayudante.  
 Don Antonio Mondéjar Bernabé, Cobrador.  
 Don Miguel Serrano Frutos, Cobrador.  
 Don Miguel Abellán Noguera, Ayudante.  
 Don José Antonio Monteagudo Mármol, Ayudante.  
 Don Pedro Gálvez Nieto, Oficial Inspector.  
 Don Francisco López Barqueros, Ayudante.  
 Don Ramón Molina Sánchez, Vigilante.  
 Don Antonio Aranda Bernal, Telefonista.  
 Don José Asunción Moreno, Telefonista.  
 Don Juan Cano Sánchez, Telefonista.  
 Don Pedro Egea López, Telefonista.  
 Don Pedro Guirao Sánchez, Telefonista.

## Nivel 9:

Don Antonio Corbalán Pardo, Peón Especialista.  
 Don Isidoro Cano Zambudio, Peón Especialista.  
 Don Ramón Cerezo Abellán, Peón Especialista.  
 Don Juan Martínez Martínez, Peón Especialista.  
 Don Juan Francisco Rabadán Martínez, Peón Especialista.  
 Don Juan Sánchez Ortuño, Peón Especialista.  
 Don Jesús Abril Iniesta, Peón Especialista.  
 Don Antonio Asensio Sánchez, Peón Especialista.  
 Don Manuel Calderón González, Peón Especialista.  
 Don Jaime Cuenca Huguet, Peón Especialista.  
 Don Julián Franco Caballero, Peón Especialista.  
 Don José González Martínez, Peón Especialista.  
 Don Antonio González Pallarés, Peón Especialista.  
 Don Pedro Martínez Castaño, Peón Especialista.  
 Don Antonio Moreno Navarro, Peón Especialista.  
 Don Angel Muñoz Abellán, Peón Especialista.

Don Antonio Navarro Oliva, Peón Especialista.  
 Don Francisco Navarro Oliva, Peón Especialista.  
 Don Francisco Tovar Oliva, Peón Especialista.  
 Don José M.<sup>a</sup> Vicente Asensio, Peón Especialista.  
 Don Francisco Galián Hernández, Peón Especialista.  
 Don Francisco García Pérez, Peón Especialista.  
 Don Antonio Sánchez Hernández, Peón Especialista.  
 Don José López Zamora, Peón Especialista.  
 Don Antonio Sánchez Caballero, Peón Especialista.  
 Don Vicente Martínez Gómez, Auxiliar Recaudación.  
 Don Basilio Cubero Valverde, Lector.  
 Don Francisco García Jara, Lector.  
 Don Antonio López Pérez, Lector.  
 Don Antonio Martínez Córcoles, Lector.  
 Don Francisco Sánchez Manuel, Lector.  
 Don Juan Sánchez Marín, Lector.  
 Don Juan Serna Córdoba, Lector.  
 Don Antonio Serrano Ruiz, Lector.  
 Don José Lucas Guerrero, Inspector Precintador.  
 Don Juan Melero Gálvez, Inspector Precintador.  
 Don Roberto E. Lavella Clemares, Ordenanza.  
 Don José Balsalobre Zaragoza, Peón Especialista.

## Nivel 10:

Don Ricardo Huercio García, Peón.  
 Don Francisco José Egea López, Peón.  
 Don Damián Menárguez Teruel, Auxiliar Recaudación.  
 Don Antonio García Bernal, Operario.  
 Don Ramón Marín Nortes, Operario.  
 Don Antonio Martínez Lisón, Peón.  
 Don Francisco Corbalán Ortega, Peón.  
 Don Diego Galián Blanco, Peón.  
 Don Juan Carlos Hernández López, Peón.  
 Don Jorge Jiménez Piernas, Peón.  
 Don Joaquín Martínez Sánchez, Peón.  
 Don José M.<sup>a</sup> Rubio de Cáceres, Peón.  
 Don Angel Caravaca Vivancos, Peón.  
 Don Antonio Simón López Frutos, Peón.  
 Don José Luis Lucas Oliva, Auxiliar Recaudación.  
 Don Alfredo Martínez Corral, Auxiliar Recaudación.  
 Don Francisco Javier Ortín Tovar, Auxiliar Recaudación.  
 Don Juan Carlos Brescané Muñoz, Auxiliar Recaudación.  
 Don Juan Antonio Cascales Izquierdo, Auxiliar Recaudación.  
 Don José M.<sup>a</sup> Górriz Saquero, Auxiliar Recaudación.  
 Don José Mármol Marín, Auxiliar Recaudación.  
 Don Juan Vera Moreno, Auxiliar Recaudación.  
 Don Antonio Cubero López, Auxiliar Recaudación.  
 Don Francisco Iniesta Asunción, Auxiliar Recaudación.  
 Don Manuel López Ríos, Auxiliar Recaudación.  
 Don José Antonio Fernández Marín, Pantallista Auxiliar.  
 Don Mariano Jiménez Réchez, Lector Auxiliar.  
 Don Jesús López Hernández, Lector Auxiliar.  
 Don Diego López Ruiz, Lector Auxiliar.  
 Don Enrique Meroño Pintado, Lector Auxiliar.  
 Doña M.<sup>a</sup> Dolores Pérez Romero, Lector Auxiliar.  
 Don Pedro Ruiz Martínez, Lector Auxiliar.  
 Don Juan Pedro Carrillo Carrillo, Inspector Auxiliar.  
 Don José Llor Martínez, Auxiliar Recaudación.  
 Don Esteban Hernanz del Amo, Personal Auxiliar.  
 Don Antonio Aroca Pardo, Peón.  
 Don Gabriel Cárceles Frutos, Telefonista Auxiliar.

Don Mariano Martínez Hernández, Ordenanza.

Doña Yolanda Franco Céspedes, Auxiliar Administrativo Práct.

Doña M.ª del Carmen Martínez Ferre, Auxiliar Administrativo Inter.

#### 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 cambio de puesto de trabajo a petición del trabajador, percibirá el salario del nuevo puesto de trabajo.

#### Artículo 7.—Consolidación de categoría superior

Mensualmente se determinarán los trabajadores que han desarrollado labores de superior categoría, según las hojas de descripción de puestos de trabajo, y se les abonará el sueldo y los complementos del puesto de trabajo realmente desempeñado.

Si la adscripción a un puesto de trabajo de superior categoría, de un trabajador de categoría inferior, se produjera durante 3 meses continuados, salvo que ésta se produzca como sustitución de un trabajador enfermo que su incorporación sea previsible, o bien a causa de un trabajo de carácter coyuntural, se entenderá que existe una vacante de ese puesto de trabajo. Para cubrir dicha vacante se producirá concurso entre los trabajadores de la Sociedad, con las limitaciones de los requisitos necesarios para acceder al puesto de trabajo, que será convocado, en el plazo de 3 meses a partir de empezar a producirse el desempeño de dicho puesto, por personal provisional. El trabajador que venga desempeñando el puesto de trabajo de superior categoría durante 6 meses en un año u ocho meses en dos años, consolidará la categoría profesional del puesto que desempeña.

#### Artículo 8.—Procedimiento de selección

##### 8.1. Promoción:

Para la provisión de vacantes o puestos de trabajo, cuya duración exceda de un año, se establece la aptitud demostrada a través de examen. Podrán optar todos los trabajadores de plantilla, cualquiera que sea su categoría y especialidad, siempre que posean los requisitos específicos en la convocatoria, así como la titulación académica suficiente, siempre que ésta sea necesaria en función del puesto específico.

Para conocer de dichas pruebas, se conformará un Tribunal, presidido por el Director Gerente o persona en quien delegue, un miembro del Area en que se haya producido la vacante, el Director Laboral o Jefe de Personal, un Secretario del Tribunal y dos miembros del Comité de Empresa. Las decisiones del Tribunal se tomarán por mayoría simple de votos, y en caso de empate, el voto del que preside el Tribunal, será decisorio. Para la adjudicación de la plaza se establece un período de prueba de 3 meses, superado el cual consolidará la categoría y el puesto alcanzado.

##### 8.2. Libre contratación:

La Dirección se reserva para su provisión por libre contratación, sin someterse a lo establecido en los artículos anteriores y siguientes, los puestos que requieran cualificación exigida por la innovación tecnológica, organización administrativa o inicio de nuevas actividades, el cual se aplicará para los niveles 1, 2, 3 y 4.

La Dirección deberá comunicar al Comité de Empresa, la utilización fundamentada de este artículo.

##### 8.3. Libre designación:

Los puestos de trabajo de los niveles 1, 2, 3 y 4 serán cubiertos mediante libre designación por la Dirección de la Empresa, entre los trabajadores de plantilla, excepto aquellos puestos que por sus exigencias de formación, o responsabilidad se consideren más convenientes cubrir por libre contratación. El personal adjudicatario de una vacante de las señaladas, transcurrido un año, consolidará las retribuciones correspondientes al puesto desempeñado.

##### 8.4. Vacantes Nivel 5 al 10:

Se constituirá un Tribunal para las plazas de estos niveles salariales en el que estarán representados preceptivamente, los trabajadores a través del Comité de Empresa o en su ausencia las Secciones Sindicales, mediante dos miembros de pleno derecho de dicho Tribunal.

##### 8.5. Anuncio de las plazas:

Las convocatorias para cubrir puestos de trabajo se anunciarán en todos los centros de trabajo. Previamente se informará al Comité de Empresa para que, en el plazo de 8 días naturales, pueda realizar las observaciones oportunas y designar los vocales correspondientes, que podrán no ser miembros del Comité de Empresa, pero necesariamente trabajadores de la Sociedad.

Se hará constar, como mínimo, los siguientes datos:

Denominación del puesto y número de plazas.

Area de destino.

Jornada de trabajo.

Requisitos que habrán de reunir los aspirantes.

Actividades a desempeñar.

Pruebas a realizar y programa de materias.

Baremo por el que se calificará la fase de concurso y puntuación de las pruebas.

Composición del Tribunal.

Plazo de admisión de solicitudes.

## CAPITULO III

### TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 9.—Jornada laboral

La jornada laboral máxima será de 37 horas 20 minutos semanales, totalizando un número de horas al año de 1.632.

El día de Santa Rita será festivo a todos los efectos, en tanto no se instituya el Patrón o Patrona de EMUASA. La jornada del 1 de julio al 15 de septiembre tendrá una reducción

en el horario de salida de 30 minutos diarios, igual que en Navidad y en Semana Santa. Las modificaciones que se realicen en el Ayuntamiento sobre reducción de Jornada según contempla el acuerdo marco en su artículo 12 a), serán de aplicación automática en EMUASA, el Comité y la Empresa se pondrán de acuerdo, sobre la más correcta aplicación según las particularidades de EMUASA.

Para el personal de oficina y aquel cuyas funciones se realicen bajo la dependencia y dirección de éste, la jornada será distribuida desde las 7 horas 42 minutos a las 15 horas 10 minutos, de lunes a viernes.

La jornada del resto del personal se distribuirá teniendo en cuenta que trabajarán 5 días a la semana, de lunes a viernes, con dos de descanso ininterrumpidos, de los cuales al menos tres al mes deberán coincidir con domingos. Se trabajará un sábado de cada cuatro. Cuando esto ocurra, la semana será de 6 días y el descanso de uno y medio. Los sábados trabajados formarán parte de la jornada.

La jornada para 1989 será la que habitualmente se viene realizando. No se realizará cómputo anual a ningún trabajador que cumpla con dicha jornada. La jornada para 1990 será igual que en 1989 si no hay reducción en el Ayuntamiento. Ambos tipos de jornadas serán continuadas con descanso de 30 minutos diarios para el bocadillo.

En los casos excepcionales o extraordinarios en que sea necesario trabajar más de un sábado de cada cuatro, éste será abonado como horas extraordinarias.

Se pondrá conceder la jornada reducida de 30 horas semanales, con la correlativa reducción de haberes, y por motivos justificados de conformidad con la legislación vigente.

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 están englobadas en el cómputo total anual, que es de 1.632 horas.

#### Artículo 9.1.—Retén de festivos y domingos

En los casos en que la Empresa se vea obligada a establecer servicios de retén, deberá hacerlo previa audiencia del Comité.

Dichos servicios de retén no formarán parte de la jornada de trabajo.

La Empresa y el Comité se comprometen a desarrollar posteriormente, la forma, el horario y la compensación de los retenes. De manera provisional éstos se abonarán a razón de:

Capataz o Subcapataz: 11.500 pesetas.

Oficial: 9.500 pesetas.

Ayudante o Peón: 8.500 pesetas.

o compensación en tiempo libre a quien lo solicite por escrito, a razón del 175%.

#### Artículo 10.—Horas estructurales

Se mantiene el acuerdo de la total supresión de las horas extraordinarias sistemáticas. Dado el carácter de servicio público de primera necesidad de la actividad de la Empresa, si hubiera que realizar horas extraordinarias estructurales (reparación de siniestros, circunstancias de fuerza mayor, averías o daños que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas

que por su trascendencia sean inaplazables, cambios de turno, enfermedades y otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad), se compensarán con tiempo libre a quien lo solicite por escrito a razón del 175%, o compensación económica según tablas, en concepto de servicios extraordinarios.

A tal fin, cada dos meses se computarán las horas extraordinarias realizadas, teniendo que ser informadas las mismas por el Jefe de Personal al Comité, sobre las causas que han motivado la realización de las mismas. Si se adopta el criterio de compensación económica lo será en la siguiente nómina a abonar, si se adopta el criterio de compensación en tiempo libre, lo será en el plazo más breve posible y como máximo en el plazo de dos meses de la fecha de su realización.

Cuando sean compensadas económicamente lo serán según las tablas siguientes:

NIVEL	Horas Estructurales normales	Horas Estructurales nocturnas y festivas
5	1.400 ptas.	1.900 ptas.
6	1.350 “	1.660 “
7	1.300 “	1.450 “
8	1.200 “	1.380 “
9	1.100 “	1.300 “
10	1.000 “	1.270 “

Se consideran horas nocturnas las comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

#### Artículo 11.—Vacaciones

El período de vacaciones anuales será de 31 días naturales para todo el personal, debiendo estar comprendido entre los meses de julio, agosto y septiembre. La distribución de los turnos, atendiendo las necesidades de cada unidad, se programará por los Jefes de Servicio y el Comité de Empresa, con el visto bueno de personal, 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.

El trabajador podrá solicitar, con 30 días de antelación, el disfrute de sus vacaciones en cualquier otro mes no comprendido en el período 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:

- 20 días naturales en caso de matrimonio.
- Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- Por el tiempo necesario para la asistencia médica, que será justificado.
- Tres días por traslado de su domicilio habitual.

- f) Por el nacimiento de un hijo, la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días, cuando el suceso se produzca en la misma localidad o en un radio menor de 150 kilómetros, y cinco días cuando sea en distancia sensiblemente mayor. Para los casos en que el familiar sea de 2.º grado, se concederán dos y cuatro días respectivamente.
- g) Cinco días anuales en caso de asistencia a congresos profesionales, sindicales, etc.
- h) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración de 120 días, distribuidas a opción de la interesada. Asimismo, los/as trabajadores/as tendrán derecho a la reducción de una hora de su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. El/la trabajador/a podrá optar por este derecho o por una reducción de la jornada normal en una hora, con la misma finalidad, al principio o final de la jornada, a su elección, siempre que el cónyuge trabaje y justifique no disfrutar de similar derecho.
- i) El tiempo mínimo necesario para concurrir a exámenes, para todos aquellos trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial.
- j) A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso para asuntos particulares que no estén incluidos en los apartados anteriores. De forma general se repartirán 3 días en Semana Santa y 3 días en Navidad, disfrutándose en dos turnos rotatorios en esas fechas, salvo renuncia del trabajador en cuyo caso podrá disfrutarlos a su elección, siempre que el servicio lo permita, y sin poderlos acumular a las vacaciones anuales retribuidas.
- k) Se podrán conceder permisos hasta un máximo de quince días continuados, no acumulables a los períodos de vacaciones y siempre que se soliciten con quince días de antelación y el servicio lo permita.

Estos días serán canjeables por días de vacaciones reglamentarias o sin retribución.

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

#### **Artículo 13.—Excedencias y licencias no retribuidas**

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

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

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

Las peticiones de excedencias y licencia no retribuidas serán resueltas por EMUASA en el plazo de un mes teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se 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 o equivalente**

En el caso de excedencia forzosa por prestación del servicio militar, al trabajador se le reservará su plaza durante el tiempo de prestación del servicio militar y dos meses más. Durante dicho período tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias de Navidad y junio.

### **CAPITULO IV**

#### **CONDICIONES SOCIALES**

#### **Artículo 16.—Formación profesional**

La Empresa y el Comité de Empresa, atenderán a mejorar la formación profesional de los trabajadores, a tal fin se podrán organizar cursos en la sociedad o participar los trabajadores en cursos organizados por otras entidades u organismos. La participación y aprovechamiento de los trabajadores en estos cursos se tendrá en cuenta a efectos de la posible promoción profesional de los mismos. Los cursos se realizarán normalmente fuera de las horas de la jornada ordinaria de trabajo.

Ambas partes podrán proponer la realización de cursos, siendo precisa la planificación total de los mismos por la parte que los proponga, incluyendo en la misma: objetivos del curso, programa de materias, profesorado, locales donde se impartirán, horario, presupuesto y grupo de trabajadores que podrán participar en el mismo.

Se crea una Comisión que estará compuesta por el Director Laboral, o persona en quien éste delegue, otro miembro de la Empresa, dos miembros designados por el Comité de Empresa, y un Secretario designado por la Dirección de la sociedad. La citada Comisión será la competente para decidir sobre la realización o no de los cursos que se propongan por las partes, y la selección de los trabajadores de la sociedad aspirantes a participar en los cursos de formación profesional a realizar.

La Empresa destinará a este fin 1.000.000 de pesetas, como máximo.

La realización de cursos de formación profesional que tengan por objetivo la puesta al día de los conocimientos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo, la implantación de innovaciones tecnológicas, la adaptación del personal a nuevas actividades u objetivo similar, será obligatorio para los trabajadores afectados. Para la realización de estos cursos se habilitará por parte de la sociedad un presupuesto especial.

La Empresa será la única competente sobre los cursos a realizar por personal de niveles 2, 3 y 4, no incluyendo el costo de los mismos en la cantidad señalada anteriormente.

#### **Artículo 17.—Vestuario de trabajo**

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

#### **Lectores, Telefonistas y Ordenanzas**

Un equipo de verano formado por:

2 pantalones, 2 camisas manga corta, 1 par de zapatos.

Un equipo de invierno formado por:

2 pantalones, 2 camisas manga larga, 1 chaqueta, 1 corbata, 1 par de zapatos, 1 anorak (duración 2 años), 1 mono (excepto Telefonistas y Ordenanzas) que se les renovará cada vez que se les deteriore, previa entrega del deteriorado.

#### **Personal de Oficios e Inspectores**

Un equipo de verano formado por:

2 pantalones, 2 camisas manga corta, 1 par de zapatos adecuados (a los Inspectores se les dará como a los Lectores).

Un equipo de invierno formado por:

2 pantalones, 2 camisas manga larga, 2 jerseys, 1 par de zapatos adecuados (a los Inspectores se les dará como a los Lectores), 1 mono (excepto a los Inspectores que se les dará uno y se les renovará cuando lo necesiten, previa entrega del deteriorado), 1 anorak (duración dos años), 1 traje de agua (excepto Inspectores) en caso de necesidad, y siendo indispensable para recoger uno nuevo entregar el anterior.

#### **Capataces**

Un equipo de verano formado por:

2 pantalones, 2 camisas, 1 par de zapatos.

Un equipo de invierno formado por:

2 pantalones, 2 camisas manga larga, 2 jerseys, 1 anorak (duración dos años).

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

El vestuario se entregará en los 15 primeros días de los meses de mayo y octubre.

El uso de la ropa entregada por la Empresa es obligatorio para todos los trabajadores.

#### **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 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 el 100% de la indicada totalidad de las retribuciones fijas anteriores al día de la baja.

B1) En caso de enfermedad o indisposición, el trabajador comunicará lo más rápidamente posible dicha situación a la Empresa, así como el lugar donde se encuentre, al efecto de informarla. El Servicio Médico de Empresa adoptará las medidas necesarias para comprobar la veracidad de la enfermedad, el tratamiento prescrito y su cumplimiento.

B2) 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 puestos de trabajo en función del nuevo puesto que desempeñe.

En todos los casos previstos en el apartado B2 se tendrán en cuenta los informes emitidos al respecto por los represen-

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

Este personal será computable a efectos del porcentaje a que se refiere la Ley 13/1982 de 7 de abril (B.O.E. de 30-4-82).

B3) Por la Farmacia Municipal se facilitará al personal procedente del Ayuntamiento los productos que no precisen receta médica, en la misma forma y condiciones que se viene suministrando al personal (funcionarios y laborales) del Ayuntamiento.

#### **Artículo 19.—Seguro complementario por invalidez o muerte**

En caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad no profesional, como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, o MUNICIPAL, se abonará una indemnización por los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo e invalidez permanente total para el trabajo habitual. Tal indemnización consistirá en el abono de la suma de 1.600.000 pesetas en cada caso y por una sola vez, para lo que la sociedad continuará contratando el riesgo con una aseguradora que haga frente a estas indemnizaciones.

El importe de dicha indemnización, si fuese por invalidez, se abonará a partir del momento en que recaiga decisión firme del organismo competente de la Seguridad Social o MUNICIPAL sobre la calificación de la contingencia, siendo compatible con cualquier otra que los herederos o el interesado, según los casos, puedan percibir de los organismos citados por idéntico motivo.

#### **Artículo 20.—Jubilación**

La jubilación será obligatoria para los trabajadores, a los sesenta y cinco años de edad. A los trabajadores que se jubilen a partir de los 65 años de edad, EMUASA les abonará por una sola vez, una indemnización de 240.000 pesetas.

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

A los 60 años y hasta un mes después de cumplir los 60 años, 1.352.000 pesetas.

De 60 años y un mes hasta 61 años y un mes, 1.040.000.

De 61 años y un mes hasta 62 años y un mes, 750.000.

De 62 años y un mes hasta 63 años y un mes, 550.000.

De 63 años y un mes hasta 64 años y un mes, 416.000.

#### **Artículo 21.—Ayuda escolar**

La Empresa se compromete a conceder ayudas para el estudio a los trabajadores comprendidos en el presente Con-

venio, 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, y siendo imprescindible para solicitar dicha ayuda el presentar la Declaración del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas de uno o de los dos cónyuges, en caso de que ambos trabajen y la realicen por separado.

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 Area Laboral y el Comité de Empresa.

#### **Artículo 22.—Anticipos**

Se concederán anticipos, previa solicitud y declaración jurada de la necesidad, de una o dos mensualidades del salario que perciba el trabajador en el momento de solicitarlo. Junto a este anticipo, se podrá solicitar una cantidad adicional en concepto de préstamo, hasta completar la cuantía de 208.000 pesetas (anticipo más préstamo), que habrá de reintegrar junto con el anticipo en la mismas condiciones de 10 a 16 meses. La Empresa dedicará a este fin, durante la vigencia del presente convenio, la cantidad de 7.280.000 pesetas cada año.

Para los casos de extrema urgencia, se concederán anticipos de hasta 260.000 pesetas destinando a estos anticipos la cantidad de 1.820.000 pesetas cada año, entendiéndose por extrema urgencia enfermedad grave de algún 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 16 mensualidades, mediante la oportuna detracción de nómina y sin costas o intereses de ningún tipo para el trabajador.

## **CAPITULO V**

### **CONDICIONES ECONOMICAS**

#### **Artículo 23.—Retribuciones**

El concepto retribución estará compuesto de los siguientes módulos:

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

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

Para el presente año 1989 las retribuciones mensuales quedan establecidas, para los distintos niveles, en la siguiente cuantía:

NIVEL	SALARIO BASE	PRIMA ASISTEN.	INDEMNIZ. SUPLIDOS	PRIMA PRODUCT.	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
1	—	—	—	—	—	—
2	227.169	5.520	6.400	5.000	244.089	3.383.406
3	188.237	5.520	6.400	5.000	205.157	2.838.358
4	163.580	5.520	6.400	5.000	180.500	2.493.160
5	128.756	5.520	6.400	5.000	145.676	2.005.624
6	111.124	5.520	6.400	5.000	128.044	1.758.776
7	95.790	5.520	6.400	5.000	112.710	1.544.100
8	90.922	5.520	6.400	5.000	107.842	1.475.948
9	86.289	5.520	6.400	5.000	103.209	1.411.086
10	83.012	5.520	6.400	5.000	99.932	1.365.208

#### 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 184 pesetas diarias para todos 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 más otra 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.—Incentivo de productividad de carácter fijo

La Empresa abonará con efectos 1 de enero de 1989 la cantidad de 5.000 pesetas/mes a cada uno de sus trabajadores, en concepto de productividad fija. Para 1990 será la misma cantidad más el incremento que experimente el Convenio para dicho año.

#### Artículo 26.—Beneficios asistenciales y suplidos

1) Igualmente comprendido en las retribuciones del artículo 24, se establece para todos los trabajadores un concepto extrasalarial que tendrá la cuantía de 6.400 pesetas/mes como beneficios asistenciales y suplidos.

2) Ayuda para 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 10.400 pesetas por hijo/mes.

Para todos los casos especiales como autismo, dislexia, dislalia y otros, según el diagnóstico, la Empresa podrá aportar hasta 13.000 pesetas/mes.

Estas ayudas se otorgarán en todos los casos en que la renta bruta anual sea inferior a 2.080.000 pesetas y también para aquellos casos en que la renta anual por miembro de la unidad familiar sea inferior a 450.000 pesetas.

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

Si supera el límite de Renta Bruta Anual en 160.000 pesetas, se concede hasta el 80% de la ayuda complemen. Empresa.

Si supera el límite de Renta Bruta Anual, en 320.000 pesetas, hasta 60% de la ayuda complem. Empresa.

Si supera el límite de Renta Bruta Anual en más de 320.000 pesetas, hasta el 40% de la ayuda complem. Empresa.

Las prestaciones establecidas en el párrafo anterior tienen la condición de suplidos no incluidos en el artículo 24.

#### 3) Ayudas para prótesis, gafas y similares.

- A los trabajadores de EMUASA se les podrá otorgar una ayuda de hasta 30.000 pesetas por prótesis dentales.
- Para gafas, plantillas ortopédicas o similares, se podrán otorgar ayudas de hasta 10.000 pesetas.
- Estas ayudas 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 40.000 pesetas por trabajador y año. Para solicitar dichas ayudas será imprescindible la presentación de la factura debidamente cumplimentada.
- Estas ayudas se otorgarán en todos los casos en que la renta bruta anual sea inferior a 2.080.000 pesetas y también para aquellos casos en que la renta anual por miembro de la unidad familiar sea inferior a 450.000 pesetas.

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

Si supera el límite de Renta Anual en 110.000 se concede hasta el 80% de la ayuda.

Si supera el límite de Renta Anual en 220.000 se concede hasta el 60% de la ayuda.

Si supera el límite de Renta Anual en más de 200.000 se concede hasta el 40% de la ayuda.

- En casos 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 en la MUNPAL 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.
- Para los 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.
- El presente artículo será revisado en el momento en que los beneficios que en el mismo se contienen fuesen modificados en el Excmo. Ayuntamiento de Murcia.

## 4) Ayudas por matrimonio, natalidad y sepelio

- a) EMUASA completará las ayudas que por estos conceptos otorguen los organismos públicos correspondientes (Seguridad Social o Munpal) garantizándose en cada caso:

Por matrimonio, 22.000 pesetas.

Por natalidad, 12.000 pesetas.

Por sepelio, 27.500 pesetas.

- b) Para el reconocimiento de estas ayudas será necesario llevar prestando servicios al menos 1 año. En los casos de matrimonio en que ambos cónyuges tuvieran derecho a la prestación la cuantía total será de 30.000 pesetas.
- c) En el supuesto de natalidad, en que ambos padres presten sus servicios en EMUASA, la ayuda por este concepto será de 17.500 pesetas.

**Artículo 27.—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, quedan establecida en la siguiente forma:

Nivel 1: —
Nivel 2: 4.556 pesetas.
Nivel 3: 4.556 “
Nivel 4: 3.645 “
Nivel 5: 2.734 “
Nivel 6: 2.734 “
Nivel 7: 1.824 “
Nivel 8: 1.518 “
Nivel 9: 1.518 “
Nivel 10: 1.518 “

**Artículo 28.—Pluses**

A los trabajadores que tengan que realizar tareas que resulten excepcionalmente tóxicas o peligrosas, se les abonará un plus en cuantía de 543 pesetas por día de trabajo en esas condiciones, si el tiempo de realización de tareas excepcionalmente tóxicas o peligrosas supera la mitad de la jornada, y en cuantía de 272 pesetas si las tareas se realizan durante la mitad o menos de la mitad y más de una hora de la jornada de trabajo.

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

**Artículo 29.—Desplazamientos y dietas**

Los desplazamientos del trabajador con ocasión de la realización del trabajo, se efectuarán desde las oficinas o punto de cita, en vehículo de la Empresa. El trabajador que no siendo su oficio el de conducir utilice para su trabajo vehículos de la Empresa o propio, percibirá desde 1 de enero de 1989 una compensación de 385 pesetas por día en que efectivamente conduzca. De realizarse en vehículo propio se abonará una compensación de 23 pesetas por kilómetro si se utiliza automóvil y 14 pesetas kilómetro si utiliza motocicleta. El importe de estas compensaciones se someterá a revisión en el momento en que variase el precio de los carburantes. El conductor que además sea Jefe de Brigada y colabore en los trabajos de la misma, percibirá el plus de conducción.

Si por necesidad del trabajo, según el mando, se prolongase la jornada durante 2 horas más de la establecida y ello coincidiese con las horas de la comida o cena, se indemnizará al trabajador con 1.075 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 30.—Suministro de agua al personal de EMUASA**

Los trabajadores de EMUASA percibirán durante 1989 el importe de 160 metros cúbicos de agua potable y alcantarillado más seis cuotas fijas de alcantarillado, y dos cuotas fijas de agua al precio de la tarifa que en cada momento se encuentre en vigor en EMUASA. Para 1990 serán 160 metros cúbicos de agua y alcantarillado más seis cuotas fijas de agua, otras seis de alcantarillado y seis de mantenimiento de contador.

**Artículo 31.—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/89	HORAS EFECTIVAS
1	—	—
2	3.383.406	1.632
3	2.838.358	1.632
4	2.493.160	1.632
5	2.005.624	1.632
6	1.758.776	1.632
7	1.544.100	1.632
8	1.475.948	1.632
9	1.411.086	1.632
10	1.365.208	1.632

El total de las retribuciones año, comprende 12 pagas de la percepción mensual establecida en la tabla retributiva del artículo 24 del presente Convenio, más dos extraordinarias de la misma cuantía deducidos los importes mensuales de la prima de asistencia, incentivo de productividad de carácter fijo y beneficios asistenciales y suplidos.

**Artículo 32.—Gratificaciones extraordinarias**

El personal de la Empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias, una en junio y otra en Navidad, cada una de ellas en la misma cuantía según nivel.

Se excluyen de las pagas extras el plus de asistencia, el incentivo de productividad de carácter fijo y los beneficios asistenciales y suplidos. Al personal funcionario cuyas retribuciones no comprenden los 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 33.—Fondo social**

Se crea un fondo especial cuya gestión se efectuará por la Empresa (Jefatura de Personal) y Comité de Empresa, que es dotado por parte de la Empresa para el año 1989 con 1.100.000 pesetas.

Más un fondo para la promoción del deporte entre los trabajadores de la Empresa, de 250.000 pesetas a justificar.

Para solicitar ayuda del fondo social, será imprescindible la presentación de la declaración de la renta, del interesado y de todas las personas que conformen la unidad familiar. Para 1990 se revisarán estas cantidades en la misma proporción que lo sean las retribuciones.

**CAPITULO VI****DERECHOS SINDICALES****Artículo 34.—Secciones sindicales**

Los trabajadores de la Empresa afiliados a una central sindical podrán constituir una sección sindical, cuando su sindicato haya obtenido más del 10% 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 35.—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 a 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 tabloneros 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 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 desplazamientos, para estudiar y tratar asuntos del Comité serán por cuenta de la Empresa, previa comunicación en cada caso a la misma.

Igualmente la Empresa abonará el importe de media 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 10.000 pesetas mensuales, en efectivo, para los gastos más inmediatos (boletines, reglamentos, buzón, etc.).

- 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 siniestralidad 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 bimensualmente 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 quien acumula y de quien 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 36.—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 37.—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 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 Seguridad 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 los vecinos.
4. La falta de disciplina respecto a los superiores y la falta de consideración y respecto a iguales o inferiores.
5. Más de tres faltas de puntualidad en un mes.
6. Dos faltas de asistencia injustificada 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 período 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 herramientaje durante el mismo.
7. Presentarse embriagado durante el mismo.
8. La dismunición 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 38.—Sanciones**

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

##### **a) Sanciones por faltas leves:**

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

##### **b) Sanciones por faltas graves:**

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

##### **c) Sanciones por faltas muy graves:**

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

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

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

#### Artículo 39.—Procedimiento sancionador

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

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

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

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

#### Artículo 40.—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.

### COMISION MIXTA DE ARBITRAJE

Se constituirá una Comisión Mixta para la interpretación de este Convenio Colectivo, que estará integrada 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.

### CLAUSULA ADICIONAL

Se destina a retribuir el costo de las clasificaciones pendientes de resolver a la firma del presente Convenio, la cantidad de 3.200.000 pesetas. Si una vez resueltas todas las clasificaciones pendientes, quedara libre alguna cantidad de los 3.200.000 señalados, ésta sería destinada a incrementar la prima de productividad de carácter fijo.

Conjuntamente con las clasificaciones profesionales pendientes, se establecerá una definición de Puestos de Trabajo, la cual será adicionada al presente Convenio como Anexo.

Número 10563

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Tesorería General de la Seguridad Social  
Tesorería Territorial de Murcia  
Unidad de Recaudación Ejecutiva de Cartagena

### Anuncio de subasta de bienes muebles

El Recaudador Ejecutivo de la Seguridad Social, don José Julio Rodríguez Hernández.

Hace saber: Que en expediente administrativo de apremio que se instruye en esta Unidad de mi cargo contra R.M.B. Promociones y Construcciones, S.A., por débitos de 01. Descubierto total importantes 2.092.965 pesetas más recargo de apremio y costas presentadas, en junto 2.611.557 pesetas, se ha dictado con fecha 8 de noviembre de 1989 la siguiente:

Providencia: Autorizada por el Tesorero Territorial de la Seguridad Social con fecha 3 de noviembre de 1989 la subasta de bienes muebles propiedad de R.M.B. Promociones y Construcciones, S.A., embargados por diligencia de fecha 16 de junio de 1988 en procedimiento administrativo de apremio seguido contra dicho deudor, procédase a la celebración de la citada subasta el día 18 de diciembre de 1989 a las 10 horas en calle Caridad número 13, Cartagena, y observándose en su trámite y realización las prescripciones de los artículos 137, 138, 139 y 140 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social.

En cumplimiento de dicha providencia se publica el presente anuncio y se advierte a las personas que desean licitar en dicha subasta lo siguiente:

1. Que los bienes embargados a enajenar son los que a continuación se detallan:

Lote único; descripción de bienes: un vehículo marca Nissan Patrol, matrícula MU-9481-AB; tasación: 1.300.000 pesetas; tipo de subasta, 1.300.000 pesetas.

2. Que los bienes se encuentran en poder del depositario don Santiago Hernández Saura y podrán ser examinados por aquellos a quienes interesen en la cerca Municipal de vehículos de Los Molinos Gallegos de Cartagena.

3. Que todo licitador habrá de constituir ante la Mesa de subasta fianza, al menos, del 20 por 100 del tipo de aquélla, depósito este, que se ingresará en firme en la Tesorería, si los adjudicatarios no hacen efectivo el precio del remate, sin perjuicio de la responsabilidad en que incurrirán por los mayores perjuicios que sobre el importe de la fianza origine la ineffectividad de la adjudicación.

4. Que el rematante deberá entregar en el acto de la adjudicación de los bienes o dentro de los cinco días siguientes, la diferencia entre el depósito constituido y el precio de la adjudicación.

5. Que en caso de no ser enajenados la totalidad o parte de los mencionados bienes en primera o segunda licitación, se celebrará almoneda durante los tres días hábiles siguientes al de la ultimación de la subasta.

Advertencias:

(1) Las cargas subsistentes, continuarán a cargo del rematante.

En Cartagena a 8 de noviembre de 1989.—El Recaudador Ejecutivo, José Julio Rodríguez Hernández.