



COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DELAGUA, SA, PARA SU CENTRO DE TRABAJO EN CARTAMA

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente acuerdo colectivo regula las condiciones de trabajo entre Aqualia, SA, y el personal que presta sus servicios en el Servicio Municipal de Aguas de Cártama, cuya concesión administrativa consiste en la gestión, mantenimiento y explotación de:

a) Redes de abastecimiento de agua potable, que se desarrolla en las siguientes áreas:

1. Producción.

Captación de agua de las distintas fuentes de suministro.

Aducción que consisten en la conducción y transporte del agua hasta las estaciones de tratamiento y/o depósitos de regulación.

Tratamiento mediante el cual el agua es sometida a procesos físico químicos y cloración para su potabilización.

2. Distribución.

Distribuir el agua potable a los distintos centros de consumo.

b) Redes de Alcantarillado de agua residual consistente en la evacuación de las aguas ya utilizadas mediante las redes de alcantarillado.

c) Gestión de Clientes y Administración donde se llevan a cabo labores de atención a clientes, contrataciones de suministro de agua, lecturas de contadores, facturación, cobros, administración general y contabilidad.

d) Obras donde se elaboran proyectos en Oficina Técnica y Obras en General del Servicio de Aguas.

Por tanto el presente texto será el único Acuerdo Colectivo de aplicación en el presente ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las condiciones de trabajo establecidas en el presente Acuerdo Colectivo de



trabajo serán de aplicación a los trabajadores de Aqualia, SA, en el Servicio de Aguas de Cártama (Málaga).

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Acuerdo Colectivo es de aplicación obligatoria a todo el personal laboral contratado bajo cualquier modalidad establecida en la legislación vigente en el Servicio de Aguas de Cártama.

Se excluyen expresamente del ámbito regulado por el presente Acuerdo, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3 a) y c) del Estatuto de los Trabajadores y de la disposición Adicional 5ª de la citada ley, además de las que se regulen expresamente en alguno de los artículos del mismo.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cinco años, finalizando su duración el 31 de diciembre de 2009.

Capítulo II. Disposiciones generales.

Artículo 5. Vigencia y aplicación.

Entrará en vigor el día de su firma y su aplicación práctica se llevará a cabo durante el mes siguiente a la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga.

No obstante, las mejoras económicas que experimente respecto a los conceptos salariales que actualmente vengan percibiendo los trabajadores se aplicarán desde el día 1 de enero de 2005, salvo que se exprese lo contrario.

Artículo 6. Denuncia.

Cualquiera de las partes podrá presentar por escrito a la otra denuncia del texto. Se hará con un plazo de preaviso de un mes a la fecha de finalización de su vigencia establecida el 31 de diciembre de 2009.

En la comunicación de preaviso se formalizará la fecha en la cual se deberá iniciar la negociación del nuevo Acuerdo Colectivo.

Artículo 7. Prórroga.

Una vez agotada la duración máxima prevista en su artículo 4, y habiéndose denunciado en tiempo y forma según su artículo 6, el presente Acuerdo Colectivo permanecerá prorrogado en su contenido normativo, hasta que se concluya la negociación de un nuevo texto.



Artículo 8. Derogación.

Con la firma del presente Acuerdo Colectivo quedará derogado de forma automática cualquier otro Acuerdo Colectivo de aplicación, además de cuantos pactos o acuerdos tanto individuales como colectivos pudieran ser de aplicación al conjunto de los trabajadores que conforman el ámbito personal del presente Acuerdo Colectivo de Trabajo, siendo por tanto el único Acuerdo Colectivo de aplicación en el presente ámbito funcional.

Artículo 9. Validez.

Una vez las partes negociadoras firmen el presente Acuerdo Colectivo de Trabajo y eleven Acta de Acuerdo, se procederá a efectuar el conjunto de trámites administrativos al objeto de proceder a su Inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, todo ello en la Delegación Provincial de Empleo en Málaga, en el plazo de quince días.

Posteriormente será remitido al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su Depósito. Desde la presentación de dicho texto en el Registro y en un plazo máximo de diez días la autoridad laboral dispondrá de su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga.

Todo ello se realizará conforme a lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III. Comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación.

Artículo 10. Comisión mixta paritaria.

Se nombra una Comisión Paritaria de las partes negociadoras del presente Acuerdo Colectivo al objeto de atender la correcta aplicación e interpretación de su contenido, y en conocer posibles diferencias de interpretación que se pudiesen derivar durante la vigencia del mismo.

Estará compuesta por miembros de la empresa y de los trabajadores, ambos asistidos por los asesores que estimen oportunos, en proporción igual al 50 % cada una de las partes de la Comisión Negociadora.

Las funciones que le son atribuidas consisten en vigilar la aplicación práctica de lo acordado por la Comisión Negociadora y en caso de conflicto sobre su aplicación, conocer este y resolverlo. Se establece como procedimiento a seguir, ante las discrepancias, consultas o reclamaciones relativas al Acuerdo Colectivo, el siguiente:

1. Los trabajadores por medio de escrito detallado expondrá las cuestiones objeto





a plantear que trasladará a la dirección de la empresa.

2. La dirección de la empresa contestará por escrito, favorable o desfavorablemente en el plazo de quince días.

3. Si no se llega a ningún acuerdo se convocará la Comisión Paritaria para que en el plazo de quince días se reúna a debatir las discrepancias.

4. Si no se resolviera las discrepancias en última instancia se acudirá a la vía legal que en derecho corresponda.

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

Capítulo IV. Organización del trabajo.

Artículo 11. Organización del trabajo.

La organización del trabajo en cualquier área de gestión en el Servicio de Aguas es facultad de la dirección, fundamentalmente en el área técnica y administrativa, siempre respetando en todo momento el reglamento del régimen interior, la legislación laboral vigente y el presente Convenio Colectivo de aplicación, cuidando especialmente la Formación Profesional y Técnica de los Trabajadores debiendo procurar estos en la medida de sus posibilidades completarla y perfeccionarla.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ambas partes acuerdan la prohibición de realizar fuera de la jornada ordinaria de trabajo, todas aquellas tareas que pudieran afectar directa o indirectamente al objeto establecido en el contrato de concesión de la gestión del Servicio Público de Aguas establecido con el Excmo. Ayuntamiento de Cártama.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada a criterio de la dirección de la empresa para la correcta explotación del servicio público que la empresa tiene encomendado.

Artículo 12. Movilidad funcional.

El trabajador deberá cumplir con los trabajos y tareas que su superior jerárquico le encomiende, para lo cual la Dirección delegará en dicha figura funciones organizativas y directivas. Para llevar a cabo dicho objetivo, si fuera necesario, se procederá a la movilidad funcional descrita en el Estatuto de los Trabajadores dentro del mismo grupo profesional, siempre y cuando se respeten los límites de





idoneidad y aptitud necesaria, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

Artículo 13. Trabajos con funciones de superior o inferior categoría profesional.

Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupo superior al que tuviera reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años. No será aplicable dicha situación en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo a favor de trabajador sustituido, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, o supuestos de averías graves o fuerza mayor, se podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a puestos de grupo inferior al suyo, por el tiempo imprescindible, no pudiéndose el trabajador negarse a realizar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. Evidentemente el trabajador en dicha situación seguirá percibiendo la remuneración que por su grupo viniera correspondiéndole.

Artículo 14. Control absentismo.

La dirección está facultada para verificar en cualquier momento el estado de salud que pueda ser alegado por cualquier trabajador, debido a enfermedad o accidente en general, para justificar su falta de asistencia al trabajo mediante el correspondiente reconocimiento médico a cargo del personal habilitado por la empresa.

La negativa del trabajador a prestar su colaboración podrá determinar la suspensión del pago de aquellos derechos económicos que como mejora voluntaria se pudieran determinar en el presente Convenio Colectivo y que fueran a cargo directo de la empresa.

Artículo 15. Materiales, herramientas y vehículos.

El trabajador debe velar por la correcta utilización del equipo de trabajo que la Dirección le ponga a su alcance. Si observa por tanto entorpecimiento para ejercer sus funciones, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en las máquinas o vehículos, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a su superior jerárquico.

Deberá asimismo cuidar de las máquinas o útiles que se le confíen y los deberá mantener en buen estado de conservación.





Artículo 16. Mejora de la productividad.

Las partes negociadoras hacen constar que es necesario para mejorar el rendimiento en la gestión y explotación del Servicio de Aguas en Cártama que se incremente la productividad en dicho centro de trabajo tanto de forma global como individual de cada trabajador en su puesto de trabajo.

Capítulo V. Contratación laboral.

Artículo 17. Periodo de prueba.

Los trabajadores de nuevo ingreso independientemente de su modalidad de contrato laboral podrán ser objeto de un periodo de prueba cuando se pacte por escrito cuya duración máxima podrá ser de seis meses para personal con titulación académica universitaria y de dos meses para el resto. Durante dicho periodo ambas partes podrán rescindir el contrato sin necesidad de alegar causa justificativa, sin indemnización compensatoria alguna.

Artículo 18. Contrato de trabajo.

La aplicación de los contratos de trabajo se acomodará a los sistemas y modelos de contratación laboral establecidos en la legislación vigente que en cada momento se deba aplicar.

Se podrán establecer también Contrato de Relevos, cuando así lo desee algún trabajador. La duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción se acogerá a lo establecido en el Convenio Estatal del Sector de Aguas.

Artículo 19. Preaviso de extinción de contrato de trabajo.

En caso de extinción del contrato de trabajo ambas partes deberán preavisar con siete días de antelación, si el contrato de trabajo tiene una duración superior a un mes y de quince días si es superior a un año. No será necesario si la extinción es por no superación del periodo de prueba.

El trabajador deberá preavisar su baja voluntaria con una antelación de 15 días.

En caso de incumplimiento por cualquiera de las partes del preaviso dará derecho a una indemnización del tiempo no preavisado o un descuento en su liquidación final.

Capítulo VI. Promoción y ascensos.

Artículo 20. Cobertura de vacantes y ascensos.

Cuando exista la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en la empresa, el criterio de provisión de vacantes podrá ser de libre designación o de promoción

interna.

El primero criterio se utilizará para aquellos puestos de trabajo que la Dirección determine y que suponga funciones de mando o de especial confianza. El segundo se llevará a cabo ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, tomando como referencia circunstancias como titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado funciones de superior grupo profesional y por tanto superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer. A este objeto la empresa establecerá las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico y práctico, previo informe a consulta de los representantes legales de los trabajadores.

Capítulo VII. Jornada laboral.

Artículo 21. Jornada laboral.

La jornada máxima anual será de 1.752 horas de trabajo efectivo en el año 2005, ejecutándose a partir de la fecha de la firma del Acuerdo Colectivo. Para los años sucesivos que se establezcan en el ámbito temporal del presente Acuerdo Colectivo la jornada laboral se adecuará a lo establecido en el Convenio Colectivo Nacional del Sector.

Previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores se podrá establecer un calendario de distribución irregular de la jornada, que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de 9 horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados en la ley.

Artículo 22. Prolongación de la Jornada laboral. Servicio Público.

Debido al carácter de Servicio Público que presta Aqualia, SA, en el municipio de Cártama todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario su jornada normal de trabajo, remunerándose dicho trabajo con arreglo a las normas legales sobre horas extras.

Artículo 23. Disponibilidad. Servicio Público.

Igualmente se establecerá la disponibilidad con carácter obligatorio para todos los trabajadores que por sus funciones específicas sean designados por la dirección.

Objeto:

Consistirá básicamente en estar localizable y disponible durante el tiempo que exceda la jornada ordinaria semanal, debiendo permanecer en expectativa de posibles llamadas, para atender avisos urgentes en el Servicio de Aguas del



Municipio, fuera del horario de trabajo habitual y dentro del ámbito de actuación de Cártama.

Funciones:

Por tanto la finalidad de dicho Servicio de Disponibilidad consistirá en llevar a cabo las actuaciones que se requieran, interviniendo para subsanar las deficiencias tanto en el suministro de agua potable a los usuarios como el saneamiento de agua usada, cumpliendo con los controles de calidad según las normas establecidas por la Dirección evitando problemas que pudieran surgir para la Salud Pública.

Organización:

Para su regulación y organización se elaborará antes del inicio de cada año, un cuadrante anual distribuido de forma semanal, designando a los trabajadores que la realizarán. En dicha situación permanecerán los operarios que hayan tenido el turno de tarde durante la semana.

El trabajador en situación de disponibilidad deberá llevar un Teléfono o medio de localización alternativo que la Dirección ponga a su disposición, atendiendo los avisos y llevando a cabo las actuaciones necesarias.

En el área de redes de abastecimiento y saneamiento deberá permanecer 1 pareja por semana.

Importe:

Se establece como compensación económica por la realización del Servicio de Disponibilidad por semana trabajada las siguientes cantidades:

P. Disponibilidad:

Oficial: 130 semanales.

Peón: 50 semanales.

El plus de disponibilidad se abonará a partir del 1 de octubre de 2.005, incrementándose a partir del 1 de enero del 2007 y hasta la conclusión del presente Acuerdo, en el IPC Real del año anterior.

Artículo 24. Horas extraordinarias. Servicio público.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en el presente convenio colectivo.

Teniendo en cuenta el carácter de servicio público y el deber de garantizar la



continuidad en el suministro de agua con las mínimas interrupciones posibles, se establece que las horas extraordinarias tendrán carácter obligatorio en las siguientes circunstancias: fuerza mayor que afecten al servicio, averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes y por tanto sean inaplazables, además de aquellas otras circunstancias de carácter estructural derivada de la actividad económica que desarrollamos, así como cualquier causa que pudiera deteriorar gravemente la buena marcha del servicio.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descansos siempre que la organización del Servicio lo permita. Se llevará a cabo dicha compensación dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computando por tanto a efectos del tope máximo establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores aquellas horas extraordinarias que sean compensadas con descansos.

Se establece como compensación en descanso una hora y quince minutos por cada hora extraordinaria que se realice.

En caso de imposibilidad técnica para llevar a cabo los descansos se estipula como precio de la hora extraordinaria para el oficial de 13 y para el Peón de 1 1. No obstante como máximo se podrán abonar 80 horas anuales, debiendo ser el resto compensadas según la fórmula anterior.

Para el resto de años de vigencia del presente Acuerdo Colectivo el precio de la hora extra será el siguiente.

Año 2006. Oficial 14 Peón 12

Año 2007. Oficial 14 Peón 12

Año 2008. Oficial 14 Peón 12

No obstante en el año 2009 se incrementará en el IPC Real del año anterior.

Artículo 25. Sistema de trabajo a turnos.

Las partes en la negociación del presente Acuerdo Colectivo acuerdan que en el área de mantenimiento de redes de abastecimiento se organizará el trabajo en turnos, de forma que se prestará el trabajo en horario de mañana o tarde según cada semana, desarrollando las mismas funciones en sus puestos de trabajo.

Para ello Aqualia, SA elaborará un calendario anual de manera que cada trabajador tendrá conocimiento de cuál será su horario de trabajo.

En el área de redes de abastecimiento y saneamiento deberá permanecer 1 pareja por semana.

Su importe será de 70 ¤/trabajador y semana trabajada de tarde abonándose a partir del 1 de noviembre de 2005, incrementándose a partir del 1 de enero del 2007 y hasta la conclusión del presente Acuerdo, en el IPC Real del año anterior.

Artículo 26. Permisos retribuidos.

Los trabajadores podrán ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración, previo aviso a su superior jerárquico y presentando por escrito su posterior justificación por alguna de las siguientes causas y por el tiempo imprescindible.

1. Matrimonio: 20 días.
2. Nacimiento de hijo. Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días.

En el supuesto de que para ello tuviera que hacer un desplazamiento y que ello conllevara tener que alojarse fuera de su domicilio habitual: 5 días.

3. Traslado de domicilio habitual: 2 días.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y persona, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Si esto supone la imposibilidad de prestar su trabajo en más del 20 % de las horas laborales en el periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia.
5. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada laboral.

Artículo 27. Vacaciones anuales.

El personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Podrán ser fraccionadas en dos periodos, pudiéndose disfrutar en este caso 23 días laborales quedando excluido los sábados, domingos y festivos. Su disfrute no podrá ser sustituido por compensación económica.

Para la buena organización del servicio se establecerá un calendario de vacaciones, debiendo conocer cada trabajador las fechas de disfrute que le correspondan, dos meses antes de su inicio.

Se fijará de común acuerdo entre Aqualia, SA y el trabajador el momento de su disfrute.

Artículo 28. Días inhábiles.

Se establece como días inhábiles y por tanto no habrá obligación de asistir a trabajar los días 1 de junio y 26 de diciembre. No obstante el servicios de disponibilidad se mantendrá operativo pudiéndose disfrutar el descanso de estos dos días, previo acuerdo con el Jefe de Servicio, dentro de la semana siguiente.

Capítulo VIII. Régimen salarial.

A todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente Acuerdo Colectivo se le garantiza como salario mínimo, la retribución que en él se fija por cada categoría profesional. Si bien el trabajador que preste su jornada en módulo reducido o a tiempo parcial recibirá dicha retribución en proporción a su jornada.

Las condiciones económicas establecidas en el presente capítulo salarial, valoradas en su conjunto y cómputo anual, compensarán las retribuciones que vinieran percibiendo el trabajador cualquiera que fuera se denominación, origen o naturaleza, valoradas también en su conjunto y cómputo anual.

Una vez firmado el Acuerdo Colectivo y obtenida la estructura salarial del mismo, esta nueva estructura absorberá cualquiera otra que pudiera establecerse en un futuro por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada y que pudiera superarla en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 29. Tabla salarios anuales. Estructura de la retribución.

A partir del 1 de enero de 2005 se mantendrá la estructura salarial existente en la actualidad y que es consecuencia de la aplicación del Convenio Colectivo del Sector.

En la tabla salarios anuales (Anexo I) al presente Acuerdo Colectivo se establece un salario anual total que se percibirá por categoría profesional y por la realización de la jornada laboral establecida en el artículo 21 del presente texto.

Dicho importe establecido es la retribución económica por el trabajo realizado en su jornada ordinaria. Compensa por tanto el trabajo efectivo como los periodos de descanso computables como tiempo de trabajo.

No obstante el personal contratado para realizar jornadas de trabajo inferiores a la ordinaria, verá reducida sus retribuciones para todos los conceptos en la misma proporción en que tenga reducida su jornada.

Estructura y distribución:

1) Salario anual garantizado.

Se establece en el Convenio Colectivo Nacional y se percibe por la correcta ejecución de su trabajo dentro del cómputo anual de horas establecido,

incluyéndose por tanto en ella:

Su importe anual se dividirá entre 14, abonándose mensualmente doce mensualidades más dos Gratificaciones Extraordinarias. A dicha mensualidad se le añadirá la antigüedad consolidada que a 31 de diciembre de 2.004 viniera percibiendo cada trabajador.

2) Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias del mismo importe que la mensualidad. A dicho importe se le añadirá la antigüedad consolidada que viniera percibiendo el trabajador a 31 de diciembre de 2004.

3) Antigüedad consolidada.

Es bien conocida por las partes la repercusión que los deslizamientos salariales por el concepto de antigüedad tienen en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de eliminar definitivamente esta problemática, se acuerda por las partes que en la presente estructura salarial aprobada, la dirección de la empresa no vendrá obligada a abonar ningún importe al trabajador por el concepto de antigüedad, quedando a la firma del presente Acuerdo Colectivo sin efecto aquellos artículos que hagan mención a dicha remuneración, ya estén previsto en el Convenio Colectivo Estatal del Agua, como otras normas convencionales, Acuerdo o Convenio Marco, pacto o costumbre presente o futura y que se oponga o modifique lo dispuesto en el presente Convenio.

No obstante el importe que en el concepto de antigüedad vinieran percibiendo los trabajadores a fecha de 31 de diciembre de 2004, lo mantendrán como derecho adquirido. Se adjunta tabla antigüedad consolidada (Anexo II).

4) Mejora voluntaria.

Dicho concepto económico corresponderá a la diferencia existente en cada momento de la duración del presente Acuerdo, entre el Salario Anual Garantizado establecido en el Convenio Colectivo Nacional y el salario anual total previsto en la tabla salarios anuales (Anexo I), para cada año y categoría profesional.

Dicho concepto económico absorberá y compensará en todo momento aquellos incrementos que se pudieran producir en los Salarios Anuales Garantizados establecidos a nivel nacional en el Convenio del Sector, incluso aquellos otros conceptos económicos que se pudieran establecer fuera del salario anual total.

Dicha diferencia se dividirá entre doce y se abonará en cada una de las doce mensualidades.

Capítulo IX. Mejoras sociales.

Artículo 30. Seguro de vida.

Se establece un seguro colectivo de vida, corriendo a cargo de la empresa el pago total de la prima, la cantidad asegurada será revisada anualmente.

Las condiciones de la póliza son:

- a) El capital garantizado se abonará a los beneficiarios que designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir el fallecimiento.
- b) En caso de fallecimiento ocurrido por accidente en su servicio activo, se abonará el doble del capital garantizado.
- c) En el supuesto de invalidez absoluta permanente, estando el trabajador en activo, el asegurado percibirá el doble del capital garantizado, al declararse la invalidez.

Se establece como capital garantizado la cantidad de 18.154,00

Artículo 31. Complemento en las prestaciones derivadas de enfermedad común.

En caso de IT derivada de enfermedad común previa acreditación documental tanto del parte de baja emitido por el facultativo como de los partes de confirmación semanal, la empresa abonará la diferencia hasta un máximo de un 90% de la diferencia que exista entre la retribución del trabajador compuesta por salario mes garantizado, antigüedad consolidada y adecuación convenio, y la prestación económica que perciba el trabajador y que sea asignada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Esta mejora voluntaria establecida por el presente Acuerdo Colectivo, no tendrá obligación de abonarla la empresa, cuando estando el trabajador en baja por los motivos estipulados en el párrafo primero, la empresa le comunique la necesidad de que se someta a reconocimiento médico y este sin motivo ni justificación se niegue a ello dejándose de presentar en el Servicio Médico que así se establezca, no colaborando por tanto en agilizar su proceso de mejoría o curación.

Nunca un trabajador estando de baja por Incapacidad Temporal podrá percibir una retribución superior, a otro de la misma categoría profesional que permanezca en situación de alta.

Artículo 32. Complemento en las prestaciones derivadas de accidente laboral.

La Dirección complementará hasta el 100 % del salario antes expresado en caso de baja por accidente de trabajo, previa emisión por la Mutua correspondiente el



parte de accidente y siempre que el trabajador acuda a las diferentes revisiones médicas que proponga la dirección como seguimiento de la baja.

Esta mejora voluntaria establecida por el presente Acuerdo Colectivo, no tendrá obligación de abonarla la empresa, cuando estando el trabajador en baja por los motivos estipulados en el párrafo primero, la empresa le comunique la necesidad de que se someta a reconocimiento médico y este sin motivo ni justificación se niegue a ello dejándose de presentar en el Servicio Médico que así se establezca, no colaborando por tanto en agilizar su proceso de mejoría o curación.

Nunca un trabajador estando de baja por Accidente Laboral podrá percibir una retribución superior, a otro de la misma categoría profesional que permanezca en situación de alta.

Capítulo X. Seguridad y salud laboral.

Artículo 33. Seguridad y salud.

En este capítulo se estará a lo dispuesto en la ley de prevención de riesgos laborales, y en su normativo de desarrollo.

Artículo 34. Política de seguridad en la empresa.

La política de Seguridad en la empresa tiene como objetivos básicos y fundamentales: la prevención de riesgos laborales y la mejora permanente de las condiciones de trabajo, dirigidas a elevar el nivel de protección de todos los empleados.

La prevención de riesgos laborales se integrará en el conjunto de todas las actividades y decisiones, tanto en los progresos técnicos, como en la organización de trabajo y en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Cada empleado velará, por su seguridad y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.

Los fundamentos básicos de la política de seguridad son:

Fundamento humano: Preservar la integridad física y la salud de nuestros empleados. El accidente no afecta tanto sólo a los otros, nos concierne a todos.

Fundamento legal: La normativa legal vigente y la Constitución Española, protegen el derecho a la Seguridad y Salud de nuestros empleados.

Fundamento económico: Una política eficaz en prevención de riesgos laborales contribuye a alcanzar otros niveles de calidad, competitividad y de satisfacción de nuestros empleados y clientes.



La empresa dispone de un servicio de prevención mancomunado que colaborará en la consecución de los objetivos marcados, aplicando entre otros, los siguientes principios empresariales:

- * Evitar los riesgos laborales.
- * Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- * Combatir los riesgos en su origen.
- * Adaptar el trabajo a la persona.
- * Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- * Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual.
- * Informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo.
- * Planificar las actuaciones preventivas adecuadas a cada centro de trabajo.

Artículo 35. Consulta y participación de los trabajadores.

Los trabajadores estarán representados en materia de prevención de riesgos laborales por el Delegado de Prevención.

Las competencias del Delegado de Prevención son de colaboración con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, de información entre los trabajadores del cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, de ser consultados sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud laboral y de control sobre el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 36. Formación.

La empresa pondrá a disposición del Delegado de Prevención los medios para procurar una formación acorde a las necesidades. Así mismo, todos los trabajadores recibirán la pertinente información y formación sobre los riesgos a los que están expuestos y las medidas preventivas a adoptar.

Artículo 37. Vigilancia de la salud.

La empresa asumirá las obligaciones derivadas del cumplimiento de un programa de vigilancia de la salud de sus trabajadores, realizando las actividades pertinentes en base a los protocolos que se establezcan.





Artículo 38. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores con arreglo a su formación deberán:

1. Usar adecuadamente los equipos de trabajo, de acuerdo con su naturaleza y riesgos previsibles.
2. Utilizar correctamente los medios de protección colectiva e individual que serán puestos a su disposición y debidamente informados del uso.
3. Cumplir con las normas de prevención y los procedimientos de seguridad establecidos para cada tipo de actividad.
4. No eliminar ni dejar fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes.
5. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
6. Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 39. Vestuario laboral.

La empresa facilitará a todos los trabajadores vestuario de trabajo adecuado a cada época del año teniendo en cuenta la climatología y las funciones a realizar en su puesto de trabajo.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio durante la jornada de trabajo y deberá conservarse en las mejores condiciones de aseo y presentación, sin prescindir de ninguno de los distintivos característicos de la misma. Deberá por tanto llevar emblema distintivo de la empresa en lugar visible.

La ropa de trabajo de invierno: se entregará antes del 31 de octubre, y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el 31 de mayo.

La ropa de trabajo de verano: se entregará antes del 31 de mayo y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el 31 de octubre.

No obstante, la dirección de la empresa, previo informe del Delegado de Prevención, podrá variar las fechas antes indicadas, teniendo en consideración las circunstancias climatológicas en cada momento.

Prenda de trabajo de invierno: Estará compuesto de:





- Dos camisas de manga larga
- Dos pantalones
- Dos chaquetillas
- Un par de botas de seguridad

Prenda de trabajo de verano: Estará compuesto de:

- Dos camisas de manga corta
- Dos pantalones
- Un par de zapatos de seguridad

Ropa: de reposición:

- Un traje de agua
- Un par de guantes
- Un par de botas de agua
- Un anorak.

Capítulo XI. Mejoras sociales.

Artículo 40. Anticipos reintegrables.

La empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder de 1.202,00

Las condiciones son las siguientes:

- a) Para tener derecho a la concesión de estos anticipos, el solicitante ha de pertenecer a la plantilla fija de la empresa.
- b) El reintegro se efectuará en un plazo máximo de doce meses.
- c) No se podrá solicitar un nuevo anticipo, hasta que transcurra un año desde la cancelación del anticipo anterior.
- d) El plazo de entrega del anticipo no podrá ser superior a quince días de la solicitud del anticipo.

No obstante lo expuesto en el apartado a), 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 doce meses.

Artículo 41. Ayuda escolar.

Todos los trabajadores que tengan hijos escolarizados o que ellos mismos estén estudiando, recibirán la siguiente ayuda escolar, durante los 10 meses del curso:

- Guardería, educación infantil: 25,00
- Educación primaria: 25,00
- Ciclo Formativo Grado Medio y Enseñanza Secundaria Obligatoria: 37,00
- Ciclo Formativo de Grado Superior y Bachillerato: 49,00
- Universidad, Facultad o Escuela Universitaria: 61,00

Las condiciones para solicitar ayudas son pertenecer a la plantilla de la empresa con, al menos, un año de antigüedad.

La edad máxima para la ayuda se establece en los 25 años de edad.

Para acceder a esta ayuda hay que justificar a la empresa la matriculación en los centros oficiales donde se cursarán los estudios.

Las ayudas se concederán por cursos completos y por una vez por hijo y curso.

Artículo 42. Premio de nupcialidad.

Se establece un premio de nupcialidad de 64,42 que se incrementará a partir del 1 de enero del 2009 en un 2%.

Artículo 43. Premio de natalidad.

Se establece un premio de Natalidad de 64.42 Que se incrementará a partir del 1 de enero del 2009 en un 2%.

Artículo 44. Ayuda por fallecimiento.

En el caso de óbito del trabajador, cónyuge o hijos, siempre que estos no estén emancipados, se establece una ayuda por sepelio de 64.42 que se incrementará a partir del 1de enero del 2009 en un 2%.

Artículo 45. Suministro de agua potable.

Las empresa vendrá obligada a conceder a su personal el suministro para uso





doméstico totalmente gratuita, siempre y cuando se trate de un consumo razonable.

Capítulo XII. Régimen disciplinario.

Artículo. 46. Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas que se clasificaran en leves, graves y muy graves.

Artículo. 47. Clasificación de las faltas.

Toda falta cometida 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 48. Son faltas “leves” las siguientes.

De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

Falta de aseo y limpieza personal.

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

Las discusiones sobre los 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”.

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

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

No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Artículo 49. Se clasificarán como faltas “graves” las siguientes.

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



No comunicar, con puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta “muy grave”.

Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada “muy grave”.

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

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

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, podrá ser considerada “muy grave”.

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

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

La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.

Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 55, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como “grave”.

Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada Centro de trabajo.

Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 55.

La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia e 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”.

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.



La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.

Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 55 produjera escándalo notorio.

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

Artículo 50. Se considerarán como faltas “muy graves”, las siguientes.

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

La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.

El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

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

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

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

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

Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

Realizar trabajos particulares durante la jornada.

Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.

Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause





grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.

Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.

La simulación de enfermedad o accidente.

Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

Acoso sexual y moral.

Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 55, y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 56.

Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 55 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como “muy grave”.

La reincidencia en falta “grave”, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 51. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio colectivo.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma al representante de su Centro de trabajo. El trabajador y el representante de los trabajadores dispondrán de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, esta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los Representantes de los trabajadores de toda sanción que imponga.

Artículo 52. Graduación de las sanciones.

Las sanciones que las empresas podrán imponer según la gravedad y



circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 53. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 54. Acumulación de faltas.

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

Faltas leves: 3 meses.

Faltas graves: 6 meses.

Faltas muy graves: 1 año.

Disposición derogatoria.

El presente Acuerdo Colectivo de trabajo se aplicará a todos los trabajadores señalados en su ámbito, siendo el único acuerdo colectivo de aplicación en el Centro de trabajo de Cártama, de forma que quedan derogados, expresa e indefinidamente, en su totalidad, y dejándolos sin efecto todos y cada uno de los convenios colectivos, cualquiera que fuera su ámbito de aplicación, siendo el único acuerdo de aplicación en el centro de trabajo de la empresa señalada.

Disposición adicional.

A don Manuel Díaz Estrada a partir del 1 de noviembre de 2005 se le abonará la cantidad de 40 €, como complemento salarial por la realización de tareas correspondientes a categoría profesional superior.



ANEXO I

Tabla salarios anuales totales periodo 2005-2009

	2005	2006	2007	2008	2009
OFICIAL 2.º ADVO.	13.939,36 /año	15.247,95 /año	16.679,38 /año	18.245,19 /año	19.958,00 /año
AUX. ADVO.	13.250,56 /año	14.296,25 /año	15.424,46 /año	16.641,70 /año	17.955,00 /año
LECTOR.	13.250,56 /año	14.296,25 /año	15.424,46 /año	16.641,70 /año	17.955,00 /año
OFICIAL 1.º	14.464,46 /año	15.822,37 /año	17.307,77 /año	18.932,62 /año	20.710,00 /año
OFICIAL 2.º	13.937,35 /año	15.245,73 /año	16.736,93 /año	18.242,48 /año	19.958,00 /año
OFICIAL 3.º	13.708,42 /año	14.929,23 /año	16.299,44 /año	17.708,88 /año	19.288,32 /año
PEÓN ESPECIALISTA	13.479,49 /año	14.612,74 /año	15.861,95 /año	17.175,29 /año	18.621,66 /año
PEÓN	13.250,56 /año	14.296,25 /año	15.424,46 /año	16.641,70 /año	17.955,00 /año

ANEXO II

Tabla antigüedad consolidada para cada trabajador

Apellidos	/mes
Isabel Ocaña Miguel	10,44 /mes
José Díaz Vázquez	10,44 /mes
Manuel Díaz Estrada	10,44 /mes
José A. Acedo Postigo	10,31 /mes
Antonio Rivas Martín	10,31 /mes

HORARIO PERSONAL CALLE

ORGANIZACIÓN PERSONAL CÁRTAMA PERSONAL TÉCNICO VACACIONES

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
ENERO		7			7		7	7	7			9	9	9	9	9			7	7	7	7	7			7	7	7	7	7		
FEBRERO		9	9	9	9	9			7	7	7	7	7			7	7	7	7	7			9	9	9	9	9			7	7	7
MARZO	7	7	7	7				7	7	7	7				9	9	9	9			7	7	7	7	7					7	7	
ABRIL	7	7			7	7	7					7	7	7	7	7				7	7	7	7			9	9	9	9	9		
MAYO			7	7	7	7	7				7	7	7	7	7			9	9	9	9	7			7	7	7	7	7		7	
JUNIO	7	7	7	7			9	9	9	9				7	7	7	7	7			7	7	7	7	7		9	9	9			
JULIO																																
AGOSTO		7	7	7	7	7			9	9	9	9	9				7	7	7	7			7	7	7	7	7			9	9	
SEPTIEMBRE	9	9	9			7	7	7	7	7			7	7	7	7	7			9	9	9	9	9			7	7	7	7		
OCTUBRE	7			7	7	7	7	7				9	9	9	9			7	7	7	7	7			7	7	7	7	7		7	
NOVIEMBRE	9	9	9	9			7	7	7	7	7				7	7	7	7	7			9	9	9	9	9			7	7		
DICIEMBRE	7	7	7				7	7	7				9	9	9	9	9			7	7	7	7	7			7	7	7	7		

150
160
171
143
155
170
—
161
170
148
165
157
1.750

Horario personal calle

Tiene tres parejas, dos de mañana y una de tarde

Horario de mañana: 08:00 - 15:00 h.

Horario de tarde: L - V 15:00 - 24:00 h. De 21:00 a 24:00 h.

HORARIO PERSONAL OFICINA

ORGANIZACIÓN PERSONAL CÁRTAMA PERSONAL TÉCNICO VACACIONES JULIO

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
ENERO		7			7		8	8	7			8	8	8	8	7			8	8	8	8	7			8	8	8	8	7		
FEBRERO		8	8	8	8	7			8	8	8	8	7			8	8	8	8	7			8	8	8	8	7			8	8	8
MARZO	8	8	8	8	7			8	8	8	8	7			8	8	8	8	7			8	8	8	8	7			8	8	8	
ABRIL	8	7			8	8	7				8	8	8	8	7			8	8	8	8				8	8	8	8	7		7	
MAYO			8	8	8	8	7				7	7	7	7	7			8	8	8	8	7			8	8	8	8	7		7	
JUNIO	8	8	8	7			8	8	8	8	7			8	7	7	7	7			7	7	7	7	7			7	7	7		
JULIO																																
AGOSTO		7	7	7	7	7			7	7	7	7	7				7	7	7	7			7	7	7	7	7			7	7	
SEPTIEMBRE	7	7	7			7	7	7	7	7			7	7	8	8	7			8	8	8	8	7			8	8	8	8		
OCTUBRE	7			8	8	8	8	7				8	8	8	8	7			8	8	8	8	7			8	8	8	8	7		
NOVIEMBRE	8	8	8	7			8	8	8	8	7			8	8	8	8	7			8	8	8	8	7			8	8	8		
DICIEMBRE	8	8	7				8	8	7				8	8	8	8	7			7	7	7	7	7			7	7	7	7		

154
156
180
148
159
162
—
147
164
163
164
155
1.752

Horario personal calle

Tiene tres parejas, dos de mañana y una de tarde

Invierno:

Horario: 08:00 - 15:00 h.
16:00 - 18:30 h hasta completar cómputo anual.

Verano:

Horario de tarde: 08:00 - 15:00 h.

Diferencia de horas
1.752
— 1.752
1 5 7 / 0 6