

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

RESOLUCIÓN do 12 de abril de 2011, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación no Diario Oficial de Galicia do convenio colectivo de Aquagest, S. A.

Visto o texto do convenio colectivo Aquagest, S.A. (código de convenio: 82000292011996), que se subscribiu, con data do 14 de marzo de 2011, entre a representación empresarial e os representantes dos traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo,

A Dirección Xeral de Relacións Laborais

ACORDA:

Primeiro. Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG n.º 222, do 18 de novembro).

Segundo. Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 12 de abril de 2011.

Odilo Martiñá Rodríguez
Director xeral de Relacións Laborais

ANEXO

Convenio colectivo *Aquagest, S.A.*

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artigo 1. *Ámbito funcional.*

Estas normas rexerán na empresa *Aquagest, S.A.* e, en todo o non expresamente previsto nelas, aplicarase o Convenio colectivo estatal das industrias de captación, elevación, condución, tratamento, potabilización, distribución, saneamento e depuración de augas e demais normas reguladoras do dereito de traballo.

Artigo 2. *Ámbito persoal.*

Por este convenio rexeráse todo o persoal ao servizo da empresa que estea suxeito ás normas laborais vixentes e que preste os seus servizos nas actividades comprendidas dentro da xestión total ou parcial do denominado ciclo integral dos servizos públicos e/ou privados da auga a poboacións –captación, tratamento, distribución, evacuación mediante redes de sumidoiros e depuración de residuais, tanto para usos domésticos como industriais–, así como naquelas actividades complementarias do denominado ciclo integral da auga.

Artigo 3. *Ámbito territorial.*

As disposicións contidas neste convenio rexerán en todos os centros de traballo que manteña abertos a empresa na Comunidade Autónoma de Galicia.

Artigo 4. *Ámbito temporal.*

Este convenio entrará en vigor o día da súa publicación, unha vez homologado pola autoridade laboral. Producirá efectos económicos desde o día 1 de xaneiro de 2009 e terá unha duración de cinco anos, que se contarán desde a devandita data. Rematará a súa aplicación o 31 de decembro de 2013. O devandito convenio será tacitamente prorrogado de ano en ano, mentres calquera das partes non manifeste á outra, con anticipación mínima dun mes á data de extinción ou de calquera das súas prórrogas, a súa vontade de dalo por rematado.

www.cigservizos.org

CAPÍTULO II**Organización do traballo e formación profesional****Artigo 5. *Norma xeral.***

A organización técnica e práctica do traballo é facultade exclusiva da empresa, que deberá facer uso dela con suxeición ao establecido nas leis.

En cada momento a empresa adaptará os seus sistemas de produción ás circunstancias tecnolóxicas, procurando, con carácter primordial, capacitar o persoal para o desenvolvemento e aplicación dos novos procedementos, sen que estes poidan redundar en prexuízo dos dereitos económicos ou doutro tipo adquiridos.

Corresponde á dirección da empresa asignar e cambiar os postos de traballo e os destinos, todo isto de acordo coa lexislación vixente.

Artigo 6. *Comisión mixta.*

A comisión mixta será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do cumprimento deste convenio. As súas funcións serán as de interpretación e vixilancia do convenio.

Estará integrada por:

3 representantes do comité intercentros

3 representantes da empresa.

Esta comisión reunirse de xeito ordinario trimestralmente.

Artigo 7. *Cadro de persoal.*

O cadro de persoal será o que en cada momento resulte axeitado para a correcta explotación do servizo público que a empresa ten encomendado.

Artigo 8. *Prestación do traballo.*

O/a traballador/a está obrigado/a a coñecer e desempeñar todos os traballos precisos para a correcta execución das tarefas que se lle encomenden e isto no nivel da categoría profesional que posúa.

No caso de que fosen desempeñados habitualmente por un/unha traballador/a tarefas correspondentes a varios oficios ou categorías profesionais, este deberá desempeñar aquela que resulte mellor remunerada, sen que iso signifique que pode deixar de realizar a de carácter inferior.

Non rexerá o parágrafo anterior se o/a traballador/a realiza algunhas tarefas correspondentes a unha categoría superior á que posúa e perciba unha compensación específica pola tarefa múltiple que desempeña.

Iso enténdese sempre e cando se trate de funcións auxiliares da función principal, xa que, no caso contrario, pode resultar de aplicación o disposto no artigo 13 do convenio colectivo estatal a que se fai referencia no artigo 1.

Considerarase que un/unha traballador/a realiza un traballo de superior categoría cando ocupe un posto de traballo vacante no que desenvolva un labor que corresponda a un nivel superior á súa categoría profesional, segundo a clasificación do capítulo III deste convenio.

A declaración desta situación pode ser establecida por petición do/da traballador/a ou por iniciativa da dirección. En ambos os casos deberá ser confirmada de acordo co comité de empresa.

Esta situación terá un límite temporal de tres meses como máximo, ao cabo dos cales, se se confirmar a vacante, observarase para a súa provisión o que establece o articulado deste convenio.

En todo caso, mentres se desenvolvan funcións de superior categoría, o/a traballador/a terá dereito, durante todo o tempo desta situación, á diferenza retributiva que lle corresponda.

No caso de discrepancia someterase á comisión mixta.

Artigo 9. *Rendementos.*

1.º Procederase á determinación do rendimento normal que hai que desenvolver en cada posto de traballo.

2.º As remuneracións que se establecen neste convenio corresponden a un rendimento normal.

3.º Para a determinación de rendementos, saturación de traballo nos postos e fixación, se é o caso, de incentivos, a empresa poderá efectuar a medición dos traballos en todos aqueles casos que sexa viable, e teranse en conta tanto os factores cuantitativos como os cualitativos.

4.º A representación dos/das traballadores/as constituída na empresa, a través dos órganos regulamentarios, terá nas materias que se especifican nos anteriores parágrafos a intervención que recoñece a lexislación vixente.

Artigo 10. *Dedicación plena ao traballo.*

Cando sexa posible a realización simultánea ou sucesiva dentro da xornada de funcións correspondentes a varios postos de traballo de análoga ou de inferior categoría, poderán ser aquelas encomendadas a un só traballador/a, ata chegar á plena ocupación da súa xornada, medida precisa para obter unha óptima produtividade de todo o persoal. O tipo de traballo que se lle encomende non poderá ser vexatorio ou pexorativo.

Artigo 11. *Exercicio do mando.*

O persoal con mando, coa autoridade e responsabilidade conseguinte, deberá acadar o rendemento e a eficacia do persoal do servizo que estea baixo as súas ordes e exercerá a súa autoridade de forma humana, axeitada e eficiente.

Son funcións inherentes a todo mando na empresa a formación do persoal baixo as súas ordes para acadar a elevación do seu nivel técnico e profesional e velar pola súa seguranza.

Artigo 12. *Roupas de traballo.*

En cada ano de vixencia do convenio farase entrega das seguintes roupas de traballo.

No verán: 2 pantalóns, 2 polos, 2 camisas de manga curta, 1 cazadora e 1 par de zapatos.

No inverno: 3 pantalóns, 1 xersei, 2 camisas de manga longa, 1 cazadora de inverno, 1 par de botas de seguranza. Con carácter bianual, 1 anorak e 1 impermeable.

A entrega da roupa de traballo farase na segunda quincena de xuño a do verán, e na segunda quincena de setembro, a do inverno.

A roupa nova será recollida polo traballador/a, logo da entrega da usada. Aos lectores faráselles entrega de zapatos. O persoal de nova incorporación terá unha carencia de dous anos.

No caso de deterioración ou rotura dalgunha das roupas, estas serán substituídas inmediatamente por outras novas, logo da entrega das deterioradas.

A dirección da empresa, coa participación do comité de empresa, determinará as roupas de traballo que deben ser utilizadas nos distintos servizos. A representación dos/das traballadores/as constituída na empresa, a través dos seus órganos regulamentarios, será informada respecto do tipo de roupas para utilizar ou informará respecto delas.

A calidade das roupas de traballo será a suficiente para a súa duración mínima dun ano.

O uso das roupas de traballo, para aquel persoal que as teña determinadas, será obrigatorio durante a prestación do traballo.

O persoal dos grupos 2 e 3 Área técnica e administrativa que non faga uso das roupas de traballo recollidas nos puntos anteriores ou dos uniformes facilitados pola empresa percibirá un complemento de roupa de traballo dunha contía de 8 euros mensuais durante o ano 2011, 9 euros no 2012 e 10 euros no 2013. O dito complemento percibirase nas 12 pagas ordinarias e terá carácter extrasalarial.

Artigo 13. *Formación profesional.*

Entenderase que o obxecto xeral da formación profesional é mellorar a do conxunto de traballadores/as. De acordo cunha previsión de vacantes no cadro de persoal, procurarase que o persoal da empresa sexa formado de tal forma que, en igualdade de oportunidades, poida acceder a postos de traballo de superior categoría ou responsabilidade que quedesen vacantes. Elaborarase anualmente un plano de formación con estes obxectivos con participación activa da representación legal dos traballadores e traballadoras.

Artigo 14. *Obrigatoriedade da formación profesional.*

Nos casos en que a formación profesional teña lugar en xornada ordinaria, será obrigatoria para o/a traballador/a a súa asistencia a ela e deberá procurar o máximo aproveitamento nas ensinanzas que se imparten.

No caso de que a formación teña lugar fóra da xornada, a asistencia a ela será voluntaria. Neste suposto, a empresa compensará en tempo libre ou, se isto non for posible, remunerará polo importe da hora base da táboa salarial a metade do tempo dedicado a esta formación. Se entre a hora de remate da xornada laboral e a hora de comezo da formación transcorren menos de dúas horas, a empresa aboará a axuda de custos correspondente ao xantar. No suposto de compensación en tempo libre procederá a acumulación para o disfrute en xornadas completas.

Artigo 15. *Produtividade.*

As partes fan constar que consideran básica para o bo funcionamento da empresa, en particular, e da economía nacional, en xeral, que se incremente a produtividade en todos os centros de traballo e procurarán un incremento do rendemento, tanto global como individualmente considerado.

Artigo 16. *Premios e faltas.*

Os traballadores/as poderán ser sancionados/as pola dirección da empresa de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establecen nos puntos seguintes.

- Clasificación das faltas:

Toda falta cometida por un traballador/a clasificarase, atendendo á súa importancia, transcendencia e intención, en liviá, grave ou moi grave, de conformidade co que se dispón nos parágrafos seguintes.

- a) Son faltas leves as seguintes:

1. De unha a tres faltas de puntualidade na asistencia ao traballo sen a debida xustificación, cometidas durante o período dun mes.

2. Non cursar no tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ao traballo por motivos xustificadas, a non ser que se probe a imposibilidade de telo efectuado.

3. Pequenos descoidos na conservación do material.

4. Faltas de aseo e limpeza persoal.

5. Non lle comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio.

6. As discusións sobre asuntos alleos ao traballo, dentro das dependencias da empresa ou durante actos de servizo. Se tales discusións produciren escándalo notorio, poderán ser consideradas como falta grave ou moi grave.

7. Non comunicar as situacións persoais que poidan afectar as obrigas fiscais ou de Seguridade Social da empresa cos seus traballadores/as.

8. O abandono do servizo sen causa fundada, aínda que sexa por tempo breve.

9. Non atender o público coa dilixencia e corrección debida.

- b) Cualificaranse como faltas graves as seguintes:

1. Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas durante un período de 30 días.

2. Non comunicar, coa puntualidade debida, as actividades do traballador/a que poidan afectar a cotización á Seguridade Social. A falta malintencionada nestes datos consideráranse como falta moi grave.

3. Entregarse a xogos ou distraccións, de calquera tipo, estando de servizo.

4. A simple desobediencia a superiores en calquera materia do servizo. Se implicar quebranto da disciplina ou dela derivar prexuízo para a empresa, poderá ser considerada como falta moi grave.

5. Simular a presenza doutro/a traballador/a fichando ou asinando por aquel/aquela.

6. A negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha do servizo.

7. A imprudencia en actos de servizo. Se implicar risco de accidente para o/a traballador/a, para terceiros ou perigo de avaría ou danos para as instalacións ou equipamentos, poderá ser considerada como moi grave.

8. Facer, sen o oportuno permiso, xestións particulares durante a xornada, así como empregar para usos propios ferramentas, equipamentos ou instalacións da empresa, mesmo cando isto ocorra fóra da xornada de traballo.

9. O embebedamento ou toxicomanía fóra do traballo vestindo o uniforme da empresa.

10. A falta de asistencia ao traballo de ata dous días ao mes, sen xustificación.

11. Se como consecuencia de calquera falta de puntualidade, ou da causa prevista do parágrafo oitavo da alínea a), se causar prexuízo á empresa ou for causa de accidente, esta falta poderá ser considerada como grave.

12. Abandono do posto de traballo, sen causa xustificada, incumprindo o réxime de quendas establecido en cada centro de traballo.

13. Se existe reincidencia na comisión da causa prevista no parágrafo noveno da alínea a).

14. A inobservancia das leis, dos regulamentos ou o incumprimento das normas en materia de prevención de riscos laborais, cando supoñan risco para o traballador/a, os seus compañeiros/as ou terceiros, así como non usar ou usar inadecuadamente os medios de seguranza facilitados pola empresa. No caso de que o risco sexa grave ou se producir algún prexuízo, considerarase como moi grave.

15. A ocultación de calquera feito que o traballador/a presenciase, que cause de xeito apreciable prexuízo grave de calquera índole á empresa, aos seus compañeiros/as de traballo ou a terceiros.

16. A falta de puntualidade, sen a debida xustificación, cando haxa que substituír un compañeiro/a.

17. Se a causa prevista no parágrafo sexto da alínea a) producir escándalo notorio.

18. A reincidencia en falta leve, agás a de puntualidade, aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado polo menos amoestación escrita.

c) Consideraranse como faltas moi graves, as seguintes:

1. Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade, cometidas nun período de seis meses ou de vinte durante o ano.

2. A falta inustificada de asistencia ao traballo de máis de dous días ao mes.

3. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza, e o furto ou roubo, tanto á empresa como aos compañeiros/as de traballo ou a terceiros, dentro das dependencias da empresa ou durante o traballo en calquera lugar.

4. O consumo fraudulento de auga ou complicidade nisto.

5. Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar estragos nas materias primas, artigos, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios, utensilios e documentos da empresa ou de terceiros relacionados con ela.

6. A condena por delito de roubo, furto ou malversación cometidos fóra da empresa, ou por calquera outra clase de feito que poida implicar para esta desconfianza respecto do seu autor/a e, en todos os casos, as de duración superior a seis anos, ditadas pola autoridade xudicial.

7. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal xeito que produza queixas xustificadas dos/das compañeiros/as de traballo ou clientes.

8. Violar o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa.

9. Revelar a elementos alleos á empresa datos de reserva obrigada.

10. Facer traballos particulares durante a xornada laboral.

11. Os malos tratos de palabra ou obra ou a falta grave de respecto e consideración aos/ás clientes, xefes/as ou calquera empregado/a da empresa, así como aos familiares de todos eles, durante a xornada de traballo ou en dependencias da empresa.

12. Causar accidente grave por negligencia ou imprudencia inescusable.

13. Abandonar o traballo en postos de responsabilidade, sen causa xustificada, ou en situación que cause grave prexuízo á empresa ou aos seus clientes.

14. A diminución voluntaria e continuada do rendemento normal ou pactado do traballador/a.

15. Orixinar rifas e liortas cos compañeiros ou compañeiras de traballo ou clientes.

16. A simulación de enfermidade ou accidente.

17. Prestar servizos acotío sufrindo os efectos ou consecuencias de calquera tipo de embriaguez ou toxicomanía.

18. O acoso sexual.

19. As derivadas do previsto na causa sexta da alínea a), e na segunda, cuarta, sétima e décimo cuarta da alínea b).

20. Se como consecuencia da causa prevista no parágrafo décimo da alínea b) se causa prexuízo á empresa ou é causa de accidente, a citada falta poderá ser considerada como moi grave.

21. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dun semestre.

- Réxime de sancións e procedemento sancionador.

Corresponde á empresa a facultade de impor sancións nos termos do establecido neste convenio colectivo.

Todas as sancións que non consistan en amoestación verbal requirirán de comunicación escrita motivada ao traballador/a.

Nos casos de sanción por falta moi grave, a empresa comunicará a sanción por escrito ao traballador/a cun prazo de aviso previo de dous días hábiles para que produza efectos, entregando unha copia desta á representación legal dos traballadores/as. O traballador/a disporá dun permiso retribuído dos citados dous días hábiles para alegar por escrito ante a empresa o que na súa defensa coide oportuno. Se a empresa non modifica por escrito a súa decisión, esta entenderase efectiva transcorrido o citado prazo de dous días hábiles.

As sancións que a empresa poderá impor, segundo a gravidade e circunstancias das faltas cometidas, serán as seguintes:

–Por falta leve. Amoestación verbal, amoestación por escrito ou suspensión de emprego e soldo de ata dous días.

–Por falta grave. Suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

–Por falta moi grave. Suspensión de emprego e soldo de dezaseis días a sesenta días ou despedimento.

- Prescrición.

A facultade da empresa para sancionar prescribirá para as faltas liviás aos dez días, para as faltas graves aos vinte días e para as faltas moi graves aos sesenta días, a partir da data en que aquela tivese coñecemento da súa comisión e, en calquera caso, aos seis meses de se ter cometido.

- Representantes legais dos/das traballadores/as:

Se os membros do comité de empresa ou os/as delegados/as de persoal, como representantes legais dos/das traballadores/as, cometen faltas de orde laboral que poidan ter a consideración de graves ou moi graves, procederase á apertura de expediente contradictorio, e serán oídos, ademais do/da interesado/a, o comité de empresa ou restantes delegados/as de persoal.

www.cigservizos.org
CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artigo 17. *Clasificación funcional.*

Os traballadores/as que presten a súa actividade no ámbito deste convenio colectivo serán clasificados en atención ás súas aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación.

Esta clasificación realizarase en grupos profesionais, definidos por interpretación e aplicación dos factores de valoración e polas tarefas e funcións básicas mais representativas que, en cada caso, desempeñen os traballadores/as. Dentro dalgúns dos grupos desta forma definidos poderán establecerse áreas funcionais diferentes, nos termos determinados máis adiante.

Por acordo entre o traballador/a e a empresa, no marco establecido no presente convenio colectivo, establecerase o contido da prestación laboral obxecto do contrato de traballo, así como a inserción no grupo profesional que corresponda.

Artigo 18. *Factores de encadramento.*

O encadramento dos traballadores incluídos no ámbito de aplicación deste convenio colectivo dentro da estrutura profesional nel establecida e, por conseguinte, a asignación a cada un deles dun determinado grupo profesional será o resultado da conxunta ponderación dos seguintes factores: coñecementos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidade, mando e complexidade.

Na valoración dos factores anteriormente mencionados terase en conta:

Coñecementos e experiencia: factor para cuxa valoración se terán en conta, ademais da formación básica necesaria para cumprir correctamente as misións, a experiencia adquirida e a dificultade para a adquisición dos ditos coñecementos e experiencia.

Iniciativa: factor para cuxa valoración se terá en conta o grao de seguimento de normas ou directrices para a execución de tarefas ou funcións.

Autonomía: factor para cuxa valoración se terá en conta o grao de dependencia xerárquica no desempeño das tarefas ou funcións que se desenvolven.

Responsabilidade: factor para cuxa valoración se terán en conta o grao de autonomía de acción do titular da función, o nivel de influencia sobre os resultados e a relevancia da xestión sobre os recursos humanos, técnicos e produtivos.

Mando: factor para cuxa valoración se terán en conta o grao de supervisión e ordenación das funcións e tarefas, a capacidade de interrelacionar, as características do colectivo e o número de persoas sobre as cales se exerce o mando.

Complexidade: factor para cuxa valoración se terá en conta o número e grao de integración dos diversos factores antes enumerados na tarefa ou posto encomendado.

Na descrición de cada grupo profesional do presente convenio inclúense as categorías profesionais existentes na empresa na actualidade co nivel retributivo correspondente a cada unha delas.

Os grupos profesionais e as divisións orgánicas e funcionais recollidas neste convenio colectivo teñen un carácter enunciativo, sen que cada un deles deba ser contemplado

necesariamente na respectiva estrutura organizativa da empresa, podendo, se for o caso, establecerse as correspondentes asimilacións.

Artigo 19 . *Grupos profesionais.*

O persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio colectivo clasificarase en razón da función desempeñada nos grupos profesionais aquí establecidos.

Dentro dos grupos profesionais 2 e 3 establécense, a fin de delimitar a idoneidade e aptitude para o desempeño das tarefas encomendadas ao traballador/a en cada posto de traballo, as áreas funcionais administrativa, técnica e produtiva.

Grupo profesional 1.

Criterios xerais: tarefas que se executen segundo instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grao de dependencia, que requiran preferentemente esforzo físico ou atención e que non necesitan de formación específica, salvo a ocasional dun período de adaptación.

Formación: experiencia adquirida no desempeño dunha profesión equivalente e titulación de graduado escolar ou certificado de escolaridade ou similar.

De acordo co establecido no artigo 18, neste grupo encádranse as antigas categorías:

Nivel B.

Peón. Son aqueles/as operarios/as maiores de 18 anos, con capacidade suficiente para un rendemento normal de traballo que non precisan práctica previa nin coñecemento de especialidade ningunha.

Grupo profesional 2.

Criterios xerais: traballos de execución autónoma que exixan habitualmente iniciativa por parte dos traballadores que os desempeñan, e comportan, baixo supervisión, a responsabilidade deses traballos, podendo ser axudados por outro ou outros traballadores.

Formación: titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalente a bacharelato, bacharelato unificado polivalente, ciclos formativos de grao superior ou formación profesional de 2.º grao, completada con formación específica no posto de traballo.

De acordo co establecido no artigo 18, neste grupo encádranse as antigas categorías:

Área funcional administrativa.

Nivel A.

Oficial de primeira administrativo. Son os/as que baixo as ordes dun/dunha superior, e con completo coñecemento dos traballos de categoría inferior, fan traballos de máxima responsabilidade relacionados co servizo que desempeñan, así como cantos outros en que a total e perfecta execución requira a suficiente capacidade para resolver por propia iniciativa os atrancos que xurdan no desempeño da súa misión.

Programador/a. Son os/as que desenvolven traballos complexos a partir dos procedementos previamente definidos polos/polos analistas ata a súa total posta en explotación.

Xefe/a de cobradores, de lectores, de almacén. Son os/as que baixo as ordes dos/das seus/súas superiores dirixen as funcións sinaladas á súa sección sen prexuízo da súa participación persoal no traballo.

Nivel B.

Oficial de segunda administrativo. Son os/as empregados/as que, con perfecto coñecemento do traballo de categoría inferior e baixo as ordes dun/dunha xefe/a ou oficial de primeira, desenvolven traballos de mediana responsabilidade ou que requiren menos iniciativa, correspondentes á sección a que pertencen.

Encargado/a de cobradores, de lectores, de almacén. Son aqueles/as empregados/as que, sen prexuízo da súa participación persoal na función de lectores/as, cobradores/as ou almaceneiros/as, teñen carácter xerárquico sobre o persoal encadrado na categoría inferior con funcións, entre outras, de distribución, vixilancia, inspección de persoal baixo as súas ordes e comprobación de lecturas feitas.

Nivel C.

Auxiliar administrativo. Son os/as que axudan aos/ás seus/súas superiores en traballos de tipo administrativo en calquera das súas facetas, posuíndo coñecementos elementais de carácter burocrático.

Almaceneiro. Son os/as que, con coñecementos dos materiais que teñen ao seu cargo, atenderán a petición, recepción, clasificación, vixilancia e despacho destes.

Inspector/a de subministracións. Son os/as que realizan inspeccións nas instalacións dos/das aboados/as. Deben estar capacitados para apreciar se as referidas instalacións se axustan ás normas regulamentadas, debendo informar os seus superiores do resultado da súa inspección.

Nivel D.

Lector/a-cobrador/a. Son os/as responsables de anotar o consumo rexistrado polos contadores dos/das abonados/as nas cadernos correspondentes e deben dar conta aos/ás seus/súas superiores das anomalías que observen con motivo das lecturas. Poderán cobrar no domicilio dos/das abonados/as os recibos e realizar, despois, a liquidación do cobramento de acordo coas normas vixentes. Prepararán os cobramentos por rúas dos recibos sen pagar e entregarán as cantidades cobradas, dando conta aos/ás seus/súas xefes/as das observacións e incidencias que formulen os/as abonados/as. Cando non realicen o seu traballo normal de lectura e cobramentos poderáselles encomendar na oficina traballos de repaso, comprobación e similares do conxunto de operacións que constitúan o seu labor habitual, e poden, ao mesmo tempo que cobran e len, efectuar entrega de correspondencia ou notificacións relacionadas coas subministracións.

Área funcional técnica.

Nivel A.

Analista. Son os/as auxiliares do persoal titulado correspondente que sen iniciativa propia executa tomas de mostras e prepara reactivos, solucións valoradas e caldos de cultivo de conformidade coas instrucións recibidas, esteriliza materiais, ademais de exercer misións burocráticas elementais propias do laboratorio, coida da conservación e limpeza do material e realiza as análises de tipo corrente que lle encomendan os seus superiores.

Delineante. Son os/as que, tendo os coñecementos técnicos e matemáticos precisos para o desenvolvemento da súa función, debuxan ou copian planos de conxunto e detalle precisos e cotados, logo de entrega do boceto, efectúan cubicacións, etc. Bosquexa do natural executando con perfección proxeccións, cotacións, seccións, rotulacións e debuxos de detalle. Tamén poderá ser responsable do arquivo de planos e da reprodución destes.

Nivel B.

Auxiliar técnico. Son os/as que sen iniciativa propia colaboran na realización de traballos de carácter elemental técnico, encomendado polos/polas técnicos/as de categoría superior, baixo as ordes directas dos cales traballan.

Área funcional produtiva.

Nivel A.

Oficial de primeira. Son os/as que, posuíndo un oficio determinado, o exercen e aplican con tal grao de perfección que non só lles permite levar a cabo os traballos xerais do seu oficio, senón aqueloutros que supoñan especial empeño e delicadeza dentro del, con coñecemento completo dos traballos de obradoiro, das instalacións de produción ou da rede de distribución, así como o condutor mecánico contratado especificamente por posuír carné de primeira clase, categoría C. Este persoal actuará no desempeño das súas funcións con iniciativa e responsabilidade propias, podendo ter ás súas ordes outro persoal de igual ou inferior categoría.

Nivel B.

Oficial de segunda. Integran esta categoría aqueles/as operarios/as que, sen chegaren á especialización exixida para o traballo máis perfecto, executan con abonda corrección e eficacia tarefas de carácter xeral ou específico nos obradoiros, nas instalacións de produción ou na rede de distribución, así como o condutor mecánico contratado especificamente por posuír o carné de segunda clase, categoría B. Este persoal poderá estar actuando ás ordes do persoal de superior categoría ou ter ao seu cargo persoal de inferior categoría, cando a misión asignada non sexa de maior responsabilidade.

Nivel C.

Oficial de terceira. Considéranse como tales os/as que, con formación profesional elemental nas funcións que integran un oficio, executan os traballos acordos coa referida formación, baixo a dirección ou encarga dun/dunha superior.

Dentro destes niveis deberanse incluír os condutores de vehículos con peso superior aos 3.500 quilos.

Grupo profesional 3.

Criterios xerais: funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de tarefas homoxéneas, realizadas por un conxunto de colaboradores nun estadio organizativo menor, tarefas que, aínda sen suporen corresponsabilidade de mando, teñen un contido medio de actividade intelectual e de interrelación humana, nun marco de instrucións precisas de complexidade técnica media con autonomía dentro do proceso establecido.

Formación: titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a bacharelato, bacharelato unificado polivalente, ciclos formativos de grao

superior ou formación profesional de 2.º grao, completada cunha experiencia dilatada no posto de traballo.

De acordo co establecido no artigo 18, neste grupo encádranse as antigas categorías:

Área funcional administrativa.

Nivel A.

Xefe/a de delegación, sub-xefe/a de sección. Son os/as que actúan como inmediatos/as colaboradores/as dos/das seus/súas superiores, substituíndoos/as plenamente nos casos de ausencia ou enfermidade, podéndose encargar ao tempo dunha especialidade determinada, da organización e disciplina da cal serán responsables.

Analista de sistemas. Son os/as que posúen capacidade de síntese e coñecen as posibilidades e limitacións do equipamento de proceso de datos. Emprega as técnicas de programación en toda a súa extensión, diseña documentos de entrada e saída da aplicación e proxectan melloras nos procedementos e técnicas que se empregan.

Nivel B.

Área funcional técnica.

Nivel A.

Topógrafo de primeira. Son os/as que están capacitados/as para realizar toda clase de traballos de planeamentos e levantamentos topográficos e desenvolven en gabinetes os traballos efectuados no campo con taquímetro ou nivel, con coñecementos prácticos no manexo dos instrumentos topográficos máis usuais e están capacitados/as para o levantamento dun determinado anaco de terreo facendo as operacións para representalo no plano, podendo ter ás súas ordes a topógrafos/as de segunda.

Delineante-proxectista. Son os/as que por medio de planos dan realizacións prácticas ás ideas suxeridas polos/polas seus/súas xefes/as ou concibidas por eles/elas mesmos/as. Deberá saber cálculo de resistencia de materiais, posuíndo ao mesmo tempo os coñecementos técnicos e matemáticos precisos para o desenvolvemento da súa función. Debuxa ou copia os planos de conxunto e detalle, logo de entrega do boceto, efectúa cubicacións etc., bosqueja do natural executando con perfección proxeccións, cotacións, seccións, rotulacións e debuxos de detalle ou o que, posuíndo coñecementos técnicos e matemáticos elementais, debuxa planos de detalle e conxunto copiando directamente ou por medio de

papeis, realiza a escala determinados esbozos sinxelos e claros de sinxela interpretación executando con perfección a rotulación.

Área funcional produtiva.

Nivel A.

Capataz, encargado/a de taller, grupo ou estación. Son aqueles/as operarios/as de superior categoría que, interpretando as ordes recibidas dos seus superiores, coidan o seu cumprimento e dirixen os traballos do persoal obreiro con perfecto coñecemento dos labores que estes/as efectúen, así como da perfecta execución do seu traballo.

Nivel B.

Sub-capataz. Son os/as que realizan funcións auxiliares ao/á capataz, con igual función a este, ou subordinado, dirixindo e vixiando un grupo de operarios/as.

Grupo profesional 4.

Criterios xerais: funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de tarefas homoxéneas, realizadas por un conxunto de colaboradores. Tarefas complexas pero homoxéneas que, aínda sen implicaren responsabilidade de mando, teñen un alto contido intelectual ou de interrelación humana, nun marco de instrucións xerais de alta complexidade técnica.

Formación: titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a estudos universitarios de grao medio, completada cunha formación específica no posto de traballo.

De acordo co establecido no artigo 18, neste grupo, encádranse as antigas categorías:

Nivel A.

Titulado/a de grao medio. Son os/as contratados/as para as misións correspondentes ao seu título ou con capacidade técnica e cos coñecementos precisos para dirixir algunha das ramas da empresa, ou ben para colaborar directamente cun/cunha titulado/a superior nas súas tarefas e mesmo substituíndoo.

Grupo profesional 5.

Criterios xerais: funcións que supoñen a realización de tarefas técnicas, complexas e heteroxéneas, con obxectivos globais definidos e alto grao de exigencia en autonomía, iniciativa e responsabilidade, funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de funcións, realizadas por un conxunto de colaboradores nunha mesma unidade funcional. Inclúense tamén neste grupo profesional funcións que supoñen responsabilidade completa pola xestión dunha ou varias áreas funcionais da empresa a partir de directrices xerais moi amplas directamente emanadas da dirección, á cal deben dar conta da súa xestión. Estas funcións supoñen a realización de tarefas técnicas da máis alta complexidade e mesmo a participación na definición dos obxectivos concretos que se deben atinxir no seu campo, con moi alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade no dito cargo de especialidade técnica.

Formación: titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a estudos universitarios de grao medio, completada cunha experiencia dilatada no seu sector profesional, ou a estudos universitarios de grao superior, completada cunha formación específica no posto de traballo.

De acordo co establecido no artigo 18, neste grupo encádranse as antigas categorías:

Nivel A.

Titulado/a de grao superior. Son os/as contratados/as para as misións correspondentes ao seu título superior.

CAPÍTULO IV

Contratación e aviso previo de cesamento

Artigo 20. *Período de proba.*

Os traballadores/as de novo ingreso, calquera que sexa a modalidade contractual, poderán ser obxecto dun período de proba sempre que se pacte por escrito, cuxa duración máxima será:

Grupos 1, 2 e 3. Dous meses.

Grupos 4 e 5. Seis meses.

Durante o período de proba a resolución do contrato poderá producirse por instancia de calquera das partes sen necesidade de alegar causa xustificativa nin respectar prazos de

aviso previo, e en ningún caso dará dereito ao traballador a recibir indemnización compensatoria ningunha.

Transcorrido o período de proba sen que se producise a desistencia, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados como antigüidade do traballador na empresa.

Artigo 21. Contratos eventuais por circunstancias da produción.

Os contratos temporais por circunstancias da produción regularanse polo disposto no Artigo 15 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 22. Aviso previo de cesamento.

Nos casos de contratos de duración determinada superior a un mes, a empresa ou o traballador/a deberá notificar á outra parte a súa decisión extintiva cunha anticipación de, cando menos, sete días naturais, salvo que a duración sexa superior a un ano, caso en que o prazo de aviso previo non poderá ser inferior a quince días naturais.

Nin a empresa nin o traballador/a están obrigados a respectar o citado prazo de aviso previo cando a extinción do contrato teña lugar por non superación do período de proba establecido nel.

Debido á posible existencia de dificultades empresariais para a busca dun substituto/a, nos casos de extinción por vontade do traballador/a este deberá notificar a súa baixa voluntaria coa seguinte anticipación:

Grupos 1 e 2. Sete días naturais.

Grupos 3, 4 e 5. Quince días naturais.

A omisión da empresa ou do traballador/a do prazo de aviso previo dará dereito á outra parte a percibir unha cantidade equivalente aos salarios correspondentes ao prazo total ou parcialmente incumplido, que deberá ser saldado na liquidación de haberes correspondente.

CAPÍTULO V

Xornada; horario; horas extraordinarias; vacacións; permisos enfermidades; viaxes; desprazamentos.

Artigo 23. Xornada.

Para todo o persoal, a xornada semanal orientativa será de 38 horas semanais.

Establécese una xornada partida tipo, de luns a xoves 8.30 a 13.30 e de 15.00 a 18.00, venres de 8.30 a 14.30 horas.

Para o persoal de oficina e lectores, establécese a xornada intensiva do 1 de xuño ao 30 de setembro.

Establécese unha xornada anual de horas efectivas de traballo de 1.695 horas.

Artigo 24. *Prolongamento da xornada.*

Nos casos en que por necesidades do servizo deba prolongarse a xornada máis dunha hora despois do seu termo normal, a empresa deberá conceder dúas horas libres non computables como extraordinarias para que o/a traballador/a se poida desprazar ao seu domicilio e reemprenderá o traballo despois do dito tempo por un mínimo de tres horas extraordinarias, que, de non se realizaren, percibirá economicamente. Cando o traballo se realice na chamada «zona de axuda de custos», percibirase esta, e non será de aplicación o anterior, sendo o especificado no parágrafo seguinte.

Se a urxencia do traballo impide a interrupción de dúas horas, realizarase este en «zona de axuda de custos», e concederáselle ao persoal un mínimo de media hora para que poida xantar no traballo ou nos seus arredores. Esta interrupción de media hora non computará como tempo traballado, pero dará dereito á percepción dunha axuda de custos, sexa cal for o lugar en que se traballe e non rexerá neste caso o mínimo de horas especificado no parágrafo anterior.

O importe da axuda de custos que se perciba especificase no artigo 51 deste convenio.

Despois de percibir a primeira axuda de custos e nas mesmas condicións, cada oito horas máis de prolongación da xornada corresponderá unha comida e por iso unha axuda de custos.

www.cigservizos.org

Se a urxencia do traballo motiva prolongación do horario de mañá, realizarase aquel en «zona de axuda de custos» e percibirase como extraordinaria a hora e media restante do tempo libre habitual de dúas horas concedido para a comida.

No caso de que unha comida sexa proporcionada pola empresa iso substituirá a percepción de axuda de custos.

Artigo 25. *Horario.*

O horario será o establecido polo calendario laboral en cada centro de traballo. Para a xornada continuada farase unha pausa de 15 minutos.

Artigo 26. *Cumprimento do horario.*

Ao comezo da xeira o persoal deberá estar no seu posto de traballo completamente preparado para o desempeño da súa función e deberá permanecer nel ata a hora da saída.

Excepto o persoal expresamente autorizado pola índole do seu traballo, non se poderá saír durante a xornada do centro de traballo sen autorización da xefatura a que se estea adscrito o/a empregado/a.

Así mesmo, tamén se requirirá autorización para abandonar o posto de traballo e desprazarse polos edificios ou instalacións.

Artigo 27. Horas extraordinarias.

A prestación de horas extraordinarias rexeráse polo disposto nas normas laborais vigentes. Dado o carácter de servizo público que ten a empresa afectada por este convenio, de concorreren circunstancias xustificadas que non permitan a suspensión dun traballo ao remate da xornada laboral, o/a traballador/a poderá prolongala ata a fin do traballo ou ata ser substituído/a por outro/a traballador/a.

Considéranse circunstancias de forza maior, substitución de persoal, avarías que requiran reparacións urxentes e outras análogas que pola súa natureza non se poidan aprazar. A empresa procurará, en todos os casos en que se poidan prever tales necesidades, organizar o réxime de traballo de xeito que poidan cubrirse sen necesidade de prolongación forzosa da xornada. No posible procurárase que o/a traballador/a non preste servizos máis de oito horas sen interrupción.

Para os efectos de cotización á Seguridade Social, tales horas terán a consideración de estruturais e non entrarán, para os efectos de limitación, no cómputo das conceptuadas como horas extra.

Artigo 28. Traballo por quenda.

Son aqueles que requiran actividade permanente durante as vinte e catro horas do día e 365 días ao ano, polo que se establecen quendas de traballo, sen que teñan a cualificación de horas extraordinarias as traballadas en domingo ou festa intersemanal. Poñeráse á disposición do persoal afectado o calendario anual das quendas correspondentes.

As quendas de traballo serán de oito horas diarias.

Artigo 29. Vacacións.

Os/as traballadores/as do cadro de persoal gozarán dunhas vacacións anuais de vinte e dous días laborables. Non se consideran días laborables os sábados, domingos, festivos legalmente establecidos, festivos de convenio e días ponte.

Aboaranse os días gozados de vacacións de acordo coa retribución diaria que se especifica no artigo 41 deste convenio.

Artigo 30. *Desfrute das vacacións.*

Dentro do primeiro mes do ano a empresa, co comité de empresa, acordará o calendario de vacacións, procurando, sempre que as necesidades do servizo o permitan, atender as peticións que en tal sentido remitan os/as traballadores/as.

Cando coincidan nas mesmas datas as peticións de dous ou máis empregados/as que non se poidan ausentar simultaneamente, o mando ao cargo do devandito servizo ou sección tratará de poñelos de acordo e, de non o conseguir, terá preferencia o de maior categoría. O dito dereito exercerase de forma rotativa, de maneira que quen o puido exercer en primeiro lugar un ano pasará a ocupar no seguinte o último posto da relación de elección prioritaria.

En caso de igualdade de categoría profesional, rexerá para os efectos de prelación a orde de antigüidade na empresa, co mesmo mecanismo que o previsto anteriormente.

As vacacións deberán desfrutarse ininterrompidamente. No entanto, a empresa poderá recomendar por necesidades da empresa o desfrute fraccionado das vacacións en dous períodos. No dito caso, gratificarase cun día máis de vacacións.

As vacacións desfrutaranse nos meses de maio a setembro, ambos incluídos. Se por necesidades do servizo isto non for posible, o traballador/a terá dereito a desfrutar, cando menos, quince días neste período.

Sen prexuízo das accións legais que procedan, en caso de discrepancia no sinalamento do período de vacacións, resolverá a comisión mixta regulada no artigo 6 deste convenio.

Artigo 31. *Días ponte.*

Establécense como días ponte dous durante o ano. Considéranse para todos os efectos como festas non recuperables.

O persoal que en réxime de garda non puidese gozar destes días de ponte non deberá recuperar o horario traballado neles, e percibirá unha compensación complementaria de 114,71 €, para 2009, de 115,25 €, para 2010, e de 119,11€ para o 2011 por cada día ponte coincidente coa garda.

Os/as traballadores/as en réxime de quendas non terán estes días ponte nin percibirán horas extraordinarias polo traballo realizado durante eles. Establécese, no entanto, unha retribución complementaria nestes casos de 81,50 €, para 2009, e de 82,32 €, para 2010, por cada día ponte non gozado. Para o ano 2011 a retribución será o 85% do importe establecido para a garda, e no 2012 o mesmo importe do establecido para a garda.

O persoal de retén percibirá os mesmos importes que o persoal en réxime de quendas establecido no punto anterior.

Os días ponte serán establecidos pola comisión paritaria do convenio dentro do mes de xaneiro de cada ano.

Artigo 32. Festa local tradicional.

O calendario laboral establece doce festas anuais de carácter nacional e dúas de ámbito local.

Acórdase que a festa local tradicional sexa o Martes de Entroido con carácter non recuperable.

O persoal que en réxime de garda non poida gozar desta festa local tradicional percibirá unha compensación complementaria de 114,71 € para 2009, de 115,25 € para 2010 e de 119,11 € para o 2011.

Os/as traballadores/as en réxime de quendas non terán días ponte nin percibirán horas extraordinarias polo traballo realizado durante eles. Establécese, no entanto, unha retribución complementaria nestes casos de 81,50 €, para 2009, e de 82,32 €, para 2010, por cada día ponte non gozado. Para o ano 2011 a retribución será o 85% do importe establecido para a garda, e no 2012 o mesmo importe do establecido para a garda.

O persoal de retén percibirá os mesmos importes que o persoal en réxime de quendas establecido no punto anterior.

O persoal ao cal lle coincida esta festividade con festivo local desfrutará o luns en compensación.

Artigo 33. Festividade da patroa.

Establécese como non recuperable o día 1 de xuño, festividade da patroa do servizo de augas, Nosa Sra. da Luz.

Os/as que por necesidade do servizo non poidan gozar desta festa ateranse ao disposto no artigo 31 no relativo á compensación económica por horas de garda feitas ou por réxime de quenda efectuada.

Artigo 34. Permisos.

Os permisos que se regulan no punto 3 do artigo 37 do vixente Estatuto dos traballadores quedarán fixados do xeito seguinte:

- a) Matrimonio ou parellas de feito legalmente constituídas do/da traballador/a: 20 días.

b) Falecemento do cónxuxe ou fillos/as: 5 días.

c) Falecemento de irmáns, netos/as ou ascendentes do/da empregado/a ou do seu cónxuxe: 3 días. Cando o óbito se produza a unha distancia de 75 km do seu centro de traballo, o permiso será de 5 días.

d) Falecemento de familiares consanguíneos: 1 día retribuído; cando o óbito se produza a unha distancia de 75 km do seu centro de traballo, o permiso será de 2 días máis.

e) Intervención cirúrxica ou enfermidade grave do cónxuxe, fillos/as, pais/nais dun ou doutro cónxuxe, netos/as, avós/as ou irmáns: 3 días, que se poderán ampliar ata tres máis se o/a traballador/a necesita realizar un desprazamento de 75 km desde o lugar en que ten o seu centro de traballo, para tal efecto. Os días de permiso que coincidan en días laborais poderanse gozar de xeito descontinuo durante o feito causante. Para estes efectos terase en conta o calendario de quendas para este réxime.

f) Nacemento de fillo/a, adopción ou acollemento: 5 días, ampliables en dous máis se o traballador necesita realizar un desprazamento de 75 km desde o lugar en que ten o seu posto de traballo.

g) Traslado de domicilio habitual: 2 días.

h) Exames: os/as traballadores/as inscritos/as en cursos organizados por centros oficiais e recoñecidos polo Ministerio de Educación e Ciencia, para a obtención dun título académico segundo o teor da Lei xeral de educación, terán dereito a un tempo máximo de dez días ao ano para concorreren a exames finais e demais probas definitivas de aptitude e avaliación.

i) Licenzas por asuntos propios: 3 días retribuídos, que non se poderán coller unidos ás vacacións. Para desfrutar destes días deberá xustificarse a súa necesidade.

As referencias que se fan ao cónxuxe fanse extensibles ás parellas de feito.

Artigo 35. *Excedencias.*

Os/as traballadores/as cun ano de servizo poderán solicitar a excedencia voluntaria por un prazo mínimo de catro meses, e non superior a cinco anos, e non se computará o tempo que dure esta situación para ningún efecto, e sen que en ningún caso se poida producir nos contratos de duración determinada.

As peticións de excedencia serán resoltas pola empresa no prazo máximo dun mes, tendo en conta as necesidades de traballo e procurando despachar favorablemente

aquelas peticións que se funden en terminación de estudos, exixencias familiares e outras análogas.

Cando se produza unha excedencia, se se procede a cubrir a vacante, tanto se é con persoal de novo ingreso como con persoal xa do cadro de persoal, considerarase que a dita cobertura é provisional e, por tanto, que o reingreso do excedente leva consigo ou a rescisión do contrato interino ou o reingreso do/da traballador/a do cadro de persoal ao seu posto, lugar e condicións de orixe.

O reingreso nas excedencias é automático. O/a traballador/a deberalle comunicar á empresa o citado reingreso cunha anticipación mínima de trinta días antes do seu remate, e volverá entón ocupar o mesmo posto e coas mesmas condicións anteriores.

Artigo 36. Baixas por enfermidade común e accidente non laboral.

Cando por estar enfermo/a non poida un/unha empregado/a asistir ao traballo, deberá dentro das dúas primeiras horas da súa xeira poñelo en coñecemento da xefatura a que se estea adscrito. O incumprimento da dita obrigaición, da que só quedará eximido por causas de forza maior debidamente xustificadas, facultará a empresa para considerar que a ausencia do traballo non é xustificada. No entanto, establécese que a empresa poderá solicitar parte facultativo do médico que atendese o/a empregado/a.

Se a duración da enfermidade é superior a dous días naturais, o/a interesado/a deberá obter a baixa do seu médico de cabeceira e remitirla ao/á seu/súa xefe/a inmediato/a para que este lla envíe ao servizo de persoal correspondente para a súa tramitación.

A falta de presentación dos partes de baixa faculta, así mesmo, para considerar a ausencia como inxustificada.

CAPÍTULO VI

Réxime económico

Artigo 37. Réxime económico.

O réxime económico que rexerá na empresa e no seu persoal será exclusivamente o que se pacta no articulado deste convenio, sen que existan outras retribucións que non sexan as especificadas neste capítulo, que comprendían todas as que anteriormente e por todos os conceptos se satisfacían, e respectaranse, no entanto, os dereitos adquiridos.

Artigo 38. Norma xeral.

As retribucións de calquera carácter pactadas neste convenio, establecidas regulamentariamente ou convidas ben individualmente ben en grupo enténdense, en todo caso, con

carácter bruto, e será a cargo do/da empregado/a a retención á conta do imposto da renda das persoas físicas, a cota obreira de cotización á Seguridade Social e calquera outra carga que exista ou poida legalmente establecerse sobre o salario.

As retribucións a que fai referencia o parágrafo anterior son fixadas en razón da xornada completa de traballo.

En consecuencia, o persoal que teña establecido un réxime de traballo de parte da xornada percibirá as indicadas retribucións en proporción á xornada semanal que realice, comparada coa xornada completa correspondente á súa categoría laboral.

Artigo 39. *Táboa de retribucións.*

A táboa de retribucións é a desagregación mensual por conceptos do nivel de retribucións por categoría.

O resto das retribucións para o cálculo do bruto anual calcúlase de acordo cos distintos conceptos e porcentaxes que aparecen descritos neste convenio.

Artigo 40. *Niveis de retribución anual.*

Niveis anuais de retribucións por categoría: o dito nivel, en cómputo anual, é o salario base e a participación en beneficios que del derive.

No anexo deste convenio detállase por cada categoría o nivel anual de retribucións que lle corresponde.

www.cigservizos.org

Nivel anual de retribución individual: é o resultado de lle engadir ao nivel de retribución que por categoría corresponda a un/unha empregado/a o cómputo anual do premio de antigüidade.

Artigo 41. *Retribución diaria.*

Para efectos de aboamentos ou deducións, considérase como retribución diaria a trinta-va parte dos haberes fixos mensuais, salario base mensual e mais a antigüidade, e beneficios que teña recoñecidos cada empregado/a.

Artigo 42. *Salario base.*

A columna primeira do anexo deste convenio terá o carácter de salario base, de acordo co establecido no Estatuto dos traballadores. O salario base percibirase nas doce pagas ordinarias e nas catro extraordinarias.

Artigo 43. *Antigüidade.*

O premio de antigüidade terá carácter de complemento persoal de acordo co establecido no artigo 26 do Estatuto dos traballadores, e calcúlase segundo as seguintes porcentaxes:

1%, anual, durante os 10 primeiros anos.

0,5%, anual, a partir dos 10 primeiros anos.

Artigo 44. *Participación de beneficios.*

Ten carácter de complemento salarial, de acordo co Estatuto dos traballadores. Consistirá nun quince por cento do salario base mensual e mais a antigüidade mensual que en cada momento acredite o/a traballador/a, atendida a súa categoría e data de ingreso, e percibirase nas doce mensualidades.

Artigo 45. *Complementos persoais.*

O complemento persoal ten carácter de complemento salarial, de acordo co Estatuto dos traballadores.

O complemento persoal de cada empregado/a queda consolidado na súa contía sen prexuízo do disposto no artigo 79 deste convenio e salvo que se pactase por escrito o contrario entre a empresa e o/a empregado/a. Da concesión ou mellora destes complementos pasarase información ao comité de empresa.

O complemento persoal percibirase nas doce mensualidades ordinarias.

Durante a vixencia deste convenio non sufrirá, en xeral, ningún incremento.

Artigo 46. *Complemento de traballos de quendas.*

O persoal cualificado de «quendas» percibirá, mentres realice tal réxime de traballo, un complemento cunha contía mensual que será do 15% do salario base e mais a antigüidade, que resulte por cada traballador/a, conforme a súa categoría e data de ingreso na empresa. O dito complemento percibirase nas doce mensualidades ordinarias e nas catro extraordinarias.

O complemento por traballos de «quendas» ten carácter de complemento salarial de acordo co disposto no Estatuto dos traballadores.

Os/as traballadores/as que traballen baixo este réxime e que lles corresponda traballar nas quendas de noite do 24 e 31 de decembro, así como os que traballen nas quendas de mañá e tarde dos días 25 de decembro e 1 de xaneiro, percibirán unha gratificación de 99,86 € para 2009, e de 100,86 € para 2010, e de 104,24 € para 2011, por cada unha das quendas.

Artigo 47. *Complemento de garda.*

Establécense dous tipos de garda:

a) A garda de presenza no posto de traballo, como unha xornada laboral máis, que se retribuirá a 131,74 € para 2009, a 133,06 € para 2010 e 137,52 € para o 2011.

b) A garda de localización semanal, que se retribuirá a 97,04 € para 2009, a 98,01 € para 2010 e 101,29 € para 2011.

A garda de localización farase de luns a domingo, ou de venres a xoves, segundo a explotación, e a contía que se establece compensa a dispoñibilidade do persoal de garda durante o tempo de duración desta.

Dotarase dos medios técnicos necesarios -teléfono móbil ou busca- para facilitar a localización do persoal de garda.

Os traballos que realiza o persoal de garda de carácter permanente (controis rutineiros de lecturas, comprobación de niveis de depósitos, lectura de contadores e consumo enerxético, labores de cloración, etc.) procuraranse realizar dentro da xornada habitual de traballo; se non for posible, remunerarase o tempo utilizado nestes traballos, en todos os días de duración da garda, a razón do importe da hora ordinaria de traballo.

O tempo empregado para a reparación de avarías fóra da xornada habitual de traballo será remunerado como horas extra no importe que se establece no artigo 55 deste convenio colectivo.

Nas explotacións onde exista actualmente recoñécese a figura do «retén». Enténdese por retén o tempo en que o traballador permaneza en expectativa de posible atención ao servizo, a requirimento do persoal de garda da explotación a que está adscrito, a determinado lugar, para prestar un servizo como consecuencia de situacións que se presenten con carácter extraordinario, urxente e que pola súa transcendencia, desde o punto de vista económico, do servizo público ou de danos a persoas ou bens poidan considerarse de gravidade, sendo imposible ou difícil a atención da urxencia polo persoal que estea de garda ou servizo, debendo concorrer as circunstancias seguintes: 1) que o traballador/a sexa requirido cando estea fóra do seu centro de traballo e da súa xornada laboral; 2) que a prestación do servizo deba realizarse fóra do horario de traballo, calquera día da semana,

incluídos sábados, domingos e festivos; 3) que exista unha discontinuidade coa xornada laboral do traballador/a; 4) que veña motivado por unha causa imprevista e non programada, descoñecendo ou non sendo previsible a posible causa da incorporación no momento de terse concluído a xornada laboral do traballador/a requirido/a. O chamamento do retén farase, exclusivamente, cando se dean as condicións anteditas. A compensación económica será equivalente ao 50% do importe dunha garda de localización e, dado o seu carácter extraordinario, non se computará para a retribución das vacacións.

Os traballadores asignados como garda ou retén as noites de Noiteboa e Fin de Ano percibirán unha gratificación do 85% da establecida para a quenda no art. 46 no ano 2011, e en igual contía para os anos seguintes. O persoal que traballe de garda de presenza os días de Nadal e Ano Novo percibirán as mesmas cantidades establecidas anteriormente para a garda de localización.

Artigo 48. *Complemento de traballos nocturnos.*

O complemento consistirá nun complemento de remuneración equivalente ao 20 por cento da base individual da hora extraordinaria por cada hora ordinaria traballada en período nocturno.

Este complemento percibirase polas horas ordinarias traballadas, por canto respecto das extraordinarias xa se incluíu o seu importe na recarga da hora.

O complemento de traballo nocturno ten o carácter de complemento salarial, de acordo co Estatuto dos traballadores. Non será aboable aos/ás traballadores/as en réxime de garda e quenda.

www.cigservizos.org

Con respecto aos traballadores/as que se encontren no réxime de traballo a quendas, a empresa, á hora de fixar as quendas, tentará na medida do posible de que a repartición de quendas de mañá, tarde e noite sexa o máis equitativa posible. No suposto de que o número de días traballados de noite supere un terzo dos días totais que se traballan en cómputo anual, o traballador/a na citada situación terá dereito a tres horas de descanso por cada día traballado de máis na quenda de noite, que se desfrutarán cando sexa posible, segundo as necesidades da empresa.

Artigo 49. *Retribución a tanto global por prolongación de xornada, dispoñibilidade nocturna ou festivo.*

Cando polas circunstancias específicas que concorran no posto de traballo sexa aconsellable que, con certa asiduidade, o/a empregado/a que o desempeña en xornada ordinaria a prolongue con horario extraordinario co traballo en festivos, poderá converterse unha retribución a tanto global da xornada extraordinaria, que se deberá documentar por escrito.

Ao vencemento do prazo poderán libremente ambas as partes optar ou non pola renovación e quedarán neste último caso libres das obrigas que contraesen.

Á entrada en vigor deste convenio respectarase na súa contía as retribucións a tanto global que, polos conceptos indicados, poida ter algún/algunha empregado/a.

O persoal dos grupos profesionais 4 e 5 teñen xa incluído no seu nivel de retribución a compensación a que fai referencia este artigo.

Artigo 50. Complemento de transporte.

Establécese para todos/as os/as traballadores/as e categorías un complemento extra-salarial de transporte mensual de 12,64 € para 2009, de 12,77 € para 2010 e de 13,19 € para 2011. O dito complemento percibirase nas 12 mensualidades ordinarias.

Artigo 51. Viaxes e desprazamentos. Axudas de custo.

O/a traballador/a que por necesidades da empresa se desprace fóra do localidade onde radique o centro de traballo percibirá polo concepto de axudas de custo as cantidades que se establecen a seguir, sen distinción de categorías.

Para a retribución destas axudas de custo será condición indispensable que o desprazamento obrigue respectivamente a xantar ou cear fóra da localidade, entendéndose que esta circunstancia se produce cando a ausencia supera as 16.00 horas ou as 23.00 horas.

Independentemente destas cantidades, as empresas facilitarán para os desprazamentos ou ben medios propios ou ben, na súa falta, o importe do billete de autobús ou primeira clase de ferrocarril.

O desprazamento dun/dunha traballador/a polos medios propios entre os distintos centros de traballo será compensado co aboamento correspondente en euros/km feito.

Deberanse manter as condicións máis beneficiosas existentes na actualidade.

Os importes das axudas de custo serán os seguintes:

- a) Xantar ou cea: 11,26 € para 2009, de 11,37 € para 2010 e 11,75 € para 2011.
- b) Aloxamento e almorzo: 31,22 € para 2009, 31,53 € para 2010 e 32,59 € para 2011.
- c) Quilometraxe: 0,29 € para 2009 e 0,30 € para 2010 e 0,31 € para 2011 por quilómetro.

O traballador/a poderá optar entre a percepción das cantidades neste artigo reflectidas ou polo aboamento por parte da empresa dos gastos xustificadas de comidas e estadia.

Artigo 52. Complemento por traballos tóxicos.

O complemento por traballos tóxicos fíxase nun 20 por cento do salario base do/da empregado/a que realice o traballo, dispoñendo de todas as medidas de seguranza á hora de realizar o traballo.

Percibirán o dito complemento, logo dos trámites legais oportunos, aqueles/as traballadores/as que traballen en ambientes tóxicos. O dito complemento non se percibirá sistematicamente senón só naqueles traballos ou quendas en que se efectúen purga de decantadores, preparación de hipoclorito e limpeza de depósitos con ambiente de cloro.

Queda excluída a manipulación ou dosificación do hipoclorito ou axuste das dosificacións de aparellos dosificadores ou controladores de gas etc., e todas aquelas operacións en que o/a operario/a aínda dunha forma externa, sen penetrar no ambiente do gas en cuestión.

O complemento por traballos tóxicos ten carácter de complemento salarial, de acordo co establecido no artigo 26 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 53. Complemento por traballos penosos.

Establécense dous tipos de complemento penoso para os traballadores que desempeñen as súas tarefas en explotacións en que a empresa teña contratado o servizo de redes de sumidoiros e/ou EDAR.

Complemento de penoso 1: percibirán este complemento aqueles traballadores que desempeñen as súas tarefas integramente en redes de sumidoiros, como camións e brigadas de saneamento e EDAR. O importe será de 16,95 € mensuais no ano 2009, 17,12 € mensuais no ano 2010, 18 € mensuais en 2011, 20 € mensuais no ano 2012 e 22 € mensuais no ano 2013. O dito importe terá carácter salarial e percibirase nas 12 pagas ordinarias. Os traballadores que teñan consolidado un complemento tóxico non percibirán este concepto.

Complemento de penoso 2: traballadores que desempeñen as súas tarefas indistintamente tanto en auga potable como en saneamento. Así mesmo, percibirán o citado complemento os traballadores das ETAP onde exista container ou botellón de cloro gas. O importe será de 12 € mensuais no 2011, 13 € no 2012 e 14 € no 2013. O dito importe terá

carácter salarial e percibirase nas 12 pagas ordinarias. Os traballadores que teñan consolidado un complemento tóxico non percibirán este concepto.

Artigo 54. *Gratificacións extraordinarias.*

Todos/as os/as traballadores/as percibirán catro gratificacións extraordinarias, de xeración trimestral, que consistirán no importe dunha mensualidade do salario base e antigüidade.

Os/as traballadores/as en réxime de quenda percibirán tamén en cada gratificación extraordinaria, o importe mensual do complemento de traballo por quenda, que teñan recoñecido. As datas de cobramento das gratificacións extraordinarias serán:

- a) O penúltimo día laboral do mes de marzo.
- b) O penúltimo día laboral do mes de xuño.
- c) O penúltimo día laboral do mes de setembro.
- d) O día 22 de decembro.

As gratificacións extraordinarias terán carácter de complemento salarial de acordo co disposto no Estatuto dos traballadores.

Artigo 55. *Valor das horas extraordinarias.*

As horas extraordinarias remuneraranse coa recarga do 75%, 100% e 125% sobre o valor da hora base establecida nas táboas salariais, se estas se realizan ata as 21.00 horas dun día laborable, de 21.00 horas ás 09.00 horas, e en festivos ou fins de semana, respectivamente.

Artigo 56. *Compensación por traballos de superior categoría.*

Cando de acordo co Estatuto dos traballadores se presten con carácter temporal traballos de superior categoría á que posúe un/unha traballador/a, este/a percibirá en canto permaneza na dita situación unha remuneración ou compensación equivalente ao importe diario da diferenza que no salario base e beneficios do salario base exista entre a categoría que posúe e a correspondente aos salarios da que temporalmente realiza. Se un/unha traballador/a, durante un período superior a catro meses ininterrompidos ou durante doce meses alternos nun período de dous anos, realizase traballos de categoría superior á que ten recoñecida, procederase de acordo co establecido no Estatuto dos traballadores.

Artigo 57. Quebranto de moeda.

Para os/as empregados/as que exerzan funcións que requiran o manexo de diñeiro en metálico ou talóns bancarios, sempre e cando o/a empregado/a sexa responsable do depósito dos fondos, fíxase a cantidade anual de 235,25 € para 2009, de 237,61 € para 2010 e de 245,57€ para 2011.

Artigo 58. Pagamento de salarios.

O nómina mensual pagarase o penúltimo día laborable do mes do seu pagamento, excepto a nómina do mes de decembro, que se aboará o día 22.

Artigo 59. Incremento salarial.

O incremento salarial para cada un dos anos de vixencia do convenio será, para o ano 2009, do 1,6%, para o ano 2010 do 1%, para o ano 2011 será do IPC real do ano anterior máis o 0,35%, para o ano 2012 será o IPC real do ano anterior máis o 0,5% e para o ano 2013 será o IPC real do ano anterior máis o 0,6%. Esta suba aplicarase sobre todos os conceptos económicos do convenio e para todas as categorías. Se o IPC for negativo, computarase como cero.

CAPÍTULO VII

Anticipos, préstamos e outras axudas**Artigo 60. Anticipos.**

A empresa, por instancia dos/as traballadores/as anticipará sumas que non excedan o 75% do haber mensual, que deberán ser deducidos dos haberes correspondentes ao mes seguinte en que se fixo o anticipo.

Artigo 61. Empréstitos para adquisición de vivenda.

A empresa poderá conceder ao seu persoal empréstitos para a adquisición dunha vivenda distinta á que actualmente estea ocupando o/a empregado/a e que resulte insuficiente ou insalubre, ou para a adquisición dunha vivenda propia, no caso de estar como inquilino.

Artigo 62. Empréstitos para atencións diversas.

Os/as traballadores/as poderán solicitar por circunstancias de carácter familiar ou persoal a concesión de empréstitos sempre que acrediten a realidade dun desembolso, a súa necesidade ou ben dificultades económicas de carácter imprevisto.

Artigo 63. *Contía dos empréstitos.*

A contía máxima dos empréstitos será a seguinte:

1. Para a adquisición de vivenda 10.000 €.
2. Para atencións diversas 2.500 €.

Artigo 64. *Condicións para a concesión dos empréstitos.*

Para optar á concesión dos empréstitos, o/a empregado/a que o solicite debe ter unha antigüidade mínima de dous anos na empresa. Ademais, debe estar como empregado/a con carácter fixo.

Terán preferencia á hora da concesión dos empréstitos aqueles/as traballadores/as que non tivesen feito uso deste dereito con anterioridade.

O saldo que en cada momento se lle deba á empresa polos diversos empréstitos concedidos non poderá ser superior a 100.000 €. Establécese un fondo de 95.000 € para vivenda, e de 33.000 € para atencións diversas.

A concesión de tales empréstitos farase logo de informe da representación dos/as traballadores/as legalmente constituída na empresa.

Artigo 65. *Prazos e forma de amortización.*

Os empréstitos concedidos amortizaranse mediante a dedución mensual dos haberes do/da traballador/a dunha cantidade fixada en atención á contía e prazo de amortización.

O prazo máximo para a amortización do empréstito «vivenda» será de cinco anos e tres anos para o de «atencións diversas».

O/a traballador/a voluntariamente poderá anticipar a devolución do empréstito.

Artigo 66. *Xuros.*

Os empréstitos que se soliciten dentro da vixencia deste convenio producirán uns xuros do 2,5%, manténdose o tipo de xuro dos créditos en curso.

Artigo 67. *Incompatibilidade.*

É común a toda clase de empréstitos que mentres non se amortizase un empréstito outorgado a empresa poida negar a concesión doutro novo.

Artigo 68. Socorro do falecemento.

En caso de falecemento dun/dunha traballador/a a empresa aboará aos/ás sucesores/as segundo dereito un importe equivalente a seis mensualidades do salario percibido no mes anterior ao seu falecemento.

En caso de pasamento da esposa ou fillos/as dun/dunha traballador/a, a empresa aboaralle a cantidade de 402,00 € para gastos de funerais.

Artigo 69. Axuda por minusvalidez.

Todos aqueles traballadores/as cuxo cónxuxe ou fillos/as contén un grao de minusvalidez superior ao 33%, e que dependan economicamente do/a traballador/a, e que non posúan ingresos anuais superiores a 6.500 €, terán dereito a unha axuda de 33,00 € mensuais, que se percibirán nas doce pagas ordinarias e terá carácter de complemento extrasalarial. A citada axuda non sufrirá variación ningunha durante a vixencia do convenio.

A axuda por minusvalidez deixarase de percibir no momento en que se deixe de demostrar calquera das situacións recollidas no parágrafo anterior.

Artigo 70. Cesta do Nadal.

Con motivo das festas do Nadal a empresa obsequiará os/as traballadores/as cunha cesta con «produtos de Nadal», por un valor de 50 €, durante toda a vixencia do convenio. Crearase unha comisión entre a representación da empresa e a dos/as traballadores/as co fin de estudar os orzamentos facilitados polas empresas subministradoras.

CAPÍTULO VIII**Réxime asistencial****Artigo 71. Concepto de réxime asistencial.**

O réxime asistencial que se pacta neste convenio colectivo é o conxunto de medidas que complementan a acción protectora do réxime xeral da Seguridade Social aos/ás traballadores/as que prestan os seus servizos á empresa.

Artigo 72. Natureza do réxime asistencial.

O réxime asistencial que se pacta neste convenio ten a natureza de mellora voluntaria da acción protectora do réxime xeral da Seguridade Social.

Artigo 73. Mellora das prestacións por incapacidade laboral transitoria.

No caso de incapacidade laboral transitoria, debidamente acreditada pola Seguridade Social, derivada tanto de accidente de traballo ou enfermidade profesional como por enfermidade común ou accidente non laboral, o/a traballador/a percibirá o 100% do salario fixo que percibe no momento de se producir a baixa.

Artigo 74. Recoñecemento médico.

No prazo máximo de tres meses, contados a partir da aprobación deste convenio pola autoridade laboral, a empresa propondrá á representación dos/das traballadores/as legalmente constituída os períodos dentro dos cales deberá efectuarse o recoñecemento médico anual obrigatorio correspondente ao ano corrente, séndolle facilitado a cada empregado/a un resumo do dito recoñecemento. O recoñecemento terá carácter obrigatorio.

Artigo 75. Seguro de vida colectivo.

Páctase un seguro de vida colectivo. Será por conta da empresa o pagamento da súa prima total, de acordo coas condicións que sexan establecidas pola compañía de seguros na póliza que se vai contratar.

As cantidades, que se fixarán en cada caso dos que a seguir se mencionan, son as seguintes:

a) Morte natural, ata o límite dos 65 anos de idade, 3.600 €, que se aboarán aos/ás beneficiarios/as que libremente designe o/a asegurado/a, inmediatamente despois de ocorrer o falecemento.

b) Morte por accidente, ata o límite dos 65 anos de idade, 12.000 €, que se aboarán aos/ás beneficiarios/as que libremente designe o/a asegurado/a, inmediatamente despois de ocorrer o falecemento.

c) Invalidez permanente total, absoluta e grande invalidez, ata o límite dos 65 anos de idade, 4.500 €, que se lle aboarán ao/á traballador/a ao se declarar a invalidez citada.

d) Invalidez permanente total e absoluta derivada de accidente, ata o límite dos 65 anos de idade, 6.000 €, que se lle aboarán ao/á traballador/a ao se declarar a invalidez citada.

e) Invalidez permanente absoluta e grande invalidez, ou falecemento derivado de accidente de traballo ou enfermidade profesional, 24.000 €. No suposto de falecemento a

indemnización establecida aboarase inmediatamente despois do falecemento aos herdeiros legais do/a traballador/a, salvo que exista un/unha beneficiario/a expresamente designado/a polo falecido/a.

Artigo 76. Vinculación ao seguro de vida.

O seguro de vida a que se refire o artigo precedente vincúlase á permanencia do/da asegurado/a na empresa. O cesamento nela, por calquera motivo, dará orixe á baixa do produtor na póliza deste seguro, sen que, por tanto, este conserve o dereito a percibir o importe do capital no seu día garantido.

Artigo 77. Asistencia xurídica e coberturas.

Os/as traballadores/as que no desenvolvemento das súas funcións na empresa e na súa xornada de traballo sexan obxecto de roubo e/ou agresión terán inmediatamente asistencia xurídica da empresa e, no caso de roubo ou danos persoais, precedendo xustificación acreditada coa correspondente denuncia, a empresa reparará economicamente os danos producidos ao/á empregado/a na súa contía.

Artigo 78. Difusión do convenio.

Cando este convenio sexa aprobado pola autoridade laboral, entregaráselle un exemplar a cada empregado/a.

Artigo 79. Cláusula de absorción.

O réxime económico pactado neste convenio colectivo e valorado no seu cómputo anual absorberá automaticamente, ata onde alcance, todo aumento de salario ou percepción directa ou indirecta salarial que se poida establecer, durante a súa vixencia, por disposición legal ou regulamentaria.

Artigo 80. Prelación de normas.

Este convenio prevalecerá sobre disposicións reguladoras do salario do convenio estatal citado no artigo 1 deste convenio e doutras disposicións de carácter laboral, que se rexerán en convenio, ou que non se opoñan ao expresamente pactado nel; todo isto por canto o convenio constitúe unha fonte xurídica en sentido propio e de dereito preciso, con forza legal de obrigatoriedade, sempre e cando non se vulneren preceptos de dereito necesario absoluto.

Artigo 81. Adscripción do persoal.

Se rematase a concesión do servizo en calquera dos concellos que a empresa ten en toda Galicia, os/as traballadores/as de *Aquagest, S.A.* pasarán a estar adscritos ao novo

titular da concesión -salvo renuncia expresa do/da traballador/a- que se subrogará en todos os dereitos e obrigas do anterior adxudicatario verbo dos/as traballadores/as, calquera que sexa a situación na que están e a modalidade dos seu contrato de traballo, agás aqueles/as traballadores/as que fosen incorporados/as dentro dos últimos catro meses, se a dita incorporación non se debe a ampliación da contrata ou a unha exixencia expresa do cliente.

CAPÍTULO IX

Xubilación

Artigo 82. *Xubilación parcial.*

Ao abeiro do artigo 166.2 da Lei da Seguridade Social e do artigo 12.6 do Estatuto dos traballadores, recoñécese aos/ás traballadores/as o dereito a acollerse á xubilación parcial e á redución da xornada no límite máximo legalmente permitido do 85%, cando se acaden os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade mínima dos 60 anos.

A comunicación deberase remitir á empresa cunha anticipación mínima de tres meses á data prevista para a xubilación parcial.

O 15% da xornada que corresponde de traballo efectivo acumularase anualmente e a xornada completa, aínda cando a empresa poida optar por retribuír sen exixir a prestación efectiva de servizos e sen prexuízo da aplicación da seguinte escala de bonificacións:

–Con 25 anos ou máis de antigüidade, recoñécese unha dispensa total do traballo.

–Con 20 anos de antigüidade e ata 24, recoñécese unha dispensa do 50% do traballo.

Todo isto sen prexuízo do acordo máis favorable a que poidan chegar o/a traballador/a e a empresa.

Ata que o/a traballador/a xubilado/a parcialmente chegue á idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de revezamento nos termos previstos no artigo 12.6 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 83. *Xubilación anticipada.*

Os/as traballadores/as poderán acollerse á xubilación anticipada aos 64 anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, debendo a empresa cubrir estas vacantes con traballadores/as desempregados/as ou inscritos/as na oficina de emprego como tales.

Artigo 84. *Xubilación obrigatoria.*

A xubilación será obrigatoria para todos os traballadores e traballadoras da empresa ao cumpriren os 65 anos de idade, sempre que reúnan os requisitos para teren dereito á correspondente pensión de xubilación e teñan cotizado á Seguridade Social un mínimo de 25 anos.

CAPÍTULO X

Dereitos sindicais. Comité intercentros

Artigo 85. *Dereitos sindicais.*

Observarase o disposto no Estatuto dos traballadores e demais lexislación vixente.

Artigo 86. *Composición do comité intercentros.*

Acórdase a constitución dun comité intercentros, composto por oito membros, designados de entre os distintos membros dos comités de empresa e delegados/as de persoal, gardándose a proporcionalidade de acordo co que dispón o artigo 63.3 do Estatuto dos traballadores.

O comité intercentros elixirá entre os seus membros un/unha presidente/a e un/unha secretario/a. Elaborarase un regulamento de funcionamento interno do comité intercentros.

Artigo 87. *Competencias do comité intercentros.*

O comité intercentros ten as seguintes atribucións:

–Convenios colectivos: corresponde ao comité intercentros a facultade de intervención no convenio colectivo xeral da empresa, de acordo co Estatuto dos traballadores.

–Calquera cambio de titularidade da empresa ou de calquera dos centros, ou da súa natureza xurídica, deberá ser comunicado aos traballadores e traballadoras inmediatamente pola dirección da empresa, a través do comité intercentros e dos comités de empresa e/ou delegados/as de persoal, unha vez que sexa coñecido oficialmente por aquela. O comité intercentros terá acceso aos datos e repercusións que afecten os traballadores e traballadoras, derivados do cambio de titularidade ou de natureza xurídica.

–Formación profesional: o comité intercentros terá participación na planificación xeral de formación profesional que realice a dirección da empresa, nos termos fixados neste convenio.

–Relacións laborais: corresponderá ao comité intercentros tratar, ao seu nivel, aquelas cuestións colectivas que non tiveron solución a nivel de comité de centro ou delegados/as de persoal.

–Corresponden facultades ao comité intercentros para efectos de facer o seguimento do convenio e dos asuntos relativos á empresa; poderán convocar reunións nos distintos centros de traballo delegando a súa representación nos membros que considere oportuno e precedendo acordo coa dirección da empresa, para efectos de sinalar as datas das reunións.

–Expedientes de regulación de emprego: adoptada a decisión de iniciar expediente de regulación de emprego e cumpridas as previsións legais que corresponden ao comezo da súa tramitación administrativa, establécese un período de consultas non inferior a trinta días naturais. A decisión indicada comunicárase, xuntando a documentación preceptiva, ao comité intercentros e ao comité de empresa ou delegados/as de persoal do centro de traballo afectado.

–Información económico-financeira: os comités de empresa e os delegados/as de persoal delegan no comité intercentros as funcións recollidas no artigo 64.3 do Estatuto dos traballadores respecto desta materia.

En cada centro de traballo o seu responsable informará trimestralmente o comité de empresa ou delegados/as de persoal para explicarlles o resultado da explotación co mesmo detalle. Igualmente, exporá a xestión que se fixo durante o período de captación de novos clientes e promoción do dito centro de traballo.

–Convocatorias de reunións centrais e de zona: o comité intercentros, despois de notificación á empresa, poderá convocar reunións a nivel central. Para as xuntas de zona dos representantes do comité intercentros na mesma, poderán convocar reunións sen outro requisito que a comunicación previa aos representantes da empresa nos distintos centros de traballo.

–Centro de reunión e locais: a empresa porá á disposición do comité intercentros, comités de empresa ou delegados/as de persoal, para as súas reunións, un local que reúna as condicións debidas, así como un armario-arquivador dotado de pechadura. Poderán dispor, igualmente, de teléfono e de fax para usos estritamente sindicais. Salvando as necesidades do servizo, a empresa facilitará o material de oficina que se precise e os medios necesarios para o adecuado desenvolvemento das ditas funcións estritamente sindicais.

–Asemblea de traballadores/as: o comité intercentros, os comités de empresa e os delegados/as de persoal dos distintos centros de traballo poderán convocar asembleas de traballadores/as que se realizarán fóra das horas de traballo, logo de comunicación á em-

presa e nun local facilitado por esta. A estas asembleas non poderá asistir o persoal que estea de servizo, sempre que non sexa representante dos/as traballadores/as nin os que teñan representación da empresa.

–Sancións e despedimentos: calquera sanción derivada de faltas moi graves e graves terá que ser comunicada de inmediato e nos mesmos termos que ao/á interesado/a ao comité de empresa ou delegados/as de persoal e sección sindical cando conste a súa afiliación. No caso de que o/a sancionado/a teña cargo sindical, terá que ser comunicado ao comité intercentros.

–Dereito de folga: o comité intercentros terá facultade para a convocatoria de folga de todos os centros de traballo da empresa, axustándose ao Real decreto lei 17/1977, do 4 de marzo, sobre relacións de traballo ou futuras disposicións legais sobre a materia. Os comités de empresa ou delegados/as de persoal terán igualmente facultade para a convocatoria de folga, limitada ao centro de traballo, de conformidade coa anterior disposición legal.

–Clasificación do persoal: o comité intercentros, os comités de empresa e os/as delegados/as de persoal terán intervención nas cuestións que se susciten por deficiente clasificación profesional, que resolverán de acordo coa empresa en primeira instancia, acudindo, se é o caso, á comisión paritaria do convenio, quedando a salvo o dereito de acudir á xurisdición laboral.

Artigo 88. *Dereitos e garantías do comité intercentros.*

Os membros dos comités de empresa e delegados/as de persoal disporán, cada un, de 20 horas mensuais retribuídas dentro da xornada laboral para desenvolver as funcións de cargos sindicais, quedando excluído por este cómputo o tempo de reunións coa empresa, ou en caso de negociación colectiva, ou de convocatoria oficial por razón do cargo representativo sindical. Os membros dos comités de empresa e os delegados de persoal poderán ceder todas, ou parte delas, a outro representante dos traballadores sempre que este forme parte do comité intercentros. Esta cesión deberá ser comunicada á dirección da empresa cunha anticipación mínima de tres días á data da súa efectividade.

As garantías e dereitos dos membros do comité intercentros serán as mesmas que establece a lexislación vixente para os membros de comités de empresa e delegados/as de persoal.

Disposición transitoria.

Os atrasos que se puidesen producir desde a vixencia deste convenio ata a súa publicación deberanse facer efectivos dentro dos sesenta días seguintes á data do seu asinamento.

Táboa salarial 2009 *Aquagest*

Grupo	Área	Nivel	Categorías	Salario base	Salario anual	Hora ordinaria
1	Productiva	A	Peón especialista	850,20 €	15.133,54 €	8,93 €
		B	Peón	834,26 €	14.849,79 €	8,76 €
2	Administrativa	A	Oficial de 1. ^a , programador/a, xefe/a de cobradores, de lectores, de almacén	986,38 €	17.557,63 €	10,36 €
		B	Oficial de 2. ^a , encargado/a de cobradores, de lectores, de almacén	947,80 €	16.870,77 €	9,95 €
		C	Auxiliar administrativo, almaceineiro, inspector/a de subministracións	904,39 €	16.098,18 €	9,50 €
		D	Lector/a-cobrador/a	871,05 €	15.504,64 €	9,15 €
	Técnica	A	Analista, delineante	986,38 €	17.557,63 €	10,36 €
		B	Auxiliar técnico	904,39 €	16.098,18 €	9,50 €
	Productiva	A	Oficial de 1. ^a	977,65 €	17.402,10 €	10,27 €
		B	Oficial de 2. ^a	923,82 €	16.443,97 €	9,70 €
		C	Oficial de 3. ^a	868,90 €	15.466,48 €	9,12 €
	3	Administrativa	A	Xefe/a de delegación, sub-xefe/a de sección, analista de sistemas	1.084,36 €	19.301,55 €
B				1.035,14 €	18.425,52 €	10,87 €
Técnica		A	Topógrafo de 1. ^a , delineante - proxeccionista	1.084,36 €	19.301,55 €	11,39 €
Productiva		A	Capataz, encargado/a de taller, grupo ou estación	995,09 €	17.712,61 €	10,45 €
		B	Sub-capataz	987,95 €	17.585,48 €	10,37 €
4		A	Titulado/a de grao medio	1.182,64 €	21.051,07 €	12,42 €
5		A	Titulado/a de grao superior	1.330,61 €	23.684,94 €	13,97 €

Tabla salarial 2010 *Aquagest*

Grupo	Área	Nivel	Categorías	Salario base	Salario anual	Hora ordinaria
1	Productiva	A	Peón especialista	858,70 €	15.284,88 €	9,02 €
		B	Peón	842,60 €	14.998,29 €	8,85 €
2	Administrativa	A	Oficial de 1. ^a , programador/a, xefe/a de cobradores, de lectores, de almacén	996,25 €	17.733,20 €	10,46 €
		B	Oficial de 2. ^a , encargado/a de cobradores, de lectores, de almacén	957,27 €	17.039,48 €	10,05 €
		C	Auxiliar administrativo, almacenheiro, inspector/a de subministracións	913,44 €	16.259,17 €	9,59 €
		D	Lector/a-cobrador/a	879,76 €	15.659,69 €	9,24 €
	Técnica	A	Analista, delineante	996,25 €	17.733,20 €	10,46 €
		B	Auxiliar técnico	913,44 €	16.259,17 €	9,59 €
	Productiva	A	Oficial de 1. ^a	987,42 €	17.576,12 €	10,37 €
		B	Oficial de 2. ^a	933,06 €	16.608,41 €	9,80 €
		C	Oficial de 3. ^a	877,59 €	15.621,15 €	9,22 €
	3	Administrativa	A	Xefe/a de delegación, sub-xefe/a de sección, analista de sistemas	1.095,20 €	19.494,56 €
B				1.045,49 €	18.609,77 €	10,98 €
Técnica		A	Topógrafo de 1. ^a , delineante - proxeccionista	1.095,20 €	19.494,56 €	11,50 €
Productiva		A	Capataz, encargado/a de taller, grupo ou estación	1.005,04 €	17.889,74 €	10,55 €
		B	Sub-capataz	997,83 €	17.761,33 €	10,48 €
4		A	Titulado/a de grao medio	1.194,47 €	21.261,58 €	12,54 €
5		A	Titulado/a de grao superior	1.343,92 €	23.921,79 €	14,11 €

Tabla salarial 2011 *Aquagest*

Grupo	Área	Nivel	Categorías	Salario base	Salario anual	Hora ordinaria
1	Productiva	B	Peón	870,83 €	15.500,73 €	9,14 €
2	Administrativa	A	Oficial de 1. ^a , programador/a, xefe/a de cobradores, de lectores, de almacén	1.029,62 €	18.327,27 €	10,81 €
		B	Oficial de 2. ^a , encargado/a de cobradores, de lectores, de almacén	989,34 €	17.610,30 €	10,39 €
		C	Auxiliar administrativo, almaceneiro, inspector/a de subministracións	944,04 €	16.803,85 €	9,91 €
		D	Lector/a-cobrador/a	909,23 €	16.184,29 €	9,55 €
	Técnica	A	Analista, delineante	1.029,62 €	18.327,27 €	10,81 €
		B	Auxiliar técnico	944,04 €	16.803,85 €	9,91 €
	Productiva	A	Oficial de 1. ^a	1.020,50 €	18.164,92 €	10,72 €
		B	Oficial de 2. ^a	964,31 €	17.164,79 €	10,13 €
		C	Oficial de 3. ^a	906,99 €	16.144,46 €	9,52 €
3	Administrativa	A	Xefe/a de delegación, sub-xefe/a de sección, analista de sistemas	1.131,89 €	20.147,63 €	11,89 €
		B		1.080,52 €	19.233,20 €	11,35 €
	Técnica	A	Topógrafo de 1. ^a , delineante - proxectista	1.131,89 €	20.147,63 €	11,89 €
	Productiva	A	Capataz, encargado/a de taller, grupo ou estación	1.038,71 €	18.489,05 €	10,91 €
		B	Sub-capataz	1.031,25 €	18.356,34 €	10,83 €
4		A	Titulado/a de grao medio	1.234,49 €	21.973,84 €	12,96 €
5		A	Titulado/a de grao superior	1.388,94 €	24.723,17 €	14,59 €