

**JUNTA DE ANDALUCIA**  
**CONSEJERIA DE EMPLEO**  
**DELEGACION PROVINCIAL DE HUELVA**

Resolución de 12 de mayo de 2006, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Mancomunidad de Aguas del Condado.

**Expte. núm.: 1.599.**

**Código de Convenio: 2101222.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Mancomunidad de Aguas del Condado, que fue suscrito con fecha 5 de diciembre de 2005 por representantes de la empresa y por la representación del comité de empresa y de conformidad con lo dispuesto en el artº 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 11 1995, de 24 de marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en el Real Decreto 4043182, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en los Decretos 1112004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

**Primero:** Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

**Segundo:** Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

**Tercero:** Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 12 de Mayo de 2006.- El Delegado Provincial, Fdo.: Juan Márquez Contreras.

**PLATAFORMA CONVENIO COLECTIVO 2004-2007.****Índice**

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

Artículo 2. Vigencia y duración.

Artículo 3. Plazo de preaviso.

Artículo 4. Garantías personales.

Artículo 5. Publicación.

Artículo 6. Organización del trabajo.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Artículo 8. Ordenanza aplicable.

Artículo 9. Contratación.

Artículo 10. Plantilla.

Artículo 11. Relación de puestos de trabajo.

Artículo 12. Clasificación de puestos de trabajo.

Artículo 13. Valoración de puestos de trabajo.

Artículo 14. Clasificación profesional.

Artículo 15. Vacantes y su cobertura.

Artículo 16. Periodo de prueba.

Artículo 17. Excedencia voluntaria.

Artículo 18. Excedencia forzosa.

Artículo 19. Trabajos de categoría superior.

Artículo 20. Ascensos.



Artículo 21. Trabajos de categoría inferior.

Artículo 22. Personal con capacidad. Disminuida.

Artículo 23. Excedencia especial del contrato de trabajo.

Artículo 24. Conducción de vehículos.

Artículo 25. Jornada de trabajo.

Artículo 26. Jornada especial y a turnos.

Artículo 27. Trabajos de duración superior a la jornada normal.

Artículo 28. Fiestas retribuidas.

Artículo 29. Planing de turnos.

Artículo 30. Vacaciones.

Artículo 31. Resarcimiento de perjuicios.

Artículo 32. Licencias retribuidas.

Artículo 33. Retribuciones.

Artículo 34. Salario base.

Artículo 35. Antigüedad.

Artículo 36. Pagas extraordinarias.

Artículo 37. Complemento de destino.

Artículo 38. Complemento específico.

Artículo 39. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 40. Horas extraordinarias.

Artículo 41. Complemento personal y transitorio.

Artículo 42. Complemento de productividad.

Artículo 43. Complemento por cantidad o calidad.

Artículo 43 A. Expectativa.





Artículo 43 B. Turnicidad.

Artículo 43 C. Turnicidad.

Artículo 43 D. Fin de semana y festivos.

Artículo 43 E. Reten.

Artículo 44. Complemento de conducción.

Artículo 45. Anticipos.

Artículo 46. Forma de pago.

Artículo 47. Desplazamientos y dietas.

Artículo 48. Salud laboral.

Artículo 49. Comité de seguridad y salud.

Artículo 50. Permisos especiales.

Artículo 51. Reconocimiento médico.

Artículo 52. Ropa de trabajo.

Artículo 53. Indemnización por accidente, enfermedad y muerte.

Artículo 54. Defensa jurídica.

Artículo 55. Anticipos reintegrables sin intereses.

Artículo 56. Cuota sindical.

Artículo 57. Derecho y garantías sindicales.

Artículo 58. Ayudas de estudios.

Artículo 59. Ayudas sociales.

Artículo 60. Complemento por jubilación.

Artículo 61. Póliza de seguros.

Artículo 62. Capacidad sancionadora.

Artículo 63. Faltas muy graves.





Artículo 64. Faltas graves.

Artículo 65. Faltas leves.

Artículo 66. Sanciones.

Artículo 67. Prescripción.

Artículo 68. Caducidad.

Artículo 69. Trabajo de discapacitados.

Disposición final.

Disposición adicional primera. Subida Anual.

Disposición adicional segunda. Pareja de Hecho.

Disposición adicional tercera. Plan de Pensiones.

## **Capítulo I. Principios generales.**

### **Artículo 1. Ámbito funcional y personal.**

El presente Convenio es de aplicación a todo el personal que preste sus servicios para la Mancomunidad de Aguas del Condado, a excepción del Gerente, con independencia del tipo de contratación que les una. Al personal funcionario les será de aplicación en todo, siendo los salarios, hasta la definitiva implantación de la Valoración de Puestos de Trabajo, idénticos en cómputo global para los de igual categoría, sí bien éstos los percibirán repartidos entre retribuciones básicas, Complemento de Destino y Complemento Específico.

### **Artículo 2. Vigencia y duración.**

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2.004, con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.P., teniendo una duración de cuatro años, por lo que su vigencia terminará el día 31 de diciembre de 2.007, con revisión salarial anual en todos los conceptos económicos recogidos en este convenio.

### **Artículo 3. Plazo de preaviso.**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que con fecha de 1 de

noviembre de 2007, se comenzará las negociaciones para un próximo Convenio. Este se considerará, denunciado a efectos legales al finalizar su vigencia.

#### **Artículo 4. Garantías personales.**

Todo trabajador que se incorpore a la Mancomunidad, procedente de alguno de los Ayuntamientos que la Integran, tendrá derecho a que se le respete sus convenios colectivos o condiciones laborales de procedencia, si en su conjunto son más beneficiosos que el presente convenio colectivo.

#### **Artículo 5. Publicación.**

Una vez en vigor este Convenio Colectivo la Empresa lo editará, entregándose un ejemplar para cada una de las personas afectadas por el mismo y se publicará de manara permanente en el Tablón de Anuncio del Centro.

#### **Artículo 6. Organización del trabajo.**

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Presidencia de la Mancomunidad, quien deberá hacer uso de la misma con sujeción a lo dispuesto en las leyes. La empresa informará al Comité de Empresa de todas aquellas cuestiones de implantación de sistemas de organización, así como lo que afecte al desarrollo profesional de los trabajadores, comunicando las decisiones que se adopten antes de que se publiquen con carácter general, sin perjuicio de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y de 10 dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

La empresa adoptará sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas más adecuadas en cada momento procurando con carácter primordial capacitar al personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos. Tendrá por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de sus recursos humanos y materiales.

Dentro de la organización del trabajo, la Presidencia de la Mancomunidad, efectuará cambios de puesto de trabajo, cuando sea necesario para la buena marcha de la organización, sin que dichos cambios puedan redundar en perjuicios de los derechos económicos y profesionales adquiridos, de acuerdo con el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio Colectivo y lo que se acuerde en Mancomunidad en desarrollo del mismo.

El objetivo de la organización del trabajo será alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Como criterios para la organización del trabajo se tomarán, entre otros, los siguientes:

1. La planificación y ordenación de los recursos humanos.
2. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
3. La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
4. La profesionalización y promoción de los trabajadores.
5. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
6. La racionalización. Simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
7. El fomento de la responsabilidad e iniciativa en el puesto de trabajo y de la participación de los trabajadores.
8. La adopción de las medidas necesarias en materia de salud laboral que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad e higiene.
9. La concertación social.

A todos los efectos, ninguna modificación o reestructuración se utilizarán con fines discriminatorios.

#### **Artículo 7. Comisión paritaria.**

Se crea una Comisión Paritaria, que entenderá del presente Convenio, formada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores, con las funciones que a continuación se detallan:

La aprobación y en su caso implantación de la Valoración de Puestos de Trabajo.

El seguimiento de la aplicación del Convenio para su exacto cumplimiento por las dos partes.

El estudio de aquellas situaciones que la aplicación del presente Convenio pudiese crear en cuanto a las modificaciones de las retribuciones y condiciones de trabajo que pudieran establecerse.

La adecuación a este Convenio en cuanto a las condiciones económicas de

aquellas nuevas categorías que pudieran crearse y que no estén recogidas en los distintos niveles del mismo.

La interpretación de las dudas que la aplicación práctica del Convenio plantee.

La celebración de una conciliación previa a la adopción, por cualquiera de las partes, de medidas de conflicto colectivo.

Cuantas otras medidas tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Esta Comisión se reunirá una vez al semestre de forma ordinaria y, con carácter extraordinario a instancias de una de las partes, no más tarde de 9 días hábiles de cuando una de las partes lo solicite. Cada parte podrá ir acompañada por, como máximo dos asesores, que tendrán voz, pero no voto.

Para que un acuerdo se entienda válidamente adoptado, será necesario que reciba el asentimiento de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Tales acuerdos tendrán la misma eficacia que el Convenio, siendo, por tanto, de obligado cumplimiento.

La actividad de la Comisión no obstruirá, en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que procedan ante la jurisdicción competente.

En caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria, se remitirá a el Acuerdo Interprofesional del Sistema de Resolución Extrajudicial suscrito el 3 abril 1.996 entre la JA., C.E.A., C.C.O.O. y U.G.T.

### **Artículo 8. Ordenanza aplicable.**

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua o acuerdo que le sustituya, así como en aquellas disposiciones legales que les sea de aplicación.

## **Capítulo II. Empleo.**

### **Artículo 9. Contratación.**

La empresa, de acuerdo con sus necesidades, podrá utilizar las modalidades de contratos de trabajo contemplados en la legislación vigente, siempre, y cuando se realice a través de la propia Bolsa de Trabajo creada al efecto, o en su caso del SAE.

De acuerdo con lo dispuesto en el arto 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.



En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida en el apartado anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y sus prórrogas puedan exceder de dicha duración máxima.

### **Artículo 10. Plantilla.**

La Plantilla será la que en cada momento resulte adecuada para la correcta explotación de los servicios que tenga encomendados la empresa, con un mínimo de 55 trabajadores de plantilla durante la vigencia del presente convenio.

### **Artículo 11. Relación de puestos de trabajo.**

La Mancomunidad de aguas del Condado elaborará, y mantendrá actualizada durante el periodo de vigencia del presente Convenio, la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT) del personal laboral de la Mancomunidad.

1. La RPT contemplará la totalidad de los puestos de trabajo, su unidad y el grupo o grupos profesionales de competencia. La RPT especificará el área profesional, la especialidad, los complementos retributivos, y los requisitos de carácter profesional para su desempeño.

2. Configurada la RPT como instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios, y donde se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto, corresponde a la Mancomunidad, a través de los órganos competentes, determinar el régimen jurídico aplicable a cada uno de ellos.

3. La APT y sus modificaciones serán aprobadas por el órgano competente de la Mancomunidad, previa información al Comité de Empresa, y se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva para el general conocimiento.

4. Los puestos incluidos en las RPTs deberán ser cubiertos por el personal lijo, o en su caso, por personal temporal.

Si en el momento de la aprobación del presente Convenio no estuviese realizada la RPT, su valoración y aprobación por el órgano competente, la Empresa se compromete en completar este proceso en un máximo de 6 meses desde la aprobación del presente Convenio.

### **Artículo 12. Clasificación de puestos de trabajo.**

1. Los puestos de trabajo de las respectivas categorías se clasificarán en niveles dentro de cada uno de los grupos retributivos de acuerdo con la siguiente escala:

<b>Grupo</b>	<b>Grupos retributivos 2004</b>	<b>Nivel Mínimo</b>	<b>Nivel Máximo</b>
--------------	---------------------------------	---------------------	---------------------



- 1 Gerente
- 2 Jefaturas de servicio
- 3 Jefes de unidad y encargados
- 4 Jefaturas de departamentos, capataces
- 5 Oficiales, operadores planta e inspectores
- 6 Oficiales y operadores de 28
- 7 Ayudantes y peones
- 8 Ordenanzas y conserjes

Los niveles máximos y mínimos vendrán determinados por la VPT que resulte del estudio externo encargado por Mancomunidad y su aprobación por ésta y la Comisión Paritaria, que en todo caso, su estructura irá enfocada a su adaptación a los niveles definidos para la función pública.

2. Dicha clasificación se reflejará en la Relación de Puestos de Trabajo de acuerdo con la tabla Anexa II:

Esta tabla podrá ampliarse incluyendo nuevos grupos retributivos, previo acuerdo entre la Mancomunidad y la Comisión Paritaria prevista en este Convenio, cuando se modifique el Modelo de Organización para la Administración y los Servicios de la Mancomunidad de Aguas del Condado.

El nivel de cada puesto vendrá determinado por la VPT que resulte del estudio externo encargado por Mancomunidad y su aprobación por ésta y la Comisión Paritaria.

### **Artículo 13. Valoración de puestos de trabajo (VPT).**

La empresa se compromete contratar los servicios de una empresa externa para la realización de una valoración de puestos de trabajo y a crear una mesa de seguimiento mientras dure la valoración que estará formado por 3 personas designadas por la empresa y 3 designadas por el Comité de Empresa, que podrán ser o no personal de la Empresa o del Comité. La empresa se compromete a terminar la VPT en un plazo no superior a seis meses desde la aprobación del presente Convenio Colectivo.

Una vez terminada la VPT, será la Empresa, previo acuerdo con la Comisión Paritaria, la encargada de definir el procedimiento de aplicación.

### **Artículo 14. Clasificación profesional.**

1. Se entiende por categoría profesional la denominación que agrupe a un conjunto de funciones homogéneas y específicas para cuya realización es necesario poseer una determinada cualificación profesional y/o personal.



2. En materia de clasificación se estará a lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las categorías profesionales vigentes que se contemplan son las que se indican en el anexo II.

4. La configuración de una nueva categoría profesional de los trabajadores, no contemplada en el Convenio, precisará para la inclusión en el mismo, su definición específica realizada por la Mancomunidad de Aguas, previo acuerdo de la Comisión Paritaria. Esta categoría, una vez configurada, será objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, previa inscripción en el registro correspondiente.

### **Artículo 15. Vacantes y su cobertura.**

Se entiende por puesto vacante, aquel que se encuentra temporal o definitivamente sin titular, o es de nueva creación por las empresas; para cubrirlo se seguirán los siguientes pasos:

a) Si es de personal directivo o personal intermedio será cubierto por la empresa en los términos y condiciones que ésta decida, previa comunicación al Comité, de Empresa.

b) Para el resto del personal, se realizarán las pruebas de aptitud que se estimen pertinentes, ofertándose en primer lugar a los trabajadores de la misma categoría profesional, y en caso de no presentarse ningún trabajador de dicha categoría, al resto de los trabajadores. Ante situaciones de igualdad entre los trabajadores de dichas pruebas, se valorará, para su cobertura, la formación, méritos y antigüedad de cada uno de ellos.

c) Cuando la plaza no se cubra con el personal de la empresa, se realizará acudiendo a la Bolsa de Trabajo creada al efecto, o en su caso a través del SAE, solo de los pueblos de los que consta la Mancomunidad, determinando la Empresa las pruebas selectivas a realizar y la documentación a aportar, teniendo preferencia de ingreso, en caso de igualdad de resultados, el personal que con anterioridad haya estado vinculado a la misma profesionalmente.

Para realizar pruebas de aptitud o selección, se nombrará un tribunal formado por tres representantes de la empresa y dos de los trabajadores, que valorarán la idoneidad y determinarán las pruebas a realizar, juzgarán y puntuarán las mismas entre los aspirantes, resolverán las posibles reclamaciones y establecerán el orden de ingreso según los puestos a cubrir. En caso de que las pruebas o exámenes se realicen fuera de la jornada ordinaria de trabajo, se establece la obligación por parte de la Empresa de compensar los gastos originados así como las horas empleadas por los representantes del Comité de Empresa en dicho Tribunal mediante el abono de la dieta fijada para asistencia a tribunales de

selección de personal.

### **Artículo 16. Periodo de prueba.**

El ingreso de los trabajadores se considera hecho a título de prueba, si así consta en su contrato, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir, y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Tres meses para los técnicos titulados, no titulados y mandos intermedios.

En el resto de los apartados, un mes para el resto de los trabajadores.

Dicho periodo de prueba se interrumpirá en caso de Incapacidad Temporal, o cualquiera otra de las causas de suspensión de la relación laboral establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, reanudándose en la lecha de su incorporación al trabajo. A los trabajadores que se les realice un nuevo contrato temporal no se les establecerá período de prueba, si son contratados en la misma categoría profesional.

Durante el período de prueba, Empresa y trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso alguno, percibiendo el trabajador la liquidación que le corresponda por los días trabajados. La Empresa deberá comunicar a los representantes de los trabajadores el cese de la relación laboral, indicando, a ser posible, las causas.

### **Artículo 17. Excedencia voluntaria.**

Los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año de servicio en la empresa, tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por tiempo no inferior a 1 año ni superior a 5 años.

Para proceder a su concesión deberá solicitarse 30 días antes de la fecha de inicio, solo en casos excepcionales de reconocida e inapelable necesidad, debidamente acreditada, podrá solicitarse en un plazo inferior. Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita con un mes de anticipación a la fecha de terminación de la excedencia o su prórroga, o si fuese para trabajar en una empresa dedicada a la misma actividad que la Mancomunidad de Aguas.

En todo lo no contemplado se aplicará el Artículo 16 del E. T.

### **Artículo 18. Excedencia forzosa.**

1. Los trabajadores elegidos o designados para un cargo público o sindical que les imposibilite su asistencia al trabajo, podrán pasar a la situación de excedencia forzosa.

2. la excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo



de la antigüedad durante su vigencia.

3. El reingreso deberá ser solicitado en el plazo de un mes desde que se produce el cese en la situación que originó la declaración de excedencia forzosa, declarándosele, de no hacerlo, en excedencia voluntaria por interés particular.

### **Artículo 19. Trabajos de categoría superior.**

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, con el salario que corresponda a su nueva categoría, comunicándose a los representantes de los trabajadores tal situación y su cese en su caso, reintegrándose a su puesto cuando cese la causa que motivo el cambio. Este cambio no puede ser de duración superior a 180 días por año, debiendo el trabajador al cabo de este tiempo volver a su antiguo puesto y categoría. Salvo los casos de sustitución por servicio militar o civil, incapacidad temporal, descanso por maternidad, permisos oficiales, ocupación de cargos públicos o circunstancias similares y excedencia, la sustitución en estos casos comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

La vacante provisional que deje un trabajador por ocupar una plaza de superior categoría podrá a su vez ser ocupada por otro trabajador de inferior categoría, en las mismas condiciones que la sustitución que la origina.

Cuando las circunstancias organizativas lo aconsejen los oficiales, tanto administrativos, o personal obrero, podrán ser nombrados, como jefes de negociado, encargados o capataces, según su caso, sin que resulte modificada su situación en el escalafón pero percibiendo el total de las retribuciones correspondientes a este nuevo puesto de trabajo. Este nombramiento faculta para el ejercicio del mando respecto al personal que tenga adscrito.

### **Artículo 20. Ascensos.**

Para el ascenso del personal será necesario que exista una vacante. Las vacantes pueden producirse:

- a) Por baja del titular del puesto de trabajo, que no sea amortizada.
- b) Por acuerdo del órgano competente de la Empresa, para la modificación o creación de una determinada plaza.

Cuando la vacante corresponda a un supuesto de libre designación se aplicará ésta. En ningún caso el tiempo que se ha ejercido en un puesto de trabajo como libre designación se podrá computar como méritos para un ascenso. En los demás casos se observarán las siguientes normas:

1. Se anunciarán dentro del seno de la Empresa y al Comité de Empresa, las



plazas a cubrir de que se trate, dando opción a todos los trabajadores de la plantilla, sin distinción de antigüedad, categoría ni grupo a que pertenezcan, celebrándose el correspondiente Concurso de Méritos o Concurso-Oposición entre todos los aspirantes y, otorgándose la plaza al aspirante que obtenga mayor puntuación y supere el mínimo fijado en la convocatoria para superar las pruebas.

2. En el supuesto de que dos o más aspirantes obtengan una puntuación final igual se tendrá en consideración el siguiente baremo de méritos. 0,10 puntos por cada categoría del escalafón, empezando por la inferior dentro de los de su grupo; 0,5 puntos por cada año complementario de antigüedad en la Empresa, computada desde la fecha de ingreso.

### **Convocatorias.**

La convocatoria deberá contener como mínimo:

- Categoría profesional del puesto a cubrir.
- Número de puestos.
- Fecha de las pruebas.
- Contenido de las mismas.
- Carácter eliminatorio o no.
- Plazo de presentación de solicitudes.
- Requisitos imprescindibles.
- Requisitos valorables.
- Sistema de puntuación.

### **Tribunal.**

El Tribunal estará constituido por:

El Presidente de Mancomunidad, quien ostentará la Presidencia del Tribunal, pudiendo delegar dicha función, por ausencia, en cualquier persona que preste servicios en la Empresa o en el ámbito del Pleno de la Mancomunidad.

Dos componentes por parte de la Empresa, designados por el Presidente en función de los informes/propuesta del Departamento de Administración de Personal.

Dos miembros del Comité de Empresa, designados a tal fin por el mismo.





Si alguna de las Centrales Sindicales representadas en el Comité de Empresa no lo estuviese en el Tribunal, dicha Central podrá designar un representante para que asista sin voz ni voto.

Todos deberán tener categoría igualo superior a la plaza que se convoque. Se considera causa de incompatibilidad el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado, o de afinidad hasta el segundo grado con cualquiera de los aspirantes.

El fallo del Tribunal será inapelable dentro de la organización de la Empresa

### **Artículo 21. Trabajos de categoría inferior.**

Por el tiempo imprescindible y por necesidades perentorias o imprevisibles, la Empresa podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesionalmente inferior a la suya, manteniendo el trabajador las retribuciones y demás derechos de su categoría profesional del trabajador.

Los trabajadores no podrán permanecer en tal situación más de 50 días consecutivos alternos en el transcurso de un año, debiendo la Empresa procurar que dichos trabajos se realicen por las categorías más cercanas dentro de su grupo profesional al trabajo a realizar. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana y profesional del trabajador.

### **Artículo 22. Personal con capacidad disminuida.**

En los casos en que se produzca disminución de capacidad de tal forma que el trabajador no pueda realizar, sin riesgo para su salud, su tarea habitual, y sin perjuicio de lo que establezca la normativa reguladora de las incapacidades laborales y de los distintos tipos de invalidez, la Empresa, una vez comprobada tal circunstancia por el servicio médico de la misma, le procurará adecuar a un puesto ajustado a sus condiciones físicas y psicológicas. El trabajador por este hecho no podrá ver disminuido la retribución correspondiente a la categoría que ostentaba.

### **Artículo 23. Excedencia especial del contrato de trabajo.**

Si un trabajador, necesitase atender a un familiar hasta del 2º grado, y siempre que demostrase fehacientemente la necesidad y la imposibilidad de que otros familiares pudiesen prestar dicha atención, la Empresa les concederá un permiso sin sueldo y con baja en Seguridad Social, por un periodo máximo de 6 meses, salvo que se demostrase la imposibilidad de dicha concesión por necesidades del servicio. Pasado dicho período se reincorporara a su puesto de trabajo sin ninguna demora..

### **Artículo 24. Conducción de vehículos.**

Será obligación del personal que a la entrada en vigor de este convenio se encuentre en posesión del permiso de conducir adecuado para la conducción de los vehículos que la empresa ponga a su disposición para el desempeño de sus funciones, si para realizar las mismas son necesarios.

El personal que a la entrada en vigor de este convenio ocupe un puesto de trabajo cuyo contenido entrañe la conveniencia de conducción de vehículos de la empresa, y no disponga del permiso correspondiente, podrá obtenerlo si lo desea a costa del 40% por parte de la empresa, a cuyo fin se arbitrarán los medios necesarios para que el trabajador, fuera de su jornada de trabajo, siga los cursos teórico-prácticos precisos, concediéndole los permisos retribuidos necesarios cuando tenga que presentarse a los oportunos exámenes.

Ello, no obstante, si el trabajador fuera suspendido seis veces en los exámenes correspondientes, o no obtuviera el permiso en el plazo de cinco meses, la empresa quedara liberada de esta obligación, respetando las condiciones de trabajo del mismo.

Con independencia del régimen sancionador que le fuere aplicable. si por cualquier circunstancia al trabajador le fuera retirado dicho permiso, o por cualquier causa no pudiera proveerse del mismo, la empresa respetara todas sus condiciones laborales y salariales, a excepción del complemento de conducción, poniendo a su disposición los medios necesarios para efectuar su trabajo.

Los vehículos que la empresa ponga a disposición de los trabajadores cumplirán todas las exigencias que la normativa vigente establece. no siendo los trabajadores responsables de más actos que las infracciones culposas que cometan.

### **Capítulo III. Jornada de trabajo.**

#### **Artículo 25. Jornada de trabajo.**

La jornada ordinaria de trabajo para todos los trabajadores de la empresa sin excepción, será distribuida de lunes a viernes en jornada continua de mañana, de 35 horas semanales, con una interrupción diaria de 30 minutos que se consideran a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Durante la vigencia del convenio el horario será acordado entre Dirección y Comité, siendo el inicio normal a los 7,30 h

#### **Artículo 26. Jornada especial y a turnos.**

Se consideran jornadas especiales todas aquellas diferentes a las establecidas en el artículo anterior.





Jornada a turnos. En este centro de trabajo y por su naturaleza, es necesario el establecimiento de turnos, entendidos estos como la forma de organización del trabajo en equipo, según el cual los trabajadores desempeñan sucesivamente las mismas funciones o tareas, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, aquellos se realizarán de forma rotativa por los componentes del grupo laboral afectado.

#### **Artículo 27. Trabajos de duración superior a la jornada normal.**

Dado el carácter público de los servicios prestados por la mancomunidad, y su necesaria continuidad, todo el personal estará disponible de ocurrir circunstancias que requieran una inmediata ejecución de los trabajos imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos, a prolongar la jornada normal de trabajo sin perjuicio de los derechos a los que se refiere el Artículo 40 (Horas Extraordinarias).

#### **Artículo 28. Fiestas retribuidas.**

Los trabajadores afectos a este Convenio, disfrutarán, con carácter retribuido y no recuperable, de los 12 días festivos aprobados como tales a nivel de la Comunidad Autónoma, como establece el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Por el carácter intermunicipal de esta Mancomunidad, cada trabajador disfrutará como fiestas locales, las que fije su localidad de residencia.

En la Fiesta de El Rocío así como en las fiestas patronales o ferias de cada localidad, dentro del ámbito de la empresa, está facilitará a cada trabajador que lo solicite, un máximo de tres días de permiso, que se descontarán de los días de asuntos propios, siempre y cuando quede el servicio cubierto en cada unidad.

#### **Artículo 29. Planing de turnos.**

Por los jefes de servicio de producción y conservación será confeccionado el correspondiente cuadro de turnos para todo el personal para el año 2004, 2005, 2006 y 2007, que será entregada copia a los operarios sujetos a los mismos para su conocimiento, así como al propio Comité de Empresa. Serán rotativos sin perjuicio de que, previo acuerdo con el interesado puedan especializarse en los mismos determinados trabajadores.

Será facultad de la Dirección de la Empresa, previa consulta al Comité organizar los turnos de trabajo, así como, cambiar aquellos cuando sea conveniente para el buen funcionamiento de la empresa, sin más limitaciones que las legales.

Con motivo de la elaboración de los correspondientes planing de turnos de guardias de sábados, domingos y festivos en el mantenimiento de las



instalaciones, es necesario cubrir las ausencias que de forma imprevista se produzca por motivos suficientemente justificados, o bajas por ILT o accidente de trabajo.

Los turnos serán elegidos rotatoriamente entre todo el personal de forma que todos efectúen al finalizar el año el mismo número de guardias.

En aquellos lugares de trabajo en los cuales la Dirección determine necesaria la prestación de servicios en sábado, domingo o festivo se establecerá una jornada semanal diferenciada y rotatoria, manteniendo la distribución semanal, sin sobrepasar el cómputo anual de horas, percibiendo el complemento o gratificación correspondiente a sábados, domingos o festivos.

### **Artículo 30. Vacaciones.**

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a un periodo de vacaciones de 22 días laborables, que a opción del trabajador, podrán distribuirse de la siguiente forma:

- a) 22 días laborables ininterrumpidos.
- b) En dos períodos de 11 días cada uno.
- c) En tres periodos distintos de 12, 5 Y 5 días cada uno.

En caso de no disfrutarse en los siguientes periodos:

- Entre Junio y Octubre o entre Diciembre y la primera quincena de Enero el trabajador, tendrá derecho a un día más por cada 11 días de vacaciones fuera de los periodos indicados.

En el caso de que exista régimen a turnos, estos, planificarán sus vacaciones en función de las necesidades del servicio.

El personal tendrá derecho a un aumento anual de sus vacaciones en razón a la antigüedad en la empresa, en el número y condiciones que a continuación se detallan:

- a) A los 16 años de antigüedad 1 día.

Para tener derecho a los beneficios contemplados en el apartado anterior será necesario no haber estado en baja por enfermedad durante un periodo superior a 1 mes durante el año anterior a la solicitud de las vacaciones anuales.

El periodo vacacional será dentro del año natural y el calendario resultante estará expuesto en el tablón de anuncios de la empresa durante todo el año, amén de ser notificado personalmente a cada trabajador en el plazo de un mes desde su





confección.

El periodo vacacional no será sustituido en ningún caso por una compensación y se disfrutará siempre dentro del año natural, salvo que dicha falta de disfrute se haya debido a la baja por enfermedad o accidente, en cuyo caso, al reincorporarse (siempre que sea dentro del año siguiente) el interesado tras dicha baja, disfrutará las vacaciones correspondientes al tiempo en que estuvo de alta para el trabajo en el año a que corresponda.

En tal caso, estas vacaciones no podrán disfrutarse unidas a las vacaciones del año en curso, salvo acuerdo con la jefatura de servicio correspondiente.

La baja médica acaecida durante el disfrute de las vacaciones no las interrumpirá, salvo si el interesado es hospitalizado más de cinco días.

### **Artículo 31. Resarcimiento de perjuicios.**

Cuando por necesidades de la Empresa se modifique a un trabajador el período de disfrute de vacaciones que tuviera programado, se le resarcirá de los perjuicios económicos que esto pudiera ocasionarle por las obligaciones contraídas con un tercero, previa demostración de este perjuicio y su cuantía.

### **Artículo 32. Licencias retribuidas.**

La empresa concederá licencias retribuidas con derecho al total de su remuneración a aquellos trabajadores que así lo soliciten en los supuestos siguientes.

A) Cuatro días laborables por nacimiento o adopción de hijos. En el caso de parto por cesárea, se aumentará en dos días más.

B) Tres días laborables, inmediatamente posteriores al fallecimiento de padres, hijos, nietos, hermanos, abuelos o tíos carnales tanto del trabajador como de su cónyuge o pareja de hecho.

C) Dos días laborables en caso de intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos y hermanos siempre que tal circunstancia se acredite antes o después del hecho causante, tanto del trabajador como de su cónyuge o pareja de hecho. Los días indicados en este supuesto no son acumulables a los concedidos en atención al supuesto recogido en el apartado A).

D) Quince días naturales en caso de matrimonio o unión de hecho.

E) Dos días laborales en caso matrimonio de hijos, padres, hermanos o nietos tanto del trabajador como de su cónyuge o pareja de hecho inmediatamente anteriores o posteriores a la celebración.



F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable o de carácter sindical e igualmente para la asistencia al médico con el debido justificante.

G) Los días necesarios para la asistencia a exámenes, en centros académicos oficiales.

H) Dos días laborables por traslado de domicilio.

I) Los días 24 y 31 de Diciembre, a excepción del personal que la Dirección de la Empresa crea conveniente para el buen funcionamiento de la misma, en los servicios mínimos. Quienes realicen sus servicios en dichos días disfrutarán de 2 días por cada uno de ellos cuando el servicio lo permita. El personal que tenga que trabajar obligatoriamente por estar en régimen de turnos y no pueda disfrutar de estos 2 días, percibirá una gratificación equivalente a 2 días de trabajo.

J) Los trabajadores que estén en régimen a turnos y tengan que prestar sus servicios durante los días 25 de diciembre o 1 de enero percibirán una gratificación equivalente al plus de expectativa en festivo.

K) las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificando la necesidad de su realización dentro de la jornada.

L) Por embarazo y alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo, en caso de trabajar éste también afectado por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

- No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

M) Por lactancia natural o artificial de un hijo menor de doce meses, la trabajadora tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal (al comienzo o al final de la jornada) en media hora, con la misma finalidad. En caso de que ambos cónyuges trabajen, este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre.



N) Hasta seis días laborables al año para asuntos propios a elección del trabajador que, salvo casos excepcionales deberán solicitarse al menos con una semana de antelación.

O) Quince días naturales en caso de enviudar el trabajador y quince días más en caso de tener hijos a cargo menores de edad o disminuidos físicos o psíquicos que no desempeñen actividad retribuida.

Los días de licencias consignadas en los apartados b, c, y h serán aumentados en dos días más si el hecho causante tiene lugar fuera de la localidad donde resida habitualmente el trabajador.

Todas las solicitudes de permisos deberán ser cursadas a través del Jefe inmediato con la suficiente antelación salvo en los casos imprevistos.

## **Capítulo IV. Régimen económico.**

### **Artículo 33. Retribuciones.**

Se establece para el personal afectado por el Convenio las siguientes retribuciones:

#### **A) Retribuciones Básicas**

1. Sueldo Base
2. Antigüedad
3. Pagas Extraordinarias

#### **B) Retribuciones Complementarias**

1. Complemento de Destino.
2. Complemento Específico.
3. Gratificaciones Extraordinarias.
4. Horas extras.

#### **C) Otras Retribuciones**

1. Complemento de Productividad.
2. Complemento Personal y Transitorio.
3. Complemento por Cantidad o Calidad de trabajo



4. Complemento de Conducción.
5. Complemento por Quebranto de Moneda.

Las retribuciones indicadas en los apartados A) y B) de) presente artículo establecido por aplicación del nuevo sistema retributivo absorberán la totalidad de las remuneraciones correspondientes al sistema retributivo anterior, exceptuando los conceptos definidos en el apartado C) de este artículo y que se retribuyen en el anterior sistema retributivo.

#### **Artículo 34. Sueldo base.**

La cuantía del salario base será la figura en la tabla salarial del Anexo I.

#### **Artículo 35. Antigüedad.**

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho al incremento sobre el salario base en concepto de antigüedad, de acuerdo con la siguiente escala:

<b>Años de Antigüedad</b>	<b>Porcentaje</b>
2	5%
4	7%
5	9%
10	15%
15	25%
20	40%

No obstante el personal que en el momento de la firma del presente convenio tenga reconocida una cantidad superior a la aquí establecida, ésta le será respetada a título personal en tanto en cuanto esta cantidad continúe siendo superior a la que resultase en todo momento con la aplicación de dicha escala.

Asimismo se reconocerán a electos del cómputo de la antigüedad, al personal que tengan la condición de personal fijo, los servicios previos prestados en las distintas Administraciones Públicas, los del periodo de prueba y aquellos correspondientes a contrataciones temporales de cualquier naturaleza laboral siempre que la prestación realizada en otras Administraciones Públicas estén relacionadas con su categoría profesional, siempre que no se haya producido una interrupción en la relación laboral entre las administraciones no superior a los dos meses.

#### **Artículo 36. Pagas extraordinarias.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a percibir de



la Empresa cuatro Pagas Extraordinarias, consistentes en el salario base, antigüedad y complemento de destino. El abono de las mismas se efectuará durante la primera quincena del mes de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.

El personal que ingrese o cese durante la vigencia del presente Convenio, percibirá las Gratificaciones antes mencionadas en las partes proporcionales que les corresponda en función del tiempo de permanencia en la empresa.

### **Artículo 37. Complemento de destino.**

La cuantía correspondiente al complemento de destino vendrá determinada por el nivel del puesto que se desempeñe de acuerdo con la clasificación que resulte de la RPT según el artículo 12.

La asignación de niveles de puestos de trabajo no incluidos en la RPT se efectuará por la Empresa, previo acuerdo con la Comisión Paritaria sobre la base de la responsabilidad que se derive de las funciones a ellos encomendadas y/o por analogía o similitud con los puestos de la estructura establecida.

Hasta que no entre en vigor la definición de la RPT, este complemento absorberá el complemento de convenio y aquellos complementos del sistema retributivo anterior que retribuyan condiciones del puesto de trabajo no contempladas en el artículo siguiente, exceptuando el complemento de expectativa, complemento de conducción y complemento de turnicidad. Anexo II.

### **Artículo 38. Complemento específico.**

El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad y peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

El complemento específico que, en su caso, se haya fijado al puesto de trabajo atendiendo las adecuaciones que sean necesarias para asegurar que la retribución total de cada puesto de trabajo guarde la relación procedente con el contenido de especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad del mismo; a tales efectos, se podrá efectuar las modificaciones necesarias, de acuerdo con criterios objetivos relacionados con el contenido funcional de los puestos de trabajo, previo acuerdo con la Comisión Paritaria.

Hasta la que no entra en vigor la definición de la RPT y la Valoración de Puestos de Trabajo, esta complemento absorberá los complementos contemplados en el sistema retributivo anterior que hagan referencia a la dificultad técnica,





dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. Anexo II.

### **Artículo 39. Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.

A estos efectos, sólo se podrá remunerar por este concepto aquellos trabajos que por su propia índole no pueda traducirse en horas. En caso de dudas o desacuerdo entre las partes, se estará a lo que dictamine la Comisión Paritaria que en este caso se reunirá con carácter de urgencia.

### **Artículo 40. Horas extraordinarias.**

a) Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realicen por el personal después de haber trabajado la jornada diaria completa. Su límite estará determinado por el E.T. Se entenderá que la iniciativa para la realización de horas extraordinarias corresponde a la Presidencia de la Mancomunidad y su aceptación al trabajador. Tal aceptación será obligatoria para este cuando se deba a emergencias como puede ser la reparación de averías, incluso terminación de trabajos pendientes en los que, de no hacerse, puede derivarse peligro para terceros. Estos supuestos serán determinados por el Presidente de la Mancomunidad, sin perjuicio de su comunicación lo antes posible al Comité de Empresa.

A los efectos del R. D. 92/1983 de 19 de enero, se consideran horas extraordinarias estructurales:

- 1) Las que se realicen en reparación de averías en las redes y acometidas, que no puedan aplazarse por razón de fuga de agua y/o peligro de daños a terceros.
- 2) Las derivadas de retraso de los relevos en cambios de turno, y/o ausencia no avisada de los mismos.
- 3) las que se realicen para acelerar los trabajos de nueva instalación o renovación de conducciones, en vías públicas que hayan de efectuarse en el menor tiempo posible para reducir las molestias al público derivados de las obras.
- 4) las que pudieran efectuarse en cambios de tuberías de las conducciones generales, en la planta, en los depósitos y sus válvulas, o en las estaciones de bombeo, a fin de paralizar estrictamente el tiempo indispensable de su funcionamiento.

b) El valor de la hora extraordinaria será el 75% superior al valor normal, y el trabajador podrá elegir a su conveniencia entre el cobro en metálico de la misma o su descanso equivalente a razón de una hora y 45 minutos por cada hora





extraordinaria realizada. En el segundo caso solo podrá compensarlas cuando tenga acumulada jornadas completas.

c) Todo trabajador que sea llamado fuera de su jornada y siempre que no esté de turno, se le abonará además del tiempo trabajado, dos horas.

d) En el caso que las horas extraordinarias se realicen en horario nocturno, desde las 23 horas hasta las 7:30 del día siguiente, el valor de la hora extraordinaria será incrementado en un 25%.

#### **Artículo 41. Complemento personal y transitorio.**

Los trabajadores que como consecuencia de la aprobación de la RPT y de su adscripción a los mismos, o por aplicación del nuevo régimen retributivo establecido en el presente Convenio contemplados en los conceptos de salario, antigüedad, pagas extraordinarias, complemento de destino y complemento específico, experimenten una disminución en el total de sus retribuciones anuales, tendrán derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia.

#### **Artículo 42. Complemento de productividad.**

Este complemento retribuirá el especial rendimiento, la actividad o dedicación extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo, la Mancomunidad de Aguas del Condado podrá determinar la aplicación de un complemento de productividad de acuerdo con la legislación vigente.

En todo caso, las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público de los demás trabajadores del Departamento u Organismo interesado así como de los representantes sindicales.

#### **Artículo 43. Complemento por cantidad o calidad de trabajo.**

Se establecerán a estos efectos los siguientes complementos:

##### **a) Complemento de expectativa.**

Este complemento retribuirá la disponibilidad del trabajador y el hecho de estar localizable durante la Jornada no laboral.

La percepción de este complemento será incompatible con la percepción de 10 dispuesto en el artículo 40 apartado c) del presente Convenio.

La empresa lijará un calendario que permita a los trabajadores conocer de antemano tal circunstancia.

El importe de este complemento se calculará en función de dos factores:

**Primero.** Las horas de expectativas semanales en jornada no laboral semanal.

**Segundo.** El riesgo o número de actuaciones dentro del horario de expectativa, así como, las horas extras realizadas semanalmente. Para este factor se tomará como valor, el producto de ambas cantidades.

Los valores de referencia para estos factores serán los que resulten de la media por semana del año anterior para las parejas de fontaneros, albañiles y peones del Departamento de Conservación adscritas al servicio de guardias, de dónde se obtendrá el valor de referencia del factor 1º (VAF1) y el valor de referencia del factor 2º (VRF2), correspondiéndoles los Importes que aparecen en el Anexo III respectivamente.

El cómputo de estos factores se calculará en función del servicio al que este adscrito el trabajador, abastecimiento, saneamiento, producción, administración, etc., que tengan servicio de guardias.

El importe semanal se obtendrá de aplicar la siguiente fórmula:

$(N^{\circ} \text{ H. Expectativa del servicio}) * (\text{Valor Anexo III factor } 1^{\circ}) \text{ (VRF1)} +$

$(\text{H. Extras} * \text{N. Salidas del servicio}) * (\text{Valor Anexo III factor } 2^{\circ}) \text{ (VRF2)}$

Para obtener el importe correspondiente a los días laborales y festivos se procederá de la siguiente forma:

I. Día laborable: Importe total semanal multiplicado por 0,5 y dividido por 5.

II. Día no laborable o festivo: Importe total semanal multiplicado por 0,5 y dividido por 2.

#### **b) Complemento de turnicidad.**

Este complemento viene a retribuir a aquellos trabajadores afectados por los siguientes tipos de turnos, en la cuantía que igualmente se establece en el Anexo III.

I. Turnicidad A. (Turnos de Mañana, Tarde y Noche).

II. Turnicidad B. (Turnos de Mañana y Tarde).

En aquellos turnos que el servicio lo permita se podrá pactar una disminución de la jornada laboral de 2 horas. En tal caso, la percepción de éste complemento será incompatible.

#### **c) Complemento de nocturnidad.**

Este complemento viene a retribuir a aquellos trabajadores que estén adscritos al régimen de turnos que realice su trabajo entre las 23.00 y las 7:30 siendo su cuantía un 25% del salario base.

#### **d) Complemento de trabajo en sábados, domingos y festivos.**

Este complemento se abonará a los trabajadores a los que por turno les corresponda trabajar sábado, domingo y festivo, con independencia del descanso semanal correspondiente. Su cuantía será la que se determina en la tabla del Anexo III.

#### **e) Complemento por reten.**

Este complemento retribuya las guardias semanales realizadas y el trabajo efectivo que eventualmente pudiera desarrollarse durante las mismas, siempre que estos sean imprevisibles y de carácter urgente, esto es, no programados. El importe se establece en la tabla Anexa III.

La percepción de este complemento será incompatible con la retribución de horas extraordinarias.

Para obtener el importe correspondiente a los días laborales y festivos se procederá de la siguiente forma:

I. Día laborable: Importe semanal multiplicado por 0,5 y dividido por 5.

II. Día no laborable o festiva: Importe semanal multiplicado por 0,5 y dividido por 2.

A los efectos de determinar una mejor valoración y distribución de los conceptos definidos en el presente artículo, éstos deberán adecuarse según lo que determine la Valoración de Puestos de Trabajo y su implantación estará sujeta a lo que determine la Comisión Paritaria, según establece el artículo 7 del presente convenio.

#### **Artículo 44. Complemento de conducción.**

Los trabajadores de la empresa que por necesidades del servicio tengan que conducir vehículos de la misma tendrán derecho a percibir mensualmente un complemento de conducción por día trabajado.

Independientemente que conduzca o no, el trabajador que habitualmente por necesidades del servicio tenga que conducir, percibirá dicho plus mensualmente, cuya cuantía se establece en la tabla salarial anexa III. Estas cantidades no serán abonadas en periodo vacacional.

Se considerarán como días efectivos, a efectos de complemento de conducción,



los sábados, domingos y días de fiestas para aquellos trabajadores que teniendo reconocidos este complemento, se encuentren en expectativa (servicio de guardias), o bien, que no estando en esta circunstancia sean llamados para realizar servicios extraordinarios.

#### **Artículo 45. Anticipos.**

Los trabajadores podrán solicitar de la empresa anticipos sobre sus haberes hasta de un 90 % de una mensualidad que se descontarán a final del mes en curso.

#### **Artículo 46. Forma de pago.**

Los salarios mensuales se abonarán en forma de transferencia, dentro de los últimos días del mes en curso, a la entidad bancaria elegida libremente por el trabajador y sin ningún coste para éste.

### **Capítulo V. Régimen asistencial.**

#### **Artículo 47. Desplazamientos y dietas.**

Si por razones de servicio, y con la autorización de la empresa, un trabajador hubiera de utilizar su vehículo particular para desplazarse dentro del ámbito de la Mancomunidad, la empresa abonará en concepto de kilómetro la cantidad de 0,17 €/km. o la que reglamentariamente se lije por la Administración, si fuera mayor, más 0,03 €/Km en concepto de desgaste de material.

Si por las mismas razones un trabajador tuviera que continuar su jornada y se viera obligado a comer o incluso pernoctar fuera de su domicilio, los gastos que se le ocasionen le serán abonados íntegramente por la empresa, con un máximo de 18 € para el almuerzo y 18 € para la cena, ésta facilitará los medios imprescindibles.

Los desplazamientos efectuados en los vehículos propiedad de la empresa que se efectúen sin realizar comida alguna dentro de la jornada ordinaria de trabajo, no tendrán derecho a indemnización alguna.

Para los desplazamientos Con vehículo propio para el desempeño de sus funciones fuera del ámbito de mancomunidad y las dietas para las asistencias a cursos, seminarios, conferencias, reuniones y visitas de trabajo fuera del ámbito de la Mancomunidad, se aplicará en base a la siguiente tabla:

<b>Kilometraje</b>	<b>Importe</b>
Kilómetro recorrido	0,17 €/Km
Desgaste Herrami	0,03 €/Km





La empresa pondrá a disposición de los trabajadores que se encuentren en la ETAP una sala totalmente acondicionada para que se puedan tomar los desayunos. De no ser así, el trabajador podrá desplazarse, con algún margen de tiempo y en vehículo de la empresa, al sitio, bar, cafetería, etc., más cercano.

El traslado del personal de esta empresa, desde su residencia habitual, siempre y cuando ésta esté dentro del ámbito de Mancomunidad, hasta su puesto de trabajo, deberá hacerse por cuenta de ésta.

#### **Artículo 48. Salud laboral.**

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

a. Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

b. Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente o no cuenta con la protección adecuada, comunicándolo inmediatamente al responsable del servicio y a los Delegados de Prevención.

c. Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.

d. Cursos de formación en salud laboral en tiempo computable como horas de trabajo.

e. Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentre expuesto a sistemas de trabajo perjudicial o tóxico, siempre que no se consiga una adecuada prevención.

2. La Dirección de la Mancomunidad deberá:

a. Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias de nuevo acceso, o cuando cambien de puestos de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, compañeros o terceras personas.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, siendo compensado en el último caso económicamente o en tiempo libre.



- b. Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal tanto en las instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.
- c. Elaborar, un plan de prevención y salud y seguridad que complete, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgo.
- d. Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.
- e. Designar un número de trabajadores y formarlos adecuadamente para que se hagan cargo de las tareas de detección, evaluación y prevención de riesgos señaladas anteriormente.
- f. Garantizar que en cada centro de trabajo exista un botiquín de primeros auxilios debidamente dotado, el cual será repuesto a solicitud del Jefe de Servicio de cada unidad, a petición de la persona encargada de su mantenimiento, o en su defecto, el propio trabajador.

#### **Artículo 49. Comité de seguridad y salud.**

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral de carácter paritario, con el fin de garantizar la necesaria coordinación en materia de Seguridad y Salud Laboral sobre los mismos problemas del conjunto de los trabajadores. Dicho Comité tendrá carácter y funcionamiento conjunto y estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte y por los representantes que la empresa designe a tal fin.

A todos los efectos, se estará a lo dispuesto en la Ley 35/1995 de 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud deberá elaborar un reglamento de funcionamiento interno.

#### **Artículo 50. Permisos de trabajos especiales.**

El Comité de Seguridad y Salud deberá definir un procedimiento para la elaboración de permisos especiales que establecerá las pautas de actuación en las actividades que se realicen en el ámbito de la empresa que por su naturaleza conlleven riesgos especiales.

El Procedimiento para la elaboración de permisos especiales tendrá por objeto:

- A. Proporcionar a la persona responsable en último término del trabajo, las pautas



para tener en cuenta, y con ello minimizar, las posibles situaciones de riesgo antes de autorizar un trabajo con riesgos espaciales.

B. Facilitar la información necesaria al personal que deberá intervenir en su ejecución, sobre los procedimientos y precauciones a tener en cuenta para efectuar dicho trabajo sin peligro.

Una vez aprobado este, se dará cuenta a la Dirección de la Empresa para que lo haga extensible a todo el personal y adopta las medidas pertinentes para su aplicación en los Departamentos correspondientes.

#### **Artículo 51. Reconocimiento médico.**

Los trabajadores sujetos a este convenio tendrán derecho a que se les practique un reconocimiento médico completo cada año, para lo cual la empresa hará las gestiones correspondientes ante el organismo que haya de realizarla.

#### **Artículo 52. Ropa de trabajo.**

La Empresa, está obligada a facilitar cada seis meses a los trabajadores la ropa adecuada a la época del año, con el anagrama de la Empresa, calzado adecuado a las funciones de cada uno, un chaquetón cada tres años y un chaleco cada año.

En caso de deterioro de la ropa por causa justificada, la Empresa repondrá esta sin tener en cuenta los plazos establecidos.

El uso de las prendas de trabajo será obligatorio durante la jornada de trabajo para toda aquella persona que le sean cedida y estas no se podrán utilizar después de finalizar la jornada de trabajo.

El personal que por su puesto de trabajo no se le requiera o necesite una ropa específica o uniforme, debiendo asistir al trabajo con ropa acorde a su puesto de trabajo, percibirá en concepto de deterioro de ropa un complemento de 60 € Y se abonará en los meses de Junio y Diciembre, y un par de zapatos apropiado a elegir por la Dirección.

#### **Artículo 53. Indemnización por accidente, enfermedad o muerte.**

La empresa complementará las prestaciones en los supuestos de Incapacidad Temporal, con independencia de la causa que la derive, hasta alcanzar el 100 por cien de las retribuciones del trabajador establecido en el presente convenio, y ello, durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad temporal. Estas cantidades se abonarán a partir del primer día de dicha baja.

En caso de fallecimiento de un trabajador, sea por la causa que sea, la empresa abonará a los herederos legales de mismo una indemnización equivalente a dos





mensualidades a razón de salario total de convenio.

#### **Artículo 54. Defensa jurídica.**

Todo el personal de la empresa tendrá derecho a Asistencia Letrada, judicial o extrajudicial, con cargo a la empresa, en la defensa de aquellos asuntos derivados de su trabajo.

#### **Artículo 55. Anticipos reintegrables sin interés.**

Se podrán solicitar por los trabajadores, anticipos reintegrables sin interés por un importe máximo equivalente a dos mensualidades líquidas (incluidas parte proporcional de las pagas extras), siendo éstas reintegrables en un plazo máximo de 24 meses.

### **Capítulo VI. Derechos sindicales y de representación.**

#### **Artículo 56. Cuota sindical.**

Requerimiento por escrito de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales, la empresa descontará de su nómina mensual el importe de dichas cuotas ingresándolas de acuerdo con las instrucciones recibidas.

#### **Artículo 57. Derecho y garantías sindicales.**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, si bien las 900 horas de tope máximo podrán ser acumuladas entre los miembros de un mismo Sindicato y por un periodo anual, sin más requisito que la comunicación previa a la Empresa.

Los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., cuando se acometan por la Empresa cambios sustanciales relacionados con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente, para lo que serán informados con la suficiente antelación.

Sin rebasar el máximo de horas, podrán ser utilizadas éstas en asistencia de estos representantes a cursos de formación organizada por los Sindicatos, etc.

Las horas que se utilicen en las reuniones de negociación del Convenio Colectivo, convocatoria de la Empresa u Organismos públicos no tendrán la consideración de horas sindicales.

Existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones. Por otra parte, la Empresa se compromete a facilitar al Comité de Empresa un local suficiente y habilitado para el buen desarrollo del trabajo de este órgano sindical.



El Comité de Empresa será el único órgano autorizado a utilizar los vehículos de la empresa, siempre y cuando sea para fines sindicales o por reuniones con la Dirección.

## **Capítulo VII. Beneficios sociales.**

### **Artículo 58. Ayudas de estudios.**

A. Para todos los trabajadores se establece una ayuda de estudios para cada hijo en edad escolar de acuerdo con la siguiente escala:

**Tabla A 1**

<b>Tipo de estudios</b>	<b>Actual</b>
Guardería	58,08
Preescolar	72,71
Primaria	109,07
Bachillerato, F.P., E.S.O., Curso de acceso la Universidad	167,45
Estudios Universitarios	181,78

En caso de hijos con disminución que necesiten estudiar en un centro de Educación Especial, además de las cantidades establecidas, la Empresa abonará una adicional de 70"00 €.

B. Para el personal que tenga la condición de personal lijo y que curse estudios oficiales establecidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, y que sean de interés para la Empresa, en sus vertientes de Formación Profesional, Escuelas Universitarias, Escuelas Técnicas medias y superiores y Universitarios, previa justificación de dichos estudios, así como, cuantos otros cursos o estudios que la empresa crean de interés para sus objetivos, se establece una ayuda de estudios de acuerdo con la siguiente escala:

**Tabla. B.1**

<b>Tipo de Estudios</b>	<b>Importe</b>
Formación Profesional	200,00 €
Escuelas Técnicas medias y superiores	200,00 €
Escuelas Universitarias	300,00 €
Universitarios	450,00 €
Otros Cursos o estudios de interés	150,00 €

Para el personal que a instancias de la empresa realice cursos de formación, practicas o estudios de interés no oficiales fuera de la jornada laboral, como compensación por las horas invertidas en dichas actividades, los trabajadores podrán optar entre recuperarlas con jornada festiva cuando las circunstancias de producción lo permitan o percibir las económicamente al precio unitario de 9"00 € la hora.

El pago efectivo de las ayudas contempladas en los apartados A y B relacionados anteriormente, se realizará al mes siguiente de la presentación del justificante de matriculación oficial del centro debidamente cumplimentado.

Las cantidades contempladas en el presente artículo serán actualizadas anualmente en base a lo establecido en la disposición adicional primera.

### **Artículo 59. Ayudas sociales.**

Se establecen unas ayudas para los trabajadores afectados por este convenio por los conceptos y cantidades siguientes:

#### **A. Oftalmología.**

<b>Tipo de Gasto</b>	<b>Actual</b>
Montadura de gafas, cuya necesidad sea dictaminada por un oftalmólogo	33,06
Cristales o lentillas, cuya necesidad sea dictaminada por un oftalmólogo	39,67

#### **B. Odontología.**

<b>Tipo de Gasto</b>	<b>Actual</b>
Dentadura superior o inferior completa	132,22
Dentadura completa	198,33
Endodoncia	66,11
Un Puente dental	33,06
Colocación de pieza dental	26,44

En lo que respecta a otros gastos buco dentales, audífonos, fajas ortopédicas, plantillas, y demás prestaciones análogas, la ayuda será del 60 % del coste de los mismos.

#### **C. Ayuda por natalidad.**





La Mancomunidad abonará una gratificación en concepto de Ayuda por Natalidad de 200 euros a cada trabajador que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo. En el supuesto que los dos padres trabajen en la Mancomunidad sólo uno de ellos tendrá derecho a la misma.

#### **D. Ayuda por hijo discapacitado.**

Por cada hijo discapacitado, cuya situación sea acreditada por informe médico con al menos el 33% de discapacidad, la cantidad mensual a abonar al trabajador será de 90 euros por el primero, 120 euros por el segundo y 180 euros por el tercero y siguientes.

Las cantidades contempladas en los apartados anteriores serán actualizadas anualmente en base a lo establecido en la disposición adicional primera.

El pago efectivo de las ayudas se realizará al mes siguiente de la presentación del justificante debidamente cumplimentado.

La suma de cantidades percibidas por el trabajador por los conceptos de los apartados A y B del presente artículo en el transcurso del año, no podrá ser superior a los 400"00 €.

La Empresa destinará anualmente para el pago de los conceptos contenidos en el presente Artículo, y como límite máximo de gasto, fa cantidad de siete mil euros.

Las cantidades previstas en el presente artículo serán.

En caso que la suma de fas cantidades retribuidas a los trabajadores por los conceptos especificados en el presente artículo no superen la cantidad de siete mil euros al año, por dicha diferencia, la Mancomunidad creará una bolsa que podrá destinarse como aporte al plan de pensiones que se establezca, o bien, a planes de formación. A tales efectos, será la Comisión Paritaria será la que determine en este aspecto.

#### **Artículo 60. Complemento por jubilación.**

Todo trabajador afectado por este convenio tendrá derecho en el momento de jubilarse a una indemnización equivalente a una mensualidad a razón de salario total de convenio.

Con independencia de la anterior y acumulable a la misma, todo aquel que se jubile anticipadamente tendrá derecho a una indemnización de acuerdo con la siguiente escala:

#### **Edad de Prejubilación Actual**

59 años

24.000 €



60 años	12.000 €
61 años	9.000 €
62 años	6.000 €
63 años	3.000 €
64 años	2.000 €

### **Artículo 61. Póliza de seguros.**

Para los supuestos de muerte o incapacidad permanente, con independencia de la causa de que derive, la empresa concertará una póliza de seguros que cubra una indemnización de 30.000"00 € para cada uno de los supuestos.

Esta póliza será suscrita con aquella Cía., que a elección de la Corporación se crea más conveniente, comparada su solvencia, y siempre que por ella se acepte el mayor numero de riesgos a cubrir.

En todo caso y hasta la contratación de dicha Cía. Aseguradora, será la Empresa quien asuma su cobertura.

### **Capítulo VIII. Régimen disciplinario.**

#### **Artículo 62. Capacidad sancionadora.**

Los trabajadores podrán ser sancionados en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección y la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

#### **Artículo 63. Faltas muy graves.**

### **Se considerarán faltas muy graves**

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales en el ámbito de esta Mancomunidad.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, en el ámbito de esta Mancomunidad.
4. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado, si previamente ha sido requerido para que desista de su actitud.
5. La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de tres días al mes.
6. Los malos tratos de palabra y obra con superiores, compañeros, subordinados o público en general.
7. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador y/o terceros.
8. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad temporal, por tiempo superior a tres días. Y también cuando el trabajador, declarado en baja por dicha simulación realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.
9. Así mismo se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
10. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
11. La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza.
12. La ocultación o falta de comunicación a la empresa de la privación de derechos que puedan limitar o afectar al normal desempeño de sus funciones.
13. La tolerancia o el encubrimiento de las faltas de en que incurrieren sus subordinados, cuando los jefes o superiores tuvieran conocimiento de las mismas.

### **Artículo 64. Faltas graves.**



### **Se considerarán fallas graves:**

1. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
2. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados o público en general.
3. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
4. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a) b) y c) del Artículo 5 del Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos a tres días al mes.
6. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja y confirmación en tiempo superior a cinco días y dos días respectivamente, desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
7. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
8. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
9. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.
10. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un periodo de tres meses.
11. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Empresa o se utilicen en provecho propio.
12. La retirada del carnet de conducir cuando el motivo sea imputable al trabajador dentro del horario de trabajo y fuera del horario de trabajo si fuera reincidente dentro de los 2 años siguientes. Este apartado se aplicará sólo a aquellos trabajadores que habitualmente conduzcan dentro del desarrollo normal de su trabajo.

### **Artículo 65. Faltas leves.**

#### **Se consideran fallas leves:**

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.



2. la incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada un día al mes.
5. La ausencia de comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. El descuido y negligencia en el uso y conservación de los locales, materiales, vestuario y documentación de los servicios.

### **Artículo 66. Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

#### **1. Por faltas leves:**

- Apercibimiento escrito
- Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días

#### **2. Por faltas graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días
- Suspensión del derecho a participar en el primer concurso de promoción que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.

#### **3. Por faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de más de seis meses y hasta un año.
- Suspensión del derecho a participar en los concursos de promoción que se convoquen dentro de los dos años siguientes a la sanción.
- Despido

Todas las sanciones serán notificadas por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubiese motivado, comunicándose al mismo tiempo al comité de empresa y al sindicato al que estuviese afiliado en su caso.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de Expediente Disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto.

### **Artículo 67. Prescripción.**





Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión. Y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán Interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

#### **Artículo 68. Caducidad.**

Las faltas cometidas por los trabajadores serán anuladas de sus expedientes personales, no pudiéndose tener en cuenta a, ningún efecto, pasados cuatro meses de las faltas leves, un año en las faltas graves y dos años en las faltas muy graves.

### **Capítulo IX. Otras disposiciones.**

#### **Artículo 69. Trabajo de discapacitados.**

La Empresa se fijará como objetivo destinar, al menos, el 3% de sus puestos de trabajadores discapacitados que estén reconocidos como tales por la Administración,

En caso de igualdad en varemos y puntuación aplicable entre trabajadores que opten a un puesto de trabajo, tendrá preferencia para ocuparlo el trabajador discapacitado.

#### **Disposición final.**

El articulado de este convenio obligará a ambas partes mientras no sea sustituido por otro pacto o convenio de igual naturaleza

#### **Disposición adicional primera. Subida Anual.**

Al conocerse el IPC real de cada año, en caso de que sea superior al que haya sido previsto en los Presupuestos Generales del Estado, para dicho año, la diferencia, si existiera, se abonará con efecto del 1 de enero de cada año, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial anual según las previsiones del IPC.

Esta cantidad será liquidada en la nómina a los trabajadores en los cuatro primeros meses de cada año.

#### **Disposición adicional segunda. Pareja de Hecho.**

Las alusiones que en el presente convenio se hacen al cónyuge, serán asimilables, en todos los sentidos, a la Pareja de Hecho, siempre que esté debidamente legalizada de conformidad con la normativa vigente en cada momento.



### Disposición adicional tercera. Plan de Pensiones.

Con la finalidad de establecer un plan colectivo de pensiones para el personal fijo de plantilla, la Mancomunidad, en un plazo de un año a la firma del presente Convenio, recabará los servicios especializados necesarios para la realización de un estudio actual sobre los costos y condiciones de aquél en función de las características de la plantilla. Del resultado se dará cuenta a los representantes sindicales del personal al mes siguiente como máximo de la terminación del estudio.

Una vez finalizado el estudio y comprobado el impacto económico, se acordará con los representantes sindicales su puesta en marcha.

Las partes firmantes del presente convenio asumen el compromiso de constituir una comisión negociadora para la consecución de un acuerdo sobre la estructuración de los compromisos, por pensiones existente en el convenio, así como las mejoras voluntarias de la seguridad social de acuerdo con la ley 8/1987 y lo dispuesto en la Ley de Acompañamiento de los Presupuestos Generales del Estado correspondiente.

El acuerdo al que se llegare sería incorporado al texto del convenio.

#### ANEXOS

Anexo I. SUELDO BASE AÑO 2005. Im.orte Mensual

GRUPOS PROFESIONALES	GRUPO	SALARIO BASE	Observaciones
GERENTE	1	1.599,60	
JEFATURAS DE SERVICIO	2	1.490,77	
JEFES DE UNIDAD Y ENCARGADOS JEFATURAS DE DEPARTAMENTOS, CAPATACES	3	1.063,87	
OFICIALES, OPERADORES PLANTA E INSPECTORES	4	966,52	
OFICIALES Y OPERADORES DE 2ª	5	917,74	
AYUDANTES Y PEONES	6	868,82	
ORDENAZAS Y CONSERVIERES	7	820,15	
	8	698,11	



Anexo II. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO 2005. Importes Mensuales.

DEFINICIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO		Complemento de Destino			Complemento Específico				Otros Complementos				
Cód.	CATEGORÍA PROFESIONAL	Dota	Grup	Nivel	IMPORTE	Observac.	IMPORTE	Absorbe Plus	Rete	Diso	Plus		
	P01 JEFE DE CONSERVACIÓN	1	2		896,7						X	C01	C11
	P02 CAPATAZ	2	4		208,9		172,64					C01	C06
	P03 OFICIAL 1 FONTANERO	8	5		136,48		172,64					C01	C04 C05 Turno Reduc
	P04 OFICIAL 1 ALBAÑIL	3	5		136,48		172,64					C01	C04 C05 Turno Reduc
	P05 OFICIAL 2 CONSERVACIÓN	1	6		136,48		172,64					C01	C04 C05 Turno Reduc
	P06 PEÓN CONSERVACIÓN	2	7		136,48		172,64					C01	C04 C05 Turno Reduc
	P07 CONDUCTOR 1	3	5		136,41		172,64					C02	C04 C05
	P08 INSPECTOR DE CONTADORES	1	5		136,48		172,64					C01	C07
	P09 OFICIAL DE CONTADORES	1	5		136,48		172,64					C01	
	P10 OFICIAL 2 ALMACEN Y COMPRAS	1	6		136,48		172,64					C01	
	P11 OFICIAL CONSERVACIÓN SANEAM	1	5		136,48		172,64					C01	
	P12 AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	1	7		136,41		172,64						
	P13 AUXILIAR DE CONSERVACIÓN	1	7		136,41		172,64						
	P14 EFEE DE PRODUCCIÓN	1	2		896,7						X	C01	C11
	P15 OPERADOR DE ETAP	6	5		136,48		172,64					C01	C03 C08 C10
	P16 OPERADOR DE EDAR	4	5		136,48		172,64					C01	C04 C08
	P17 OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1	7		136,48		172,64					C01	
	EFE DE CONTROL DE POTAS Y							+379,68					
	P18 DEPUR	1	3		136,48		662,32	T.Aguas			X	C01	C11
	P19 PEON DE MANTENIMIENTO	1	7	1	136,48		172,64					C01	
	P20 AUXILIAR DE PRODUCCIÓN	1	7		136,48		172,64						C11
	EFE DE CONTRAT., CORTES y							+399,71					
	P21 SECRET. ACT.	1	3		572,35		572,35	Secret			X	C11	
	P22 JEFE DE REAUDACIÓN	1			523,03		523,03	P.Recau			X	C11	
	JEFE DE LECTURAS Y							+210,58					
	P23 OFIC.FACTURAC	1	5		383,22		383,22	.Lectura			X	C11	

DEFINICIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO		Complemento de Destino			Complemento Específico				Otros Complementos				
Cód.	CATEGORÍA PROFESIONAL	Dota	Grup	Nivel	IMPORTE	Observac.	IMPORTE	Absorbe Plus	Rete	Diso	Plus		
	P34 C											X	C01 C11
	P35 C												C11
					48							X	C11



Anexo III COMPLEMENTOS RETRIB

TE	DESCRIPCIÓN DEL COMPLEMENTO	Tipo de retribución
2,41	Complemento de Conducción, Permiso clase B	Diaria
	C02 Complemento de Conducción, Permiso clase E	
	C03 Complemento de Turnicidad A. (Mañana, Tarde y Noche)	
	C04 Complemento de Turnicidad B. (Mañana y Tarde)	
	C05 Complemento de Expectativa Valor de la Expectativa del Factor 1º + Valor de la Expectativa del Factor 2º	
	C06 Complemento de Reten A. Capataces	
	C07 Complemento de Reten B. Inspectores	
	C08 Complemento de Turnos Fin de Sem. y Festivos. Mañ. Tar. No	
	C09 Complemento de Turnos Fin de Sem. y Festivos. Mañ. Tar	
	C10 Complemento de Nocturnidad	T
	C11 Complemento por Deterioro de Ropa	
	C12 Complemento de Quebranto de Moneda	

TABLA DE CALCULO IPC PARA EL AÑO 2005

DI IFO 2004 1,2  
Priv IPC 2005 \*

Categoría	IPC	IPC 2005
INGENIERO-DIRECTOR GENERAL	1	1.559,04
AFETIVAS DE SERVICIO	2	
JEFES DE UNIDAD Y ENCARGADOS	3	1.030,68
DEPARTAMENTOS	4	936,33
OFICIALES, OPERADORES PLANTA E INSPECTORES OPERARIOS y OPERACIONES DE 2º	5	890,08
AYUDANTES Y PEONES	7	641,68
ORDENANZAS Y CONSERJOS	8	676,31

Convenio	IPC	IPC 2005
Convenio J.Serv		858,73
Convenio Capataces		202,43
Convenio Genérico		332,23
Fracción Genérica		167,23

Concepto	IPC	IPC 2005
Tratamiento de Aguas	208,48	213,14
Geología	34,00	306,38
Recadación	300,45	300,30
Ortoplasta	207,00	210,63
Tratamiento de residuos	47,01	45,49
Tecnicos	307,30	379,04
Perizones	360,82	372,48
Coordinador S. Salud	204,00	210,68
Womática	406,88	481,74
Calles y Medios Abiertos	20,00	210,58

Concepto	IPC	IPC 2005
Complemento Producción	433,66	237,42
Complemento Degradación	282,85	165,16

Concepto	IPC	IPC 2005
Expectativa Fontaneros	425,00	85,80
Expectativa Conductores Sem	110,67	106,56

TE	DESCRIPCIÓN DEL COMPLEMENTO	Tipo de retribución	Valor
2,41	Complemento de Conducción, Permiso Clase B	Diaria	2,41
3,10	Complemento de Conducción, Permiso Clase E	Diaria	3,10
237,42	Complemento de Turnicidad A. (Mañana, Tarde y Noche)	Semanal	237,42
165,16	Complemento de Turnicidad B. (Mañana y Tarde)	Semanal	165,16
	C05 Complemento de Expectativa	Semanal	
	Valor de la Expectativa del Factor 1º		101,3
	+ Valor de la Expectativa del Factor 2º		67,52
	amb. m. en * y	Semanal	472,2
	C06 Complemento de Reten A. Capataces y B. Inspectores	Semanal	311,08
	C08 Complemento de Turnos Fin de Sem. y Festivos	Semanal	132,74
	C09 Complemento de Turnos Fin de Sem. y Festivos	Semanal	87,74
	C10 Complemento de Nocturnidad	20 % del salario base	
	C11 Complemento por Deterioro de Ropa	Semestral	
	C12 Complemento de Quebranto de Moneda	Diario	

Concepto	IPC	IPC 2005
Complemento Producción	433,66	237,42
Complemento Degradación	282,85	165,16
Expectativa Fontaneros	425,00	85,80
Expectativa Conductores Sem	110,67	106,56