

BOP AVILA 22/12/1993

Visto el Texto del Pacto Extraestatuario de Eficacia Limitada suscrito entre la Central Sindical U.G.T. y la representación de la empresa SOGESUR para el sector de Captación, Elevación, Tratamiento, Depuración y Distribución de Aguas, remito a esta Dirección Provincial al objeto de su depósito y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Resultando: Que el acuerdo referencias no reúne las características de Convenio Colectivo estatuario, regulado en el título III del Estatuto de los trabajadores.

Resultando: Que existen interesados desconocidos en este procedimiento, ignorándose su domicilio.

Considerando: Que el artículo 1º, apartado 1, letra c), y apartado 2, del Real Decreto 2.756/1979 de 23 de noviembre (Boletín Oficial del estado de 5-12-79), en relación con el artículo 1º apartado c) del Real Decreto Ley 5/1979 de 26 de enero (B.O.E. de 6-2-79), establecía que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación se haría cargo del depósito de Convenios y demás acuerdos colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores o entre sindicatos y asociaciones y organizaciones empresariales y asumirá la expedición de las certificaciones de la documentación en depósito y habida cuenta que esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social asume las funciones que tenía encomendadas de lo establecido al respecto en la disposición adicional segunda, 3, del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril (B.O.E. de 24-4-85), por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se suprimen determinados Organismos Autónomos del Departamento.

Considerando: Que el artículo 59, apartado 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, establece que las notificaciones se harán en el Boletín Oficial del Estado, de la Comunidad Autónoma o de la Provincia, cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos o se ignore el lugar de la notificación.

Vistos: Los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Dirección Provincial resuelve:

Acordar la Publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del Pacto Extraestatuario de Eficacia Limitada suscrito por la Central Sindical U.G.T. y la representación de la Empresa SOGESUR, depositado en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a efectos de notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado.

PACTO EXTRAESTATUARIO DE EFICACIA LIMITADA PARA CAPTACION, ELEVACION, TRATAMIENTO, DEPURACION Y DISTRIBUCION DE AGUAS DE AMBITO PROVINCIAL

CAPITULO I

Artículo primero. Ambito funcional. Las presentes normas regirán en aquellas empresas incluidas en el artículo primero de la vigente Ordenanza Laboral para las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas, aprobada

por Orden del Ministerio de trabajo de 27 de enero de 1972 y publicada en el B.O.E número 46, de fecha 23 de febrero de 1972, para la provincia de Avila, salvo aquellas empresas que les afecten el Convenio de Aguas ara riego, agrícola, etc.

Art. 2º. Ambito territorial. Lo dispuesto en presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo, que pertenezcan a las empresas y organismos públicos que radiquen en la provincia de Avila.

Art. 3º. Personal. Por este Convenio Colectivo se registrá todo el personal al servicio de las empresas y u organismos públicos citados que estén sujetos a las normas laborales vigentes.

Art. 4º. Ambito temporal. El presente Convenio Colectivo surtirá efectos desde primero de enero de 1993 y tendrá una duración de un año a contar desde dicha fecha.

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado por igual tiempo si no se denuncia por alguna de las partes con un mes de antelación al vencimiento del primer plazo o de cualquiera de sus prórrogas, estándose para el trámite de denuncia a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

Organización del Trabajo y Formación Profesional

Art. 5º. Norma general. La organización técnica y práctica de trabajo es facultad exclusiva de la empresa, quien deberá hacer uso de la misma con sujeción a lo establecido en las Leyes.

En cada momento la empresa adaptará sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas, procurando con carácter primordial, capacitar al personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos.

Corresponde a la dirección de la empresa asignar y cambiar los puestos de trabajo y los destinos, establecer y modificar la adscripción a los horarios vigentes, todo ello de acuerdo con la legislación vigente, en especial la Ordenanza Laboral de Aguas, y previa comunicación a los delegados de los trabajadores.

Art. 6º. Plantilla. La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada para la correcta explotación del servicio público que la empresa tiene encomendado.

Plantilla de la Empresa: Dentro de la vigencia del presente Convenio, se iniciará un plan de contratación fija, en el cual, quedarán como mínimo contratados como fijos los trabajadores que forman la estructura básica de la Empresa.

Art. 7º. Prestación del trabajo. El trabajador estará obligado a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden y ello al nivel de la categoría profesional que ostente.

Art. 8º. Dedicación plena al trabajo. Cuando sea posible la realización dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo análoga o inferior categoría, podrán ser aquellas encomendadas a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, medida necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal. El

tipo de trabajo que se le encomiende no podrá ser vejatorio ni peyorativo.

Art. 9º. Prendas de trabajo. La Dirección de la empresa determinará, según las características de la explotación, las prendas de trabajo que deban ser utilizadas en cada servicio.

Con carácter general y la salvedad del párrafo primero de este artículo, se entregarán o completarán al personal obrero las siguientes prendas:

- - Dos monos en invierno.
- - 1 par de botas de material.
- - Dos pantalones, dos camisas en verano y una chaquetilla.
- - Un impermeable y un par de botas cuando sean necesarias.
- - Un chaquetón de invierno cada dos años, La ropa se entregará la de verano en Abril y la de invierno en septiembre.

Art. 10º. Formación profesional. El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

En el caso en que la empresa fuese la interesada en que el trabajador efectúe dichos cursos de formación o perfeccionamiento profesional, será a cargo de la empresa el tiempo lectivo de los mismos.

CAPITULO III

Clasificación Profesional

Art. 11º. Clasificación profesional. A efectos de clasificación profesional se seguirán las categorías y definiciones que establece la Vigente Ordenanza Laboral, puntualizándose que para acceder a las categorías, primera, segunda, tercera, cuarta, quinta y sexta del grupo del personal obrero, debe el trabajador hallarse en posesión de un oficio y desempeñarlo dentro de la graduación que prevé la vigente Ordenanza Laboral, o sea, que un oficial de tercera debe tener la formación profesional elemental de un oficio, de segunda de superar en formación, habilidad y práctica al oficial de tercera y que el oficial de primera debe conocer y llevar a la práctica las técnicas más depuradas de un oficio.

Art. 12º. Las vacantes. Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por personal de la empresa que reúna las condiciones para ocupar dicho puesto por concurso de ascenso.

En caso de que las vacantes no se puedan cubrir por este personal, o se creen nuevos puestos de trabajo, serán cubiertos preferentemente por trabajadores que anteriormente hayan estado ligados a la empresa y no hayan cesado su relación laboral con la misma por despido o no se le haya renovado el contrato por causa imputable al trabajador.

Art. 13º. Ascensos. El concurso de ascensos será siempre que se produzca la vacante.

Podrá presentarse todo aquel que acredite el título exigido y requisitos para dicho puesto.

Se constituirá un Organismo Calificador formado por la Dirección de la Empresa y los

Representantes de los Trabajadores que realizarán un baremo para la selección del personal, y una prueba siempre que se crea conveniente.

CAPITULO IV

Jornada, horario, horas extraordinarias, días festivos, licencias y enfermedades

Art. 14º. Jornada y horario. La jornada laboral será de 39 horas semanales para 1993, conmutándose 20 minutos de trabajo efectivo en concepto de descanso (Bocadillo).

El horario de trabajo se pactará de común acuerdo en cada empresa entre la dirección de la misma y la representación de los trabajadores.

El horario para el total de la plantilla, será continuado y en régimen de turnos excepción del personal de administración que será partido. Teniendo en 1993 cinco meses de jornada intensiva.

Art. 15º. Horas extraordinarias. Se consideran horas extras todas aquellas que se pasan del horario semanal o cómputo mensual según el artículo anterior. El importe de las horas extraordinarias por categoría será el determinado en la tabla Anexa.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales consideradas como tales en el A.I., es decir, las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, atención y prevención de averías y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, no quedando sujetas a los recargos previstos en el propio A.I. y disposiciones que lo desarrollan.

Art. 16º. Vacaciones. Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un mes natural de vacaciones.

El calendario de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores legalmente constituida en la misma, dentro de los tres primeros meses de cada año. Al establecerse dicho calendario se procurará atender las peticiones que eleven los trabajadores, rigiendo no obstante, con carácter subsidiario, lo establecido en los artículos 38 del estatuto de los Trabajadores y 58 de la Vigente Ordenanza Laboral.

Cada trabajador deberá conocer su período de vacaciones con una anterioridad de dos meses al comienzo de su disfrute.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año disfrutará de las vacaciones que les correspondan, a tenor del tiempo trabajado.

Estas vacaciones se disfrutarán durante los meses de junio a septiembre.

Aquellos trabajadores que por necesidad del servicio y organización del trabajo no sea posible concederle el disfrute de sus vacaciones reglamentarias dentro del período indicado, incrementarán su período vacacional en cuatro días.

Art. 17°.Días festivos.Los días festivos que regirán para el año 1993 con carácter no recuperable son los aprobados en el calendario oficial, más dos fiestas locales. Los trabajadores que tengan que trabajar en alguno de estos días festivos, percibirán las horas trabajadas con un recargo del 140% sobre el valor de la hora ordinaria.

Al menos el trabajador disfrutará de 2 fines de semana al mes o 21 al año.

No pudiendo a no ser por necesidades imperativas el trabajar 2 fines de semana seguidos.

Art. 18°.Licencias.El trabajador, avisando con la posible antelación y adecuada justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- -20 días naturales en caso de matrimonio.
- -Cuatro días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo al trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de seis días, cuando el desplazamiento sea fuera de la región, o dentro de la misma región, sea plenamente justificado.
- -Un día en caso de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, más un día si es más de 100 Km., de la ciudad.
- -Un día de licencia en día laborable para el trabajador/a (padres de familia), en caso de comuniones y bautizos de sus hijos que no se celebren en sus días libres, más un día si es más de 100 Km., de la ciudad.
- -Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- -Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes en actividad relacionada con la empresa. Si algún empleado que trabaje en régimen de turnos cursase con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá preferencia a elegir el turno de trabajo.
- -El tiempo necesarios para asistir a consulta médica con justificante del médico.
- -Los trabajadores, previo acuerdo con el Jefe de Servicio disfrutaban de 5 días para 1993 y 6 días para 1994 por asuntos propios.

Dichos días no podrán ser acumulables a las vacaciones y se computarán como jornada efectiva de trabajo.

Art. 19°.Bajas por enfermedad común o accidente laboral.1) Cuando por hallarse enfermo no pueda un empleado asistir al trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la jefatura a la que se halle adscrito. El incumplimiento de dicha obligación, de la que sólo quedará eximido por causas de fuerza mayor, debidamente justificada, facultará a la empresa para considerar que la ausencia al trabajo no es justificada.

- 2) Si la duración de la enfermedad es superior a los días naturales el interesado deberá obtener la baja de su médico de cabecera y remitirla a su jefe inmediato para que éste la remita al servicio de personal correspondiente para su tramitación. La no presentación de los partes de baja facultará así mismo a considerar la ausencia como injustificada.

CAPITULO V

Régimen Económico

Art. 20°. Régimen económico. a) Salario base.

- 2) Plus convenio.
- 3) Paga de beneficios.
- 4) Plus red o planta.
- 5) Pagas extraordinarias.
- 6) Plus toxicidad, penosidad y peligrosidad.
- 7) Nocturnidad.
- 8) Antigüedad.
- 1) Salario base: Es la parte de la retribución del trabajador fijado por unidad de tiempo en función de su categoría.
- 2) Plus convenio: Este complemento de índole funcional y su cuantía se fija según la actividad.
- 3) Paga de beneficios: Tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo en lo establecido en el apartado D del artículo 5 del Decreto 238/73 de 17 de agosto.

Esta paga consistirá en un 15% de la suma del salario base más la antigüedad y se percibirá en las doce mensualidades.

- 4) Plus red o planta: Este concepto es de índole funcional y su cuantía se fija según tablas anexas.
- 5) Pagas extraordinarias: Todos los trabajadores afectados por dicho convenio tendrán pagas extraordinarias del salario base más plus convenio y antigüedad que se percibirán en marzo, junio, septiembre y diciembre.
- 6) Plus toxicidad, penosidad y peligrosidad: Los trabajadores a quienes afecta este Convenio y presten servicios que estén encuadrados dentro de los trabajos a los que puedan afectar los conceptos de toxicidad, penosidad y peligrosidad se les abonará un suplemento del salario base, si así lo dictaminara el Gabinete de Seguridad e Higiene en el trabajo y en la cuantía por él determinada.
- 7) Nocturnidad: Se fijará en un 25% sobre el salario base más plus convenio y se entenderá al horario consecutivo de las 23 horas a las 6 horas.

*Se acuerda que en la próxima negociación se incluya el plus de transporte.

Art. 21°. Quebranto de moneda. A los efectos de quebranto de moneda, previsto en la disposición adicional quinta de la Vigente Ordenanza Laboral, se fija la cantidad de 7.480 pesetas mensuales sin perjuicio de respetar en su cuantía las superiores condiciones actuales que puedan estar reconocidas individualmente.

Art. 22°. Importe de las dietas. El trabajador que por necesidades de la empresa se desplace fuera de la localidad donde radique el centro de trabajo, percibirá individualmente:

- -Dieta por almuerzo y cena: 5.000 pesetas.
- -Dieta por habitación y desayuno: con justificante hasta un máximo de 9.000 pesetas.

Su devengo se entenderá en el caso de no poder comer, cenar o dormir a la hora acostumbrada en su domicilio particular.

Las cantidades que se devenguen por dieta son independientes de la obligación de la empresa de facilitar los medios de transporte o satisfacer el importe de los mismos.

Art. 23º. Kilometraje. Si el trabajador utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la empresa, se le abonará, lo estipulado en cada momento por kilómetro recorrido, siendo su importe el reflejado en la tabla siguiente:

- -Vehículos hasta 8 cv fiscales: 15,95 ptas./Km.
- -Vehículos hasta 9 cv fiscales: 18,17 ptas./Km.
- -Vehículos hasta 10 cv fiscales: 20,71 ptas./Km.
- -Vehículos hasta 11 cv fiscales: 24,58 ptas./Km.
- -Vehículos hasta 12 cv fiscales: 28,50 ptas./Km.

Art. 24º. Ayuda escolar. Cada trabajador con hijos entre 5 a 16 años y en concepto de ayuda percibirá en el mes de septiembre una cantidad establecida en 7.500 pesetas.

CAPITULO VI

Régimen asistencial

Art. 25º. Concepto de régimen asistencial. El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio Colectivo es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social a los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa.

Art. 26º. Naturaleza de Régimen asistencial. El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio Colectivo tiene la naturaleza de mejora voluntaria prevista en el capítulo XII, sección primera, subsección primera, artículo 181, apartado A, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Decreto 2.065/1974 de 30 de mayo.

Art. 27º. Mejoras de las prestaciones por incapacidad laboral transitoria. En caso de incapacidad laboral transitoria debidamente acreditada por la seguridad Social, derivada de enfermedad común o profesional, o bien de accidente, sea este laboral o no, la empresa abonará la diferencia hasta el 100% de sus haberes fijos (Salario Base, Plus Convenio, Plus Puesto Trabajo).

En el supuesto que se suscitaran dudas sobre un posible abuso en la situación de incapacidad laboral transitoria, por parte de algún trabajador, la empresa, previo comunicado a la representación de los trabajadores legalmente constituida en la misma podrá abonar al trabajador afectado lo estipulado en la legislación vigente.

Art. 28º. Seguro de vida colectivo. La empresa mantendrá concertado, y a su coste, un seguro de vida que cubra las siguientes contingencias y cantidades:

- A) Muerte, hasta el límite de 65 años de edad, 3.500.000 pesetas, que se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir el fallecimiento.
- B) Invalidez permanente, total para la profesión habitual, invalidez permanente para todo tipo de trabajos y gran invalidez, hasta el límite de los 65 años de edad 3.500.000 pesetas, que se abonarán al trabajador al declararse la invalidez citada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Vinculación al seguro de vida. El seguro de vida al que se refiere el artículo presente se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. El cese de la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que por tanto el

empleado conserve derecho alguno a percibir el importe del capital garantizado.

Art. 29º. Jubilación. Se estará a lo dispuesto en la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, a todo trabajador que se jubile dentro de los noventa días naturales siguientes a cumplir los 61, 61, 62, 63 y 64 años le será abonada por la empresa la cantidad de 326.000, 240.000, 204.000, 182.000 y 168.000 ptas., respectivamente.

Los trabajadores podrán jubilarse a los 64 años con el compromiso por parte de la empresa de contratar a un nuevo trabajador, de conformidad con lo establecido en el A.I. y disposiciones legales que lo desarrollan.

Art. 30º. Reconocimiento médico. Anualmente, en las fechas en que la empresa indique, serán sometidos los empleados a una revisión médica en el Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene o en la Mutua con que se concierte, anotando los resultados en la cartilla sanitaria de cada trabajador.

Art. 31º. Revisión e incremento salarial. El incremento salarial para 1993 es detallado en la Tabla salarial anexa.

A 31 de diciembre de 1993 se realizará una revisión salarial en el excedente del I.P.C. real de 1993 sobre el 4,5% el cual incrementará el salario del mencionado año y servirá de base para 1994.

CAPITULO VII

Funciones y garantías de los representantes de los trabajadores

Art. 32º. Derechos sindicales. 1) La Dirección de la Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera del trabajo sin perturbar la actividad normal del mismo. No podrá condicionar al empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado, o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirlo o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación o de su actividad sindical.

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar los comunicados.

- 2) Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer secciones sindicales de acuerdo con sus Estatutos.

La representación de las secciones sindicales será ostentada por un Delegado sindical que deberá ser trabajador en activo del respectivo Centro de Trabajo y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la Dirección de la Empresa.

A requerimiento del Delegado Sindical, la Dirección de la Empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa autorización del trabajador.

- 3) La Dirección de la Empresa y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de trabajadores que pertenezcan a una de las dichas organizaciones.
- 4) Los Delegados Sindicales disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los comités de centros o Delegados de Personal.

Art. 33°. Reuniones. Los Delegados de Personal, comités de empresa, las secciones sindicales, sindicatos y confederaciones sindicales, podrán convocar, previa comunicación a la Dirección del centro, o con un mínimo de 48 horas, las reuniones precisas, siempre que sean fuera de las horas de trabajo.

Art. 34°. Excedencia. Voluntaria: La empresa podrá conceder excedencia voluntaria a aquellos trabajadores que lo soliciten, siempre que el solicitante tenga una antigüedad mínima en la empresa de 1 año. La concesión de esta excedencia no podrá ser por período superior a 5 años ni inferior a 2 años.

Forzosa: Todo trabajador que sea nombrado para un cargo público sindical de carácter provincial tendrá derecho a esta excedencia mientras dure su mandato, incorporándose automáticamente a su puesto en el plazo de 1 mes después de dicho mandato, reconociéndosele la antigüedad que tenía a su incorporación.

La petición de reingreso del trabajador en excedencia, deberá ser presentada por escrito a la empresa con una antelación de un mes a la fecha de su vencimiento, perdiendo en otro caso el derecho a su posible reingreso.

Art. 35°. Comisión paritaria. La Comisión paritaria estará integrada por 3 representantes de los trabajadores y 3 de la empresa.

Esta Comisión se reunirá a instancia de partes, celebrándose tales reuniones dentro de las 48 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones podrán asistir asesores designados por las partes.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación de este convenio, la Comisión paritaria deberá intentar mediar y conciliar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, individuales y colectivos, les sean sometidos por las partes.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de los miembros de esta Comisión.

En los Conflictos Colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa e indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio colectivo.

Art. 36°. Suministro de agua al personal. La empresa o entidades en los lugares donde distribuyan el agua vendrán obligadas a conceder a su personal un suministro para uso doméstico propio con arreglo a las condiciones siguientes:

- -Hasta 9 metros cúbicos mensuales a cargo de la empresa o entidad, el exceso de 9 a 15

metros cúbicos a la tarifa reducida que se fije en el reglamento de régimen interior, y lo que pase de 15 metros cúbicos a la tarifa ordinaria que corresponda.

Art. 37º. Guardias. Dado el carácter de Servicio Público que tiene la actividad desarrollada por la empresa afectada por este Convenio, es necesario establecer un turno de guardia que cubra las posibles eventualidades que se produzcan en el Servicio fuera de jornada.

Dichas guardias se realizarán por rotación y con duración de una semana, retribuyéndose por guardia realizada la cantidad de 13.000 pesetas de lunes a sábados incluyéndose en dicha cantidad la totalidad de las horas extras que sena necesario realizar y 9.000 pesetas por la guardia de los domingos yendo incluida en dicha cantidad solo la primera hora extra de cada aviso.

Obligándose el personal de guardia a personarse en el lugar de la avería antes de treinta minutos desde el momento que se haya recibido el aviso.

DISPOSICION FINAL

El presente Convenio ha sido pactado por los representantes de las empresas afectadas a la actividad de Captación, Elevación, Tratamiento, Depuración y Distribución de Aguas y la Central Sindical U.G.T.

ANEXO I

	SALARIO BASE MES	PLUS CONV. MES	TOTAL PTAS. MES
TITUL. GRADO SUP.	127.390	9.193	136.583
TITUL. GRADO MED.	117.633	9.193	126.826
ANALISTA	73.135	9.193	82.328
JEFE ADMINIST.	96.217	9.193	105.410
OFICIAL ADM. 1ª	88.567	9.193	97.760
OFICIAL ADM. 2ª	79.811	9.193	89.004
AUXILIAR ADM.	69.687	9.193	78.880

LECTOR COBRADOR	69.687	9.193	78.880
------------------------	---------------	--------------	---------------

	SALARIO BASE DIA	PLUS CONV. DIA	PLUS RED DIA	PLUS PLANTA DIA
CAPATAZ	3.208	248	366	109
SUBCAPATAZ	2.952	248	366	109
OFICIAL 1^a	2.669	248	366	109
OFICIAL 2^a	2.439	248	366	109
OFICIAL 3^a	2.323	248	366	109
PEON ESPEC.	2.218	248	366	109
PEON	2.098	248	366	109