

## **CONVENIO COLECTIVO DF. TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA. GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA. S.A. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE EL PUERTO DE SANTA MARIA. Y SUS TRABAJADORES**

### **Capítulo I. Ámbito De Aplicación**

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial**

Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación a los trabajadores de la Empresa AQUALIA. GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. del Centro de Trabajo de "El Puerto de Santa María".

#### **Artículo 2. Ámbito Funcional**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará las relaciones jurídico laborales de todos aquellos trabajadores por cuenta ajena que desarrollen sus funciones y actividades dentro de la gestión total o parcial del denominado Ciclo Integral de los Servicios Públicos de Agua a Poblaciones. En la actualidad comprende las de Limpieza y conservación de Alcantarillado, Mantenimiento de Bombes de Aguas Residuales, así como Depuración de Aguas Residuales.

#### **Artículo 3. Ámbito Personal**

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores fijos, eventuales o interinos que presten sus servicios en el Centro de Trabajo de El Puerto de Santa María.

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente Convenio tendrá una duración de CINCO AÑOS, comenzando su vigencia a todos los efectos, el 1 de Enero de 2004 y finalizando la misma el día 31 de Diciembre del 2008.

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su firma, retrotrayéndose los efectos económicos al 1 de enero de 2004.

#### **Artículo 5. Denuncia.**

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá expresa y automáticamente denunciado.

La negociación del próximo Convenio se iniciará dentro de los tres primeros meses siguientes a la fecha de su vencimiento.

## **Artículo 6. Absorción Y Compensación**

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos.

## **Artículo 7. Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria tendrá como fin la vigilancia e interpretación del Convenio Colectivo, y estará compuesta por dos miembros que representen a la parte empresarial y dos que representen a la social. Se reunirán las partes cuando lo solicite cualquiera de ellas, y la reunión deberá celebrarse dentro del plazo de los quince días siguientes a la solicitud, pudiendo acudir las partes acompañadas por sus asesores.

Sus funciones serán las que a continuación se indican:

- a) Interpretación de las cláusulas del Convenio.
  
- b) Vigilancia del cumplimiento de [o pactado.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, deberán adoptarse por decisión favorable y unánime de todos los miembros de la misma. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir durante la vigencia del Convenio, sobre los asuntos en que tiene competencia esta comisión, se someterá a informe

de la misma, antes de entablar reclamación alguna, quedando las partes en libertad para acudir a los cauces ordinarios cuando no haya acuerdo.

En ningún caso esta Comisión Paritaria podrá asumir funciones distintas de aquellas que le han sido atribuidas de forma que la interpretación del Convenio Colectivo por la Comisión Paritaria no podrá alterar su verdadero Contenido.

## **Capítulo II. Organización Del Trabajo Jornada Laboral, Vacaciones Y Permiso Retribuido.**

### **Artículo 8. Jornada De Trabajo**

La jornada de trabajo para todo el personal será de 1.760 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, con los descansos que establece la ley para los años 2004 y 2005. Para los años 2006, 2007 y 2008 dicha jornada será de 1.752 horas anuales efectivas.

Dicho tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, de modo que el tiempo empleado para el cambio de ropa no se incluya en él.

Se establecen catorce fiestas laborales al año. A pesar del carácter retribuido de estas fiestas, el servicio deberá, estar cubierto en todo momento por los empleados del servicio de guardia que corresponda. El día 1 de junio se considera como día no laborable.

La jornada laboral se regirá por el calendario anual que la Dirección de la empresa establezca a principio de año.

### **Artículo 9. Cambio Horario Trabajo**

Salvo lo dispuesto en el artículo 27, la dirección de la empresa debe respetar los horarios de trabajo que actualmente vengán disfrutando los trabajadores en función del área en que se encuentren desempeñando sus funciones.

No obstante, siempre que por necesidades del servicio y que estas estén previstas en la legislación vigente, las partes podrán iniciar los procedimientos y trámites previstos para modificar o flexibilizar dichos horarios.

## **Artículo 10. Horario A Turnos**

La Dirección de la empresa podrá, fijar el horario de trabajo por turnos acomodados al número de horas legalmente establecidos para la actividad de Depuración.

## **Artículo 11. Control De Horarios**

Es indispensable la puntualidad para la buena marcha del servicio, especialmente para los que tienen carácter de Servicio Público, como el que nos ocupa, por ello la Dirección de la Empresa podrá establecer los controles que estime oportunos.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo por cualquier motivo o causa, el trabajador deberá avisar telefónicamente a su jefe inmediato, además de remitir o presentar dentro de las 24 horas siguientes, el justificante que acredite objetivamente dicha ausencia. En caso de no seguir dicho procedimiento será, considerada falta injustificada, procediendo la empresa a no abonar los salarios correspondientes a ese día y a sancionar oportunamente dicha ausencia.

## **Artículo 12. Dirección Y Control**

La Dirección y Control de la actividad laboral es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa o de la persona en que ésta delegue, debiendo el trabajador realizar el trabajo convenido.

El trabajador cumplirá con su obligación de trabajar, bajo las órdenes e instrucciones que la Dirección en cada momento regule en el ejercicio de sus funciones, todo ello bajo la diligencia debida y el principio de buena fe.

## **Artículo 13. Rendimiento En El Trabajo. Equipos De Trabajo**

Se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de sus funciones, acorde con la categoría profesional que se encuentre desempeñando.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar

cuenta por escrito de dichas deficiencias inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes, firmando el recibí dicho superior.

El trabajador deberá cuidar en todo momento de las máquinas y útiles que se le confíen, y los mantendrá en perfecto estado de conservación.

#### **Artículo 14. Prolongación de Jornada**

Dado el carácter público de los servicios prestados por la Empresa y su necesaria continuidad, todo el personal está obligado, de ocurrir circunstancias que requieran una pronta o inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos, a prolongar la jornada normal de trabajo excepto d personal que trabaje por la noche sin perjuicio de los derechos económicos que se establecen en el presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 15. Vacaciones**

Todo el personal acogido a éste convenio tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas cada año de 30 días naturales.

Las vacaciones han de disfrutarse Forzosamente dentro del año natural no pudiéndose compensar en metálico, ni ser acumulada para otro año.

En principio las vacaciones deben de disfrutarse ininterrumpidamente los meses estivales, sin embargo, cabe que el disfrute pueda tener lugar bien a petición de los propios trabajadores o por ineludible exigencia técnica en dos periodos, por acuerdo de ambas partes.

Las vacaciones anuales se iniciarán siempre en días laborables.

Todo el personal deberá indicar en qué fecha desea disfrutar las vacaciones antes de confeccionar el calendario que deberá concretarse antes de la última quincena de diciembre.

#### **Artículo 16.Licencias O Permisos**

El trabajador, avisando con antelación y acreditando la necesidad de la licencia,

podrá disfrutar de la misma con derecho a la remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Matrimonio: 18 días naturales.

b) Entem1edad grave de pariente hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad: días naturales si es fuera de la provincia y 3 días si es dentro de ella.

e) Fallecimiento en las mismas condiciones del apartado anterior: 7 días naturales si es fuera de la provincia y 3 días si es dentro de ella.

En el supuesto de b+c el afectado podrá solicitar de la Empresa a través del delegado de personal, ampliar dichos días a cuenta de las vacaciones.

d) Nacimiento de hijos: 5 días naturales si es fuera de la provincia y 3 si es dentro de ella.

Si hay operación quirúrgica se sumarán b+d.

e) Matrimonio de hijos, primera comunión o bautizo: 1 día si coincide con la jornada laboral.

f) Durante 2 días por cambio de domicilio.

g) Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de tres días para asuntos propios durante el año. Dichos días no podrán acumularse a días festivos o períodos de vacaciones.

En ningún caso dichos permisos y licencias podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas, con la excepción indicada en los apartados b y c de éste artículo.

### **Capítulo III. Clasificación Profesional**

#### **Artículo 17. Clasificación Profesional**

Se establecen tres grandes grupos profesionales:

GRUPO PROFESIONAL PRIMERO: Personal Titulado y Técnico.

GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO: Personal Administrativo.

GRUPO PROFESIONAL TERCERO: Personal Operario.

Dentro de cada grupo profesional se agruparán los trabajadores que demuestren las mismas aptitudes profesionales, pudiendo incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales. La asignación de cada uno de ellos a un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa. Autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas, sino lo requiriese la organización de la empresa.

Los Grupos Profesionales señalados en el artículo anterior se subdividen en las siguientes categorías y tendrán las siguientes definiciones:

GRUPO PRIMERO: Personal Titulado y Técnico.

Estarán clasificados dentro de este grupo profesional el personal que presta sus servicios en la Empresa y a quien para el desarrollo de su función, se le exigen determinados conocimientos de carácter técnico, acreditados mediante la titulación correspondiente o, en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional.

Se incluyen funciones que suponen responsabilidades completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la Dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Primera Categoría.

Titulado de Grado Superior: Tienen la responsabilidad del correcto desarrollo de las actividades del Servicio en cualquiera de sus actividades o bien realizan funciones de asesoramiento, planificación u organización, de Acuerdo con su

titulación.

Segunda Categoría.

**Titulados de Grado Medio:** Son los Titulados de Grado Medio que, teniendo o no personal a su cargo, participan en la ejecución de las actividades del Servicio a las que están adscritos, o bien realizan funciones de asesoramiento, planificación u organización, de acuerdo con su titulación.

Tercera Categoría.

**Encargados Técnicos:** Son los que poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados, tienen bajo su mando y responsabilidad la explotación y gestión de una o varias áreas de una unidad de la empresa, debiendo saber interpretar y ejecutar los planos y proyectos que se les haya facilitado.

Cuarta Categoría.

**Analistas de Laboratorio:** Son los que habiendo adquirido los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, ejecutan toma de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo, esterilizan materiales, etc. .. y, además de ejercer funciones administrativas elementales, propias del laboratorio, cuidan de la conservación y limpieza del material, realizando análisis de tipo corriente, pudiendo tener a su cargo otros trabajadores.

Quinta Categoría.

**Auxiliares Técnicos y de Laboratorio:** Son los que ayudan en la realización de los trabajos de carácter elemental técnico que les encomiendan sus superiores y colaboran con los analistas en la realización de trabajos rutinarios, tales como la limpieza y orden del material, esterilización del mismo, mantenimiento básico del laboratorio, etc...

**GRUPO SEGUNDO: Personal Administrativo.**

A) Subgrupo Primero:

Estarán clasificados dentro de este grupo profesional el personal que, para el



desarrollo de su función, se le exijan conocimientos de carácter administrativo, equiparables a la adecuada titulación académica según categorías, o en su caso por haberlo adquirido en su trayectoria profesional.

Primera Categoría:

Jefes Administrativos: Son los que poseen los conocimientos equiparables a una titulación superior, tienen la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de las actividades de varias secciones administrativas de cualquiera de las ramas del Servicio.

Segunda Categoría:

Oficial Administrativo: Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras requieran, incluso cobros, para su total y perfecta ejecución, con la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Este personal puede tener a su cargo otros trabajadores.

Tercera categoría:

Oficial a Administrativo: Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, desarrollan supervisados por sus superiores, trabajos administrativos variados, incluidos cobros, pudiendo tener a su cargo otros trabajadores.

Cuarta Categoría:

Auxiliar Administrativo: Son los que realizan los trabajos administrativos que les encomiendan sus superiores, que ejercen un control sobre la ejecución de los mismos. Se requiere en esta categoría una suficiente capacitación para el correcto manejo de máquinas de oficina y de equipos informáticos a nivel de usuario. Estos empleados podrán realizar funciones de cobro.

GRUPO TERCERO: Personal Operario.

Estarán clasificados dentro de este Grupo Profesional el personal que preste sus servicios en la empresa y a quien para el desarrollo de su función, se le exijan determinados conocimientos y prácticas de los oficios propios de la actividad, acreditados mediante la titulación correspondiente o, en su caso, por haberlos adquiridos en su trayectoria profesional.

#### Primera Categoría:

Capataces: Son aquellos que con conocimientos equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica, y bajo supervisión, se responsabilizan de la perfecta ejecución de los trabajos encomendados y las condiciones de seguridad general de los mismos, dirigiendo al personal a su cargo, responsabilizándose de su control, rendimiento, disciplina y seguridad, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo. Efectúan las inspecciones de los trabajos, controlando su correcta ejecución, a la vez que toman los datos necesarios para que se pueda practicar la liquidación de los mismos.

Deberán elaborar la información que requieran las tareas realizadas, así como notificar a sus superiores las anomalías o defectos que detecten en las instalaciones, proponiendo aquellas reformas y mejoras que estimen oportunas.

#### Segunda Categoría:

Subcapataces: Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, desarrollan los trabajos que les son encomendados, sin perjuicio de su participación personal en los mismos, cuidando asimismo, de los detalles de realización que permitan llevar a cabo las órdenes recibidas.

En ausencia del Capataz, le sustituye con plena eficacia.

#### Tercera Categoría:

Oficial 1 de Oficios: Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente a su especialidad, potenciados con la capacitación específica en su oficio, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras requieran para su total y perfecta ejecución, con la suficiente capacidad

para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, teniendo conocimiento completo de los trabajos de taller y de las instalaciones y redes del servicio. Este personal puede tener a su cargo otros trabajadores.

#### Cuarta Categoría:

Oficial 2 Oficios: Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente a su especialidad, ejecutan con suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o especificadas en los talleres y en las instalaciones y redes del servicio. Este personal podrá tener a su cargo otros trabajadores.

Deberán tener la iniciativa suficiente para saber actuar con independencia y comunicar las emergencias que, en cada momento, se puedan producir, según la trascendencia de las mismas.

#### Quinta Categoría:

Oficial 3ª de Oficioso Ayudante: Son los que, estando capacitados en un oficio determinado, ejecutan trabajos específicos en talleres y en las instalaciones y redes del servicio, acordes con la referida función.

#### Sexta Categoría:

Peón Especialista: Son los trabajadores que, con determinados conocimientos de una especialidad, las ejecutan y ayudan a los oficiales

#### Séptima Categoría:

Peón u operario de planta: Son los trabajadores que realizan en la empresa trabajos siguiendo las indicaciones del superior.

### **Artículo 18. Movilidad Funcional**

Para centros de trabajo que disponen de menos de 50 trabajadores, y que por lo tanto se requiere por parte de los trabajadores mayor grado de flexibilidad y poli

valencia de funciones, ya que no es posible el máximo grado de especialización, además de las funciones encomendadas en las categorías anteriormente descritas, a los trabajadores se le podrán encomendar, funciones correspondientes a diversas categorías siempre dentro del mismo grupo profesional, hasta llegar a la plena ocupación de su jornada efectiva, para con ello obtener una óptima productividad y calidad del servicio, siempre con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación, respetando lo dispuesto en el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Mayo.

### **Artículo 19. Promociones Y Ascensos.**

Cuando exista la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en la Empresa, la misma considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tengan el derecho a ascender en el sistema de clasificación profesional.

La Empresa evaluará a la hora de cubrir estos puestos la formación y los méritos de los trabajadores, y según las facultades organizativas y productivas de la misma, podrá promocionar a personal interno siempre que a juicio de la Dirección dicho personal se encuentre sobradamente capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para el puesto. La Empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no hubiera personal, a juicio de la Empresa, que reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

## **Capítulo IV. Retribución Salarial.**

Los conceptos retributivos que establece el presente Convenio Colectivo de Trabajo serán los que se mencionan a continuación en la estructura de las retribuciones del trabajador por cuenta ajena, se distinguirá el salario base y los complementos salariales del mismo.

El personal contratado para realizar jornadas de trabajo inferiores a la ordinaria, verá reducida sus retribuciones para todos los conceptos económicos en la misma proporción en que tenga reducida su jornada

### **Artículo 20. Salario Base.**

Es la retribución que percibe el trabajador por cuenta y bajo la dependencia ajena, como contraprestación directa del trabajo que realiza y del resultado que obtiene.

En definitiva la parte de retribución del trabajador según su categoría profesional y en proporción a la jornada estipulada en el artículo 5 del presente Convenio Colectivo.

El importe a percibir por este concepto para el año 2004 será lo establecido para cada una de las categorías profesionales que se establecen en la tabla salarial anexa.

### **Artículo 21. Revisión, Salarial Año 2005**

Para el año 2005 todos los conceptos salariales se incrementarán en un 10%.

### **Artículo 22. Revisión Salarial Año 2006,2007 Y 2008**

Para el año 2006, todos los conceptos salariales se incrementarán en un 4.0 %.

Para el año 2007, todos los conceptos salariales se incrementarán en un 3,5 %.

Para el año 2008, todos los conceptos salariales se incrementarán en un 3.5 %.

Complementos Salariales.

### **Artículo 23. Antigüedad Consolidada**

Los importes que por concepto de antigüedad percibían los trabajadores a 31 de diciembre de 1998, quedarán consolidados y se abonarán como antigüedad consolidada.

### **Artículo 24. Antigüedad**

Las cantidades devengadas por este concepto desde el 1 de enero de 1999, quedan incluidos en el concepto de salario base a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, por lo que queda derogado expresamente este



artículo.

Quedan sin aplicación todos los artículos de Convenio Marco, Ordenanza laboral, Laudo o cualquier otra disposición que se oponga o modifique lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 25. Plus De Penosidad**

Los trabajadores de los grupos profesionales tercero y cuarto. Afectados por el presente Convenio percibirán, por este concepto la cantidad de 4,01 euros durante el año 2004 por día efectivamente trabajado, Independientemente de su categoría profesional.

La percepción de dicho concepto depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tiene carácter consolidable, por ello en el caso de que variase el puesto de trabajo, el derecho al mantenimiento de la retribución no alcanzará a dicho complemento.

### **Artículo 26. Plus De Nocturnidad.**

Se considera trabajo nocturno aquel que se realiza entre las 22.00 y 6:00 horas.

Serán considerados trabajos nocturnos aquellos que superen un periodo de tres horas de su jornada diaria de trabajo en período nocturno.

Se establece un plus de nocturnidad consistente en el pago de 4,19 euros durante el año 2004 por noche realmente trabajada.

### **Artículo 27. Plus De Turnicidad**

Se considera trabajo a turno, toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocuparán sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, lo que implica para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

Los trabajadores que de forma sistemática realicen su trabajo en turnos rotatorios



de mañana, tarde y/o noche percibirán un plus de turnicidad de 17,98 euros durante el año 2004 mensuales, durante el tiempo en que esté desempeñando su Función en aquellos puestos de trabajo que tengan dichas características Cuando la Dirección determine la necesidad de realizar otro tipo de turno de mañana y/o tarde, mañana y/o noche y tarde y noche, para cualquier colectivo incluido en dicho convenio, abonará dicha cantidad durante el tiempo que dure dicho turno. Sin que en el periodo de un año pueda exceder de 3 semanas por trabajador, salvo que por alguna ausencia (Incapacidad Temporal, accidente de trabajo, etc.) se cubriera por otro u otros empleados. En caso de que el servicio requiera un plazo mayor de 3 meses por requerimiento de APEMSA, la comisión paritaria se reunirá y acordará un nuevo plazo en base a la documentación aportada por APEMSA.

De igual manera y como viene siendo habitual con dicho importe se remunerará la obligatoriedad de todo empleado de la Planta a acudir a la misma en si se produjera circunstancia de carácter estructural o fuerza mayor que requiera su presencia en el centro de trabajo.

Los empleados de planta tendrán la obligación de no abandonar su puesto de trabajo hasta que no lleguen los dos trabajadores del turno siguiente o de que entre a trabajar el siguiente relevo completo.

### **Artículo 28. Plus De Disponibilidad**

Debido a que la actividad que desempeña la Empresa tiene el carácter de Servicio Público y que debe ser cubierto las 24 horas del día y los 365 días del año, se establece que todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo y sean designados por la Empresa, excepto el personal de planta, tendrán la obligación de estar pendientes del servicio fuera de su jornada de trabajo habitual.

Deberán estar disponibles y localizables de Lunes a Domingo, debiendo presentarse en la Empresa, a la mayor brevedad posible desde que se produzca cualquier aviso, por cualquiera de los medios técnicos que la empresa crea conveniente utilizar para la mayor agilidad en la solución de las averías, ejecutando todos los trabajos que se le requieran.

Se abonará la cantidad económica de 57,53 euros durante el año 2004 por cada semana que presten el mencionado servicio, sin perjuicio de la obligatoriedad de la realización de las horas extraordinarias y su abono o compensación según se establece en el artículo 30.

### **Artículo 29. Plus De Atención Al Cliente**

Dado que carece de utilidad en este centro de trabajo queda expresamente derogado.

### **Artículo 30. Plus Convenio**

Dado que este concepto queda incluido en el salario base queda expresamente derogado.

### **Artículo 31. Horas Extraordinarias Estructurales**

Debido a la situación de paro actual en la provincia, ambas partes acuerda reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal. A tal efecto, se tendrá en consideración las limitaciones establecidas al particular en el artículo 35,2 de la Ley de 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que sólo se abonarán 80 horas extraordinarias por trabajador y año.

Aquellas que excedan de esta cantidad se compensarán con descansos en la proporción de una hora y quince minutos por cada hora extraordinaria realizada, de forma obligatoria dentro de los cuatro meses siguientes según indica el vigente Estatuto de los Trabajadores.

No obstante si por perentoria necesidad hubiesen de hacerse, independientemente del momento en el que se hagan, todas ellas se remunerarán a razón de 10,42 euros durante el año 2004, a partir del momento en que se firme dicho Convenio Colectivo, esto es las que se devenguen desde su firma y consiguientemente se abonen al mes siguiente.

Las horas extraordinarias empleadas en mantenimiento de redes y las horas extras motivadas por atascos debidos a la lluvia, se compensarán con descansos en la proporción anteriormente descrita.

Por último definir que las horas extraordinarias estructurales serán las realizadas para casos de reparación de averías, trabajos urgentes, periodos de mayor demanda de agua, acumulación de tareas y cubrir tumos por ausencias imprevistas por cualquier motivo siendo obligatoria su ejecución por el empleado.

### **Artículo 32. Participación En Beneficios**





Dado que este concepto está incluido en el de salario base queda expresamente Cerogado.

### **Artículo 33. Gratificaciones Extraordinarias**

El personal comprendido en este Convenio, percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas en un salario base correspondiente a su categoría.

A dichas gratificaciones extraordinarias se tendrá derecho en función del tiempo trabajado en el primer semestre del año para la paga de junio y en el segundo semestre para la paga de diciembre.

El abono de las referidas gratificaciones se hará efectivo los días 30 de junio y 16 de diciembre.

### **Artículo 34. Plus De Transporte**

La empresa abonará a sus empleados la cantidad de 4,01 euros durante el año 2004 por día efectivamente trabajado en concepto de plus de transporte para compensar o ayudar por los gastos que se ocasionan por el desplazamiento de los hogares a los respectivos centros de trabajo.

En caso de falta de asistencia por cualquier motivo, incluido enfermedad, accidente, vacaciones, etc... , dicha cantidad no se abonará.

### **Artículo 35. Dietas Y Desplazamientos**

El trabajador que por necesidades de la empresa tenga que desplazarse y desayunar, comer, cenar o pernoctar fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades sin distinción de categorías:

|                 |          |
|-----------------|----------|
| Almuerzo o Cena | 17 euros |
| Habitación      | 70 euros |



Para el devengo de estas dietas, será condición indispensable, que el desplazamiento obligue a comer o cenar fuera de la localidad respectiva, entendiéndose que estas circunstancias se producen cuando la ausencia supera los horarios respectivos de las salidas normales de la jornada diaria.

Independientemente de estas actividades, [a empresa facilitará para los desplazamientos, los medios de transporte, o en su defecto. el importe del autobús o billete de tren.

El importe del kilómetro se abonará a 0,23 euros por kilómetro recorrido, cantidad que compensa cualquier gasto que por dicho uso se pudiera ocasionar. La empresa tampoco tendrá obligación de reintegrar cualquier avería, reparación, multa, etc....., que se pudiera ocasionar.

### **Artículo 36. Liquidación Y Pago.**

El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará en períodos mensuales vencidos y se realineará a través de transferencias o ingresos en cuenta corriente o ahorro de la entidad bancaria o Caja de Ahorros.

El trabajador y, con su autorización sus representantes legales tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago anticipo a cuenta del trabajo realizado. Las cantidades previamente solicitadas se abonarán los día 15 de cada mes

A todo empleado se le entregará un documento individual justificativo de las remuneraciones devengadas y en el que constará el importe correspondiente al periodo de tiempo al que se refiera, con especificación de salario base correspondiente, y en su caso, los complementos y otras retribuciones que perciban, así como las deducciones que legalmente procedan.

## **Capítulo V. Régimen Asistencial**

### **Artículo 37. Seguro Colectivo De Accidentes**

La empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro de Accidentes a favor de los trabajadores, que cubrirá las siguientes contingencias:



|   |              |
|---|--------------|
| a) Invalidez absoluta derivada de accidente o enfermedad profesional: | 15.000 euros |
| b) Muerte por accidente:  | 18.000 euros |

Las indemnizaciones marcadas anteriormente se abonarán por la Compañía Aseguradora a los herederos legales del trabajador.

### **Artículo 38. Complemento Incapacidad Temporal.**

En caso de Incapacidad Temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, la Empresa abonará al trabajador que se encuentre en tal situación la diferencia que exista entre el total del salario bruto mensual estipulado en la tabla salarial anexa y la prestación que le corresponda por tal contingencia de la Seguridad Social.

En el supuesto que se suscitara dudas sobre tal posible abuso en la situación de Incapacidad Temporal 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.

La empresa al mismo tiempo, podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.

### **Artículo 39. Ayuda Al Trabajador Por Hijo Disminuido**

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social, a aquel trabajador que tenga un hijo minusválido psíquico o físico, la empresa le abonará una gratificación mensual de 70 euros, previa presentación del certificado expedido por el Organismo Oficial competente.

Para el abono de dicho importe será preciso que se acredite fehacientemente tal derecho, y que el afectado no trabaje por cuenta propia o ajena y que conviva con el trabajador.

### **Artículo 40. Ayuda Escolar**



La empresa abonará una ayuda de estudio anual para hijos de empleados cuya edad esté comprendida entre los 3 y 16 años y que cursen estudios académicos oficiales, por una cuantía anual para cada curso escolar de 70 euros.

Las condiciones para solicitar dicha ayudas son:

1 -Pertener a la plantilla de la empresa en calidad de fijo, o eventual con más de un año de contrato

2 ·Las solicitudes que hubieran obtenido ayuda en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva, hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda precedente.

Perderá por tanto la opción a la ayuda, quienes repitan el curso para el que obtuviera la ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la ayuda anterior.

3- Las ayudas se concederán para cursos complejos, no para asignaturas sueltas de un curso. El único requisito indispensable para solicitar esta ayuda será la presentación de la matrícula del curso para el que se solicita

4- La edad máxima de los beneficiarios es de 16 años

5 ·Los alumnos de educación preescolar deberán tener. Como mínimo. 3 años de edad al 31 de diciembre del año en que se solicita la ayuda.

6- Para la renovación de ayudas, el interesado deberá presentar junto con el importe de la solicitud de matrícula, certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente.

#### **Artículo 41. Premio Por Jubilación.**

Los trabajadores que se jubilen, tendrán derecho a percibir por parte de la empresa un premio de 4 mensualidades de su salario real bruto.

#### **Artículo 42. Jubilación.**



Los trabajadores se jubilarán automáticamente al cumplir los 65 años de edad.

### **Artículo 43. Prendas De Trabajo**

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a que la empresa les provea de las prendas necesarias para su trabajo habitual, manteniéndose siempre las siguientes:

- A) Un par de guantes de lona o similar a cambio de los deteriorados.
- 8) Un par de guantes de goma o p.v.c. a cambio de los deteriorados.
- C) Un par de Zapatos homologados.
- D) Un par de botas homologadas.
- E) Un par de botas de agua.
- F) Un equipo de ropa de agua, excepto para el personal de planta.
- G) Un chaquetón de ropa de agua.
- H) Dos camisas de mango corta y dos pantalones.
- 1) Dos camisas de manga larga y dos pantalones.
- J) Queda terminantemente prohibido la utilización de prendas con logotipo diferente al de la empresa.

### **Artículo 44. Anticipo Reintegrable**

Existirá a favor de los trabajadores un importe máximo en todo momento de 6.000 euros, pudiendo ser solicitada como anticipo reintegrable por cada trabajador 900 euros que se descontarán como máximo en 10 mensualidades. Para obtener dicho importe deberán de reunirse las siguientes condiciones:





1 - Para tener derecho a la concesión de estos anticipos, el solicitante ha de pertenecer a la plantilla fija de la empresa.

2- La causa por la que se solicite el anticipo deberá ser motivada por alguna necesidad imperiosa justificada.

3 -No se podrá solicitar un nuevo anticipo, si antes no se hubiese cancelado el anterior, si lo hubiese.

4 ·El plazo de entrega del anticipo no podrá ser superior a 15 días desde la solicitud y autorización por parte de la empresa.

5- No obstante lo expuesto en el punto 1, el personal que esté trabajando en la Empresa con carácter eventual, podrá solicitarlo pero con la obligación de reintegrarlo antes de la finalización de su contrato, si es inferior o igual a 12 meses.

#### **Artículo 45. Consumo De Agua.**

Todos aquellos trabajadores fijos que durante el año inmediatamente anterior hayan desempeñado su trabajo en la empresa, se les abonará en la nómina de enero, la cantidad de 24 euros en concepto de ayuda por el consumo de agua realizado en dicho año anterior.

### **Capítulo VI. Derecho De Representación Y Reunión De Los Trabajadores**

#### **Artículo 46. Delegado De Personal.**

El Delegado de Personal es el miembro representativo del conjunto de los trabajadores en el Centro de Trabajo, siendo el único interlocutor válido ante la Empresa con Capacidad, Y Legitimidad negociadora.

#### **Artículo 47. Garantías Del Delegado De Personal**

Para el ejercicio de sus funciones, el Delegado de Personal dispondrá de las horas mensuales que establece la ley, incluyéndose en ellas aquellas consecuencias de reuniones con la Dirección y Autoridades Administrativas o Judiciales.



Aquellos Delegados de Personal que ostenten la condición de Delegado de Prevención, se incrementará el crédito horario en una hora de las correspondientes según la legislación vigente.

#### **Artículo 48. Derecho De Reunión. Asamblea**

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea, siempre que ésta esté convocada por el Delegado de Personal, que será la persona responsable de velar por el normal desarrollo de la misma, así como de evitar la presencia de personas no pertenecientes a la Empresa.

El lugar de reunión será el Centro de trabajo, siempre que la Empresa no tuviese ningún impedimento de la administración municipal y fuera de la jornada de trabajo.

### **Capítulo VII Prevención De Riesgos Laborales.**

#### **Artículo 49. Salud Laboral**

Se constituirá, si el centro cuenta con 50 o más trabajadores un comité de Seguridad y Salud en el trabajo compuesto por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa.

Las funciones y atribuciones de dicho Comité serán las siguientes:

A) Promover en el Centro de Trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

B) Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

C) Solicitar la colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo, en medidas de protección individuales o colectivas para la Empresa.

D) Ser informado por la Dirección de la Empresa de las medidas concretas que se

hayan previsto para la ejecución de las obras o de las actividades del respectivo centro de trabajo en materia de Seguridad e Higiene, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones o modificaciones pertinentes al plan de seguridad, a iniciativa del Comité.

E) El comité de Seguridad podrá proponer la paralización de una unidad en el sólo supuesto de riesgos para las personas o las cosas, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de la Dirección técnica de la Empresa y de sus servicios técnicos de seguridad, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran.

F) El Comité de Seguridad llevará una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad.

La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en los tablones de anuncios.

## **Capítulo VIII. Subrogación Del Personal**

### **Artículo 50. Subrogación Del Personal.**

Las empresas o entidades públicas cuya actividad sea la contratación con terceros (Ayuntamientos, Diputación, Mancomunidades, etc. ...), de la gestión del ciclo integral del agua, o de una parte de él y respecto a esta actividad ex elusiva y que sustituya a la empresa afectada por el presente Convenio como adjudicataria, a la extinción o conclusión del contrato, vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de ésta, adscritos a este servicio, respetándoles su antigüedad y salario y demás condiciones laborales.

Serán requisitos necesarios para tal sucesión de empresas y subrogación, que los trabajadores del Centro que se absorba lleven, al menos, prestando sus servicios en el mismo, doce meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser absorbidos, debiendo permanecer al servicio y en la plantilla de la Empresa sustituida.

Para que la sucesión y subrogación referidas tengan lugar, además de las



condiciones anteriores, será necesario que la Empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese a la nueva Empresa adjudicataria y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales, extra salariales, laborales y sociales, de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente la Empresa sustituida deberá, en el mismo plazo poner en conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores, el anterior adjudicatario y en su defecto, el nuevo, deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores de dicho servicio

Los documentos que la Empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva Empresa adjudicataria son los siguientes:

- 1 -Certificado de la Seguridad Social de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social de todos los trabajadores cuya subrogación se pretenda o corresponda.
- 2 - Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación, así como de las últimas pagas extraordinarias.
- 3 -Fotocopia de los TC -1 TC -2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses.
- 4 -Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
- 5 - Fotocopia del Libro de Matricula donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.
- 6- Relación de todo el personal objeto de la subrogación en la que se especifique el nombre y apellidos, documento nacional de identidad, jornada y horario, modalidad de contratación, vencimiento del contrato o prórrogas y fecha de disfrute de vacaciones.



7 - Fotocopia de los contratos de trabajo y prórrogas que tengan suscritos los trabajadores afectados.

8 - Documentación acreditativa de la situación de baja de incapacidad laboral transitoria, de aquellos trabajadores que encontrándose en tal situación, deban ser absorbidos, indicando el período que llevan en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentran en excedencia, cumpliendo el servicio militar, la prestación social sustitutoria o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el Centro o Centros objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

9- Copia de los documentos diligenciados por cada trabajador afectado, en los que haga constar que éste ha recibido de la Empresa siete su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

El personal absorbido tendrá derecho a disfrutar su periodo vacacional en la nueva Empresa, en la forma en que se acuerde o proceda legalmente, correspondiente al período devengado en la anterior Empresa y no disfrutado o caducado, si bien la Empresa sustituida deberá abonar a la nueva empresa las cantidades que correspondan al período devengado por ella. La nueva adjudicataria asumirá el nuevo período de vacaciones que pudiera quedar de disfrute por parte de los empleados.

Así mismo la Empresa sustituida abonará la nueva adjudicataria la cantidad correspondiente a las indemnizaciones o su parte proporcional que hayan devengado los trabajadores con contratos de duración determinada, en los que está establecido legalmente, que sean absorbidos y que les correspondiese percibir hasta el momento de la subrogación.

## **Capítulo IX. Régimen Disciplinario.**

### **Artículo 51. Faltas Y Sanciones De Los Trabajadores.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos de sus obligaciones y deberes laborales. Todas las faltas cometidas por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:



## Artículo 52. Faltas Leves

Son Faltas Leves las siguientes:

1 -De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 10 minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

2- No cursaren tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3 - Descuidos en la conservación del material

4- No comunicar los cambios de residencia o domicilio a la empresa.

5- Falta de aseo y limpieza personal, cuando pueda afectar al proceso productivo en la actividad de abastecimiento y administración.

6 -Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo. Dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta "grave" o "muy grave".

7 - No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.

8- El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.

9- No atender al público con la diligencia y corrección debida.

## Artículo 53. Faltas Graves.

Son faltas Graves las siguientes:

1 -Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de treinta días.

2 - Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de





servicio; si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada "muy grave".

3 - La manera desobediencia a sus suspensores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, sería considerada "muy grave".

4- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquel

5- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

6- La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, será considerada como "muy grave".

7- Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

8 - La embriaguez o toxicomanía, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

9- Falta de asistencia de hasta dos días al mes o cualquier falta de puntualidad de más de treinta minutos.

10- Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como "grave".

11 - Abandono del puesto de trabajo, sin que haya llegado su relevo, en los supuestos de trabajo a turno.

13- La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como "muy grave".



14- La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

15- La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de dos meses y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

#### **Artículo 54. Faltas Muy Graves**

Se consideran como faltas "Muy Grave";

1 - Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2 ·Falta injustificada de asistencia al trabajo de más de 2 días al mes.

3- Fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4 - El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

5 -Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

6- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.

7- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

8- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.





- 9- Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
- 10- Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
- 11 - Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos.
- 12- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 13 - Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
- 14 - La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
- 15- Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.
- 16 - La simulación de enfermedad o accidente.
- 17 - Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
- 18 - Acoso sexual.
- 19 • La reincidencia en falta "grave", aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.
- 20 - Abuso de autoridad.

### **Artículo 55. Sanciones**

Las sanciones que las empresas podrán imponer según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas serán las siguientes:



Por FALTA LEVE.- Amonestación verbal y amonestación por escrito.

Por FALTA GRAVE.- Suspensión de empleo y sueldo de uno 11 quince días.

Por FALTA MUY GRAVE.- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

### **Artículo 56. Prescripción De Las Faltas**

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán una vez sean conocidas por la empresa, de la siguiente forma:

-Faltas Leves a los DIEZ días.

-Faltas Graves a los VEINTE días.

-Faltas Muy Graves a los SESENTA días.

## **Capítulo X. Paz Laboral**

### **Artículo 57. Paz Laboral**

Este artículo queda derogado.

### **Disposiciones Adicionales**

PRIMERA: En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Legislación General y Disposiciones Legales complementarias y Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDA: Los atrasos que hayan podido producirse desde el inicio de su vigencia hasta la fecha de publicación deberán hacerse efectivos a los trabajadores que a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo estén dados de alta y



permanezcan en la empresa, haciéndose efectivos dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la firma.

TERCERA: El presente Convenio Colectivo deroga, expresa e indefinidamente, en su totalidad y dejándolos sin efecto, a todos y cada uno de los Convenios Colectivos, Laudos de obligado cumplimiento. Acuerdos o pactos escritos o verbales, que estuvieran o pudieran estar en vigor. Siendo el único Convenio Colectivo de aplicación en el Centro de Trabajo.

CUARTA: El horario para el personal contratado antes de la entrada en vigor del presente convenio adscrito al área de alcantarillado, mantenimiento y bombeo será:

Mantenimiento de red de alcantarillado: con carácter general, de lunes a viernes desde las 08:00 horas hasta las 15:00 horas y los sábados de 09:00 horas hasta las 13:00 horas.

Excepcionalmente, para los antiguos trabajadores de Sogedur, trabajarán sábados alternos de 09:00 a 13:00 horas.

Personal de bombeos: con carácter general, de lunes a viernes desde las 08:00 horas hasta las 15:00 horas y los sábados de 09:00 horas hasta las 13:00 horas.

Excepcionalmente, para los antiguos trabajadores de Sogedur, trabajarán sábados alternos de 09:00 a 13:00 horas.

Personal de mantenimiento de EDAR: de lunes a viernes de 07:30 horas a 15:00 y sábados alternos de 08:00 a 13:00 horas





**TABLA SALARIAL ANEXA: (SALARIO BASE 2004)  
GRUPO PRIMERO: PERSONAL TITULADO Y TÉCNICO**

|   |        |
|---|--------|
| Titulado de grado superior .....        | 960,00 |
| Titulado de grado medio .....           | 940,00 |
| Encargado técnico .....                 | 920,00 |
| Analista laboratorio .....              | 895,00 |
| Auxiliar técnico y de laboratorio ..... | 865,00 |
| <b>GRUPO SEGUNDO:</b>                   |        |
| Jefe administrativo .....               | 915,00 |
| Oficial 1º administrativo .....         | 895,00 |
| Oficial 2º administrativo .....         | 865,00 |
| Auxiliar administrativo .....           | 835,00 |
| <b>GRUPO TERCERO:</b>                   |        |
| Capataz .....                           | 915,00 |
| Subcapataz .....                        | 900,00 |
| Oficial 1º oficios .....                | 895,00 |
| Oficial 2º oficios .....                | 865,00 |
| Oficial 3º oficios o ayudante .....     | 840,00 |
| Peón especialista .....                 | 835,00 |
| Peón u operario de planta .....         | 830,00 |

Los siguientes trabajadores cobrarán en concepto de adecuación convenio las siguientes cantidades:

Dionisia Muñoz Clavija, 145,92 euros/mes. Manuel Díaz García. 19,85, Luis Romero Cíes, 81,66, Miguel Camacho Becerra. 51,66, Juan Manuel Reyes Rojas, 81,66, Manuel Hermoso Mulero, 17,38 y Rafael Álvarez Molina, 15,58.

Firmas.