



CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA “AGUAS DE PUERTO REAL, S.A.” (APRESA) CÓDIGO DEL CONVENIO: 1102822

Capítulo I. Extensión y ámbito del convenio.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo, regulará las condiciones de trabajo entre la empresa “Aguas de Puerto Real, S.A.” (APRESA) y los trabajadores incluidos en su Ámbito Personal.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. Las normas del presente Convenio, serán de aplicación, a los trabajadores que fueron incorporados a APRESA de la plantilla de EMAE, a los pertenecientes a la sociedad y a los de nuevo ingreso, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

2. Se excluyen expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio, al personal afecto a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (Ley 1/1.995 de 24 de Marzo), en sus artículos 1.3 a), c); y 2.1 a). No obstante, este personal, podrá disfrutar con la asimilación que se determine, las condiciones establecidas en este Convenio o que puedan establecerse en el futuro, siempre que éstas sean más favorables a las que disfruten en contrato individual, comparadas ambas en su conjunto.

3. También quedarán excluidos de este Convenio, el personal contratado mediante Convenios con otros Organismos o Administraciones Públicas, los cuales quedarán sujetos al articulado de dicho Convenio, sin menoscabo de los derechos adquiridos.

4. Si a la entrada en vigor de este Acuerdo, algún trabajador o grupo de trabajadores, disfrutase de una remuneración anual superior a las resultantes de aplicar este Convenio, la diferencia se le reconocerá como complemento salarial transitorio, para absorber en futuras mejoras.

Artículo 3. Ámbito territorial.



Será de aplicación el presente Convenio, en todos los centros y lugares de trabajo que la Empresa tenga en el Término Municipal de Puerto Real.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cuatro años. Comenzando dicha vigencia, con todos sus efectos, el día 01 de Enero de 2.005, finalizando la misma el 31 de Diciembre de 2.008, independientemente de la techa de registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 5. Prorroga y denuncia del convenio.

1. Este Convenio Colectivo, una vez finalizado su plazo de vigencia, Se prorrogará por años naturales, si no mediara denuncia del mismo, en forma y modo legal, por alguna de las partes, antes del 30 de Noviembre de 2.008.

2. Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el presente Convenio se aplicará, en todo su contenido, mientras no se apruebe un nuevo Convenio que sustituya a éste.

Artículo 6. Comisión paritaria.

1. Se constituye la Comisión Paritaria, compuesta por el Gerente de la empresa y el Delegado de Personal, que tendrá asignada la función de asegurar el cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en este Convenio.

2. Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de 15 días desde que cualquiera de las partes lo solicite por escrito, señalando los temas que han de ser sometidos a su consideración. A estos efectos se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en Puerto Real, calle Ancha nº 54.

3. La Comisión deberá adoptar sus acuerdos por unanimidad, reflejándolos por escrito, y notificándolo a los interesados en el plazo máximo de 10 días, una vez celebrada la reunión, En el caso de no llegar a un acuerdo entre los miembros de la Comisión se enviará el Acta de la misma a los interesados en el plazo antes indicado, especificando la posición de cada parte, con el fin de quede expedito el acceso a la vía jurisdiccional o aquellos otros organismos que las partes acuerden.

Capítulo II. Organización del trabajo.



Artículo 7. Organización.

La Organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este Convenio y a la Legislación vigente, sin perjuicio de las facultades que corresponden al Delegado de Personal, cuidando especialmente la Formación Profesional y Técnica de todos los trabajadores.

Artículo 8. Productividad.

1. La Dirección podrá realizar los estudios necesarios para conseguir la más efectiva productividad, procediendo en casos justificados a la determinación de puestos de trabajo de capacidad disminuida.

2. Como compensación de las mejoras que se implantan en este Convenio, el personal se compromete a alcanzar un alto grado de productividad. En consecuencia, deberá procurarse la reducción al mínimo de las horas extraordinarias, que la Dirección, teniendo en cuenta el carácter de Servicio Público, podrá autorizar cuando las circunstancias lo aconsejen y de acuerdo con las disposiciones legales.

Artículo 9. Rendimiento.

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

2. La retribución del trabajador corresponde a ese rendimiento normal.

Artículo 10. Uso de maquinarias y elementos de trabajo.

1. Si el trabajador observa entorpecimientos para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material, herramientas o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a su Jefe inmediato que junto con el Delegado de Personal, comprobarán la denuncia realizada por el trabajador, dando cuenta inmediatamente a la Dirección para subsanar la anomalía.

2. El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, y los





mantendrá en perfecto estado de conservación.

Artículo 11. Prendas de trabajo.

1. La Empresa facilitará a sus empleados ropa de trabajo homologada, adecuada a la climatología y a las funciones que tengan asignadas,

2. Las prendas y calzados facilitados por la Empresa sólo podrán ser usados durante la jornada de trabajo, y son de uso obligatorio durante la misma.

3. Al Personal Operario, se le proveerá por parte de la Empresa, de las siguientes prendas de trabajo:

Ropa de verano:

- 2 Camisas de manga corta.

- 2 Pantalones.

Ropa de invierno:

- 2 Camisas de manga larga.

- 2 Pantalones.

- 2 Chaquetillas.

Ropa de reposición:

- 1 Anorak de abrigo.

- 1 Traje de agua.

- 1 Par de guantes.

- 1 Par de botas de agua.





- 1 Par de botas de seguridad.

- 1 Par de zapatos de seguridad.

4. Al Personal Técnico, se le proveerá por parte de la Empresa de las siguientes prendas de trabajo:

Ropa de reposición:

- 1 Anorak de abrigo.

- 1 Par de botas de seguridad.

5. La ropa de verano se entregará en la primera quincena del mes de Abril; la de invierno, en la primera quincena del mes de Septiembre, y la ropa de reposición, se entregará cuando se demuestre su deterioro.

Artículo 12. Reclamaciones de los trabajadores.

1. El trabajador podrá poner en conocimiento de la Empresa en forma correcta, cuantas dudas, quejas, perjuicios o demandas en relación con la prestación de su trabajo, por conducto de sus jefes inmediatos, dando cuenta al Delegado de Personal.

2. La Empresa contestará en el plazo máximo de 30 días las cuestiones así planteadas, tratando de resolverlas, En todos los casos se podrá consultar con el Delegado de Personal en el propio lugar de trabajo.

3. Sin perjuicio de lo expuesto, el trabajador afectado puede acudir a plantear Su reclamación ante el Delegado de Personal o ante el competente Organismo Administrativo o Jurisdiccional de Trabajo.

Artículo 13. Prestación del trabajo.

El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que viene determinada por su grupo y categoría profesional, respetando en todo caso las normas laborales vigentes, el presente Convenio Colectivo y el contrato individual de trabajo.





Artículo 14. Cambio de puestos de trabajo.

1. La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones, que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.
2. Se entenderá por grupo profesional, el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 15. Nombramiento y cese en puestos de mando y especial responsabilidad.

1. Es facultad del Consejo de Administración nombrar el personal con la categoría de Subdirector y Gerente, inferior a ésta depende del Gerente.
2. Durante el tiempo que ejerzan el puesto de mando y especial responsabilidad se mantendrán los derechos profesionales y laborales de la categoría profesional del interesado, y si dejaran de ejercerlo tendrán derecho a optar entre seguir en la misma empresa, o bien incorporarse como personal laboral en la plantilla del ayuntamiento.

En los dos casos, sea cual fuera la opción elegida, lo harán con la misma categoría y remuneración económica y en "especie" que tuvieran en ese momento.

Artículo 16. Plantilla.

1. La Empresa se compromete a no reducir la plantilla actual, mediante expediente de regulación de empleo o despido objetivo.
2. En el caso de que se produzcan bajas, la empresa de acuerdo con la representación de los trabajadores, procurará cubrirlas atendiendo a la disponibilidad económica y a las necesidades del servicio.
3. Si por cualquier circunstancia, la empresa "Aguas de Puerto Real, S.A." (APRESA): cambiase su "estatus" jurídico o pasara a ser de titularidad privada, total o parcialmente, la totalidad de los trabajadores pertenecientes a la plantilla





de "APRESA", tendrán derecho a optar entre seguir en la misma empresa, o bien, incorporarse como personal laboral en la plantilla del Ayuntamiento. En los dos casos, sea cual fuere la opción elegida, lo harán con la misma categoría y remuneración económica y en "especie" que tuviera en ese momento.

4. En el supuesto de que Aguas de Puerto Real, Empresa Municipal, S,A(Apresa), modificase, en todo o en parte, en cualquiera de las opciones legales o convencionales, su actual forma de gestión, no se extinguirán las relaciones laborales de ninguno de los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo, conservando, en su integridad, con carácter individual e irrenunciable, todos los derechos tanto económicos, laborales, como sociales, sin que puedan ser objeto de movilidad geográfica alguna, salvo acuerdo individual entre éste y la Dirección de la Empresa.

5. Los trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio pasaran al Ayuntamiento, sus relaciones laborales se regirán por el mismo Convenio Colectivo que tienen los trabajadores que siguen prestando sus servicios en Alumbrado Público, salvo que, procediera aplicarles por otras razones, condiciones globales más beneficiosas, y en todo caso, previa conformidad de los trabajadores afectados. En tal caso, lo harán con la misma categoría y remuneración económica y en "especie" que tuviera en ese momento.

6. Todos los empleados de APRESA al que afecta este Convenio Colectivo, se clasificarán, de acuerdo con las funciones que fundamentalmente realicen, en los siguientes grupos y categorías profesionales:

GRUPO ESPECIAL O DIRECCION.

1ª Categoría. - Superior Nivel A

2ª Categoría. - Superior Nivel B

GRUPO I: PERSONAL TECNICO.

1ª Categoría. - Superior Nivel B

2ª Categoría. - Jefe de Servicios





3ª Categoría. - Delineante Proyectista

GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO.

3ª Categoría. Oficial 1º Administrativo

4ª Categoría. Oficial 2º Administrativo

5ª Categoría. Auxiliar Administrativo

GRUPO III: PERSONAL OPERARIO.

1ª Categoría. - Encargado

2ª Categoría. - Capataz

3ª Categoría. - Oficial 1º

4ª Categoría. - Oficial 2º

5ª Categoría, - Oficial 3º o Ayudante

6ª Categoría. - Peón Especialista

Capítulo III. Clasificación profesional.

Artículo 17. Grupo especial o dirección.

Primera Categoría:

Superior nivel A. Estará en posesión de Título Superior, conseguido en Escuela Técnica, Facultad Universitaria o a ellos equiparados con convalidación Oficial, y haya sido contratado en función de aquél.





Tendrá encomendada la dirección de la empresa, así como la coordinación y control de las distintas áreas que componen la empresa.

Segunda Categoría:

Superior nivel B. Será aquel trabajador que, estando en posesión de Título Superior o Grado Medio, conseguido en Escuela Técnica, Facultad Universitaria o a ellos equiparados con convalidación Oficial, haya sido contratado en función de aquél. Asimismo, quedará encuadrado en esta categoría, el trabajador que en posesión de títulos de menor rango, sea promovido por la Empresa en atención a las circunstancias que en él concurran.

Será el responsable de las labores administrativas e informáticas de la empresa, con la supervisión del Gerente.

Realizará todas las funciones que son propias de su categoría (en sentido más extenso).

Artículo 18. Grupo 1: personal técnico.

Quedará incluido en este Grupo, todos los empleados que presten sus servicios en la Empresa y, a quienes para el desarrollo de sus funciones, se le exigen determinados conocimientos de carácter técnico, acreditados mediante la titulación académica o profesional correspondiente o, en su caso, por haberlas adquiridos en su trayectoria profesional.

Primera Categoría:

SUPERIOR NIVEL 8. Será aquel trabajador que, estando en posesión de Título Superior o Grado Medio, conseguido en Escuela Técnica, Facultad Universitaria o a ellos equiparados con convalidación Oficial, haya sido contratado en función de aquél. Así mismo quedara encuadrado en esta categoría, el trabajador que en posesión de títulos de menor rango, sea promovido por la Empresa en atención a las circunstancias que en el concurran.

Es el máximo responsable Técnico de la empresa, y depende directamente del Director - Gerente de la misma.





Dirigirá, supervisará y aprobará, conjuntamente con la Gerencia, los proyectos de obras que se realicen en la Oficina Técnica de la Empresa, incluso participará en la realización de los mismos.

Realizará todas las funciones que son propias de su categoría (en sentido más extenso).

Segunda Categoría:

JEFE DESERVICIO. Será aquel trabajador que estando en posesión de título superior a grado medio, conseguido en Escuela Técnica, Facultad Universitaria o a ellos equiparados con convalidación Oficial, haya sido contratado en función de aquél. Así mismo quedará encuadrado en esta categoría, el trabajador que en posesión de títulos de menor rango, sea promovido por la Empresa en atención a las circunstancias que en él concurren. Será responsable de la coordinación del personal operario y estará a las órdenes directas de la dirección de la empresa o del responsable técnico al que suplirá en su ausencia.

Tercera Categoría:

DELINEANTE PROYECTISTA. Será el responsable del funcionamiento de la Oficina Técnica, realizando los proyectos encargados por el Subdirector Técnico o del Jefe de servicios, bajo su dirección y asesoramiento.

Darán realización práctica, por medio de planos, a las ideas sugeridas por el Subdirector Técnico o concebidas por él mismo.

Tendrá que conocer el cálculo de resistencia de materiales y saber croquizar en su conjunto y despiece, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a la que estén sometidos, poseyendo al propio tiempo los conocimientos técnicos y matemáticos apropiados para realizar mediciones y presupuestos. Valiéndose para ello de los medios informáticos de que dispone la empresa.

Artículo 19. Grupo II: personal administrativo.

Tienen tal carácter los empleados que presten sus servicios en la empresa y, a quien para el desarrollo de su función, se le exigen determinados conocimientos de carácter administrativo, acreditados mediante la titulación académica o profesional correspondiente o, en su caso, por haberlos adquiridos en su



trayectoria profesional.

Tercera Categoría:

OFICIAL 1º. Son los que a las órdenes inmediatas del Subdirector Administrativo, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

A modo de orientación, realizan trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos propios de oficina.

Cuarta Categoría:

OFICIALES 2º. Son los que, con perfecto conocimiento del trabajo de categoría inferior y a las órdenes del Oficial 1º o Subdirector Administrativo, desarrollan trabajos de mediana responsabilidad a que requieren menor iniciativa, tales como confección de nóminas, control y liquidación de efectos al cobro, operaciones fáciles de contabilidad, transcripción en los libros, organización de archivos o ficheros y demás trabajos auxiliares.

Quinta Categoría:

AUXILIARES. Son los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como mecanográficos en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, costes y preparación de recibos y cargos, etc. Valiéndose para ello de los medios informáticos de que dispone la empresa.

Artículo 20. Grupo III: personal operario.

Son los trabajadores que, poseyendo los conocimientos y prácticas de los oficios clásicos o propios de la industria y actividad, realizan los trabajos de mantenimiento y obra en las Instalaciones y Redes de Distribución de Agua Potable, Alcantarillado, Depuración de Aguas Residuales y "Usos Varios" de la



empresa.

Primera Categoría:

ENCARGADO. Es aquél trabajador, que poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados, tiene delegada bajo su responsabilidad la dirección de los trabajos del Personal Operario, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsable de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

Estará a las órdenes directas del Responsable Técnico de la empresa, supliendo en su ausencia al jefe de servicios o al responsable Técnico.

Es el responsable del cuidado y mantenimiento de las Redes de Agua Potable, Alcantarillado y "Usos Varios". Así como de los útiles, herramientas y maquinaria de la empresa. Valiéndose para ello de los medios informáticos de que dispone la empresa.

Segunda Categoría:

CAPATAZ. Es aquél operario que, participando directamente en los trabajos, y con perfecto conocimiento de todas y cada una de las especialidades de trabajo que intervienen en la explotación y con dotes de mando y organización, interpreta las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y perfecta ejecución y dirige personalmente los trabajos del personal obrero, siendo responsable de la disciplina, seguridad y rendimiento del personal a sus órdenes. Valiéndose para ello de los medios informáticos de que dispone la empresa.

Estará a las órdenes directas del Encargado, supliéndole en su ausencia.

Tercera Categoría:

OFICIAL 1. Son los que poseyendo un oficio determinado, lo practican y aplican con tal grado de perfección que no sólo le permiten llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y destreza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de su especialidad.



Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propia, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

Cuarta Categoría:

OFICIAL 2º. Integran esta categoría aquellos operarios que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específica de su actividad.

Este personal podrá estar actuando a las órdenes de personal de superior categoría, o tener a su cargo personal de inferior categoría cuando el cometido asignado no sea de mayor responsabilidad.

Quinta Categoría:

OFICIAL 3º O AYUDANTE. Se considerarán como tales los que, con la formación profesional elemental de las funciones que integran un oficio, ejecutan los trabajos acorde con la referida formación, bajo la dirección o encargo de un superior.

Sexta Categoría:

PEON ESPECIALISTA. Son los operarios que, con determinados conocimientos de una especialidad, la ejecutan y ayudan a los Oficiales en sus funciones.

Actuarán siempre bajo las órdenes de un operario de superior categoría.

Capítulo IV. Promoción y formación profesional.

Artículo 21. Ascensos y asimilaciones salariales.

1. Los ascensos del personal se realizarán, sin que para ello sea necesario la existencia de vacantes en las respectivas categorías, conforme al siguiente sistema de antigüedad:

a) Los Auxiliares Administrativos ascenderán, automáticamente, a Oficial 2º



Administrativo, a los siete años de antigüedad en su categoría.

b) Los Oficiales 2º Administrativos ascenderán, automáticamente, a Oficial 1º Administrativo, a los siete años de antigüedad en su categoría.

c) Los Oficiales de 2ª del personal operario ascenderán automáticamente Oficiales de 1ª a los siete años de antigüedad en la categoría.

d) Los Peones Especialistas del Personal Operario ascenderán, automáticamente, a Oficial 3º, a los siete años de antigüedad en su categoría.

e) Los Oficiales 3º del Personal Operario ascenderán, automáticamente, a Oficial 2º, a los siete años de antigüedad en su categoría.

2. Se establecen las siguientes Asimilaciones Salariales:

a) Los Oficiales 1º del Personal Operario percibirán, el Sueldo Base del Capataz, a los siete años de antigüedad en su categoría.

b) El Capataz del Personal Operario percibirá, el Sueldo Base del Encargado, a los siete años de antigüedad en su categoría.

c) Los Oficiales 1º Administrativos percibirán, el Sueldo Base del Jefe de Sección, a los siete años de antigüedad en su categoría.

3. Para los nuevos ingresos en la empresa, los ascensos una vez cumplido el tiempo de 7 años, tendrán que realizar unas pruebas psicotécnicas y otras relacionadas con el puesto de trabajo, que considere necesarias según la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar. Superando todas las pruebas el ascenso será inmediato.

Artículo 22. Idoneidad.

La Dirección" Gerencia, apoyada por el Delegado de Personal, pretende que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el trabajador más idóneo, por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas. Esta es la meta que espera alcanzar la empresa con su personal.





Artículo 23. Formación profesional.

1. De conformidad con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 1/1.995 de 24 de Marzo de 1.995, en orden a la formación y promoción profesional de los empleados de la Empresa, se les deberá facilitar, a éstos, la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.
2. El Delegado de Personal, deberá ser informado de los planes de Formación Profesional que se elaboren en la Empresa.
3. La empresa se compromete a establecer un sistema de Formación consignando en sus presupuestos anuales la correspondiente partida económica, teniendo en cuenta tanto las necesidades futuras de la empresa como el hecho de otorgar posibilidades reales de formación. Se dota durante la vigencia del Convenio una aportación económica de 6.000 euros para la formación del personal.

Artículo 24. Cursos de adaptación y capacitación.

1. La empresa directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales o reconocidos, o con profesionales especializados, organizará los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como los cursos de reconversión profesional que se precisen para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios.
2. Estos cursos se realizarán en horas de trabajo y la asistencia del trabajador será obligatoria. Si por imponderables ajenos a la propia empresa, estos cursos no se pudieran realizar dentro de la jornada laboral, la empresa y el Delegado de Personal convendrán las medidas necesarias para la asistencia de los trabajadores a los citados cursos.

Capítulo V. Jornada de trabajo. Vacaciones y licencias.

Artículo 25. Jornada laboral.





1. La duración máxima de la jornada laboral será de 1.511 horas anuales de trabajo efectivo. El cómputo medio anual será, como máximo, de 35 horas semanales, realizadas de lunes a viernes en jornada completa y continuada.
2. Los días de descanso serán dos, de carácter semanal e ininterrumpido, estableciéndose con carácter general como obligatorios, los días completos de sábado y domingo.
3. La distribución de la jornada en su cómputo diario y anual vendrá determinada por los cuadros horarios habituales en la empresa, fijados entre la Dirección y el Representante de los Trabajadores. Los citados cuadros horarios no podrán ser modificados sin acuerdo expreso entre ambas partes.
4. A los efectos de establecimiento del cómputo anual de horas, se considerará como tiempo efectivo de trabajo, los 30 minutos diarios de descanso que, como máximo, tienen los trabajadores acogidos a este Convenio Colectivo, así como todos los permisos y licencias expresamente recogidas en este Documento, y las que en cualquier momento se disponga por imperativo legal.

Artículo 26. Calendario laboral.

1. Anualmente, en la primera quincena del mes de Diciembre, se acordará conjuntamente, entre la Dirección de la empresa y el Representante de los Trabajadores, el Calendario Laboral que debe regir para el año siguiente, dándose publicidad en el centro de trabajo.
2. Este Calendario Laboral considerará, como mínimo, los siguientes días festivos:
 - Los contemplados en el Calendario Oficial de Festivos, emitido por la Junta de Andalucía y otros Organismos competentes.
 - Los dos días considerados como festivos en el municipio de Puerto Real.
 - Los días 6 de Enero, 24 y 31 de Diciembre.
 - El día de la Patrona de la empresa, que por necesidades del servicio, se disfrutará otro día distinto (que coincidirá en lunes o viernes), durante el mes de Junio.





- Hasta ocho días a distribuir, entre Semana Santa y Navidad-Año Nuevo, a utilizar en dos turnos.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

1. Tendrá la consideración de horas extraordinarias, las realizadas fuera de la jornada ordinaria y cuando sea necesario y justificado disponer de más trabajadores además del personal que en ese momento les corresponda formar el retén de disponibilidad.

2. Queda prohibido la realización de horas extraordinarias que no sean de carácter estructural. Tendrán esta consideración, las que se realicen por la necesidad de atender averías urgentes en las redes de abastecimiento de la empresa; o, por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la empresa y/o materias primas almacenables, por trabajos que requieran respuesta inmediata y no sea suficiente poderlas atender con el personal del retén de disponibilidad.

3. Es determinación de cada trabajador su compensación en tiempo de descanso o en dinero. Para ello se establece, que una hora trabajada fuera de la jornada ordinaria equivale a 1.75 horas en tiempo de descanso.

4. El abono de las horas extraordinarias en metálico se hará efectivo al mes siguiente de su realización, y de acuerdo con los valores establecidos en el Anexo II de este Convenio Colectivo.

5. Las horas extraordinarias compensadas, siempre que el Servicio lo permita, por descanso dentro del mes siguiente a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Los Jefes de los retenes de disponibilidad justificarán, si procede, la realización de horas extraordinarias. La Dirección de la empresa informará, mensualmente, al Representante de los Trabajadores, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas. En base a esa información, la Empresa y el Representante de los Trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

7. Las horas extraordinarias en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de





acuerdo con la ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios, y también, las horas extraordinarias estructurales descritas en el apartado 2 de este artículo.

Artículo 28. Vacaciones.

1. Los períodos de vacaciones de todo el personal deberán fijarse por acuerdo, entre el propio trabajador, el Gerente de la empresa y el Delegado de Personal.
2. El régimen de vacaciones anuales retribuidas de todo el personal será de 30 días naturales.
3. Como norma general, las vacaciones coincidirán con los meses de Julio, Agosto y Septiembre, teniendo en cuenta las necesidades productivas y las preferencias del personal.
4. Generalmente, el período total del disfrute de las vacaciones deberá tener el carácter de continuado, y no podrá sufrir un fraccionamiento superior a dos períodos.
5. Si excepcionalmente, las vacaciones anuales se disfrutara fraccionándola en más de dos períodos, el cómputo de las vacaciones se hará por días laborales, con el límite de veintidós días laborales en el año.
6. Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan, y no podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte.
7. Si durante el disfrute de las vacaciones anuales, el trabajador sufriera alguna enfermedad o internamiento clínico, causando baja laboral y notificándola a la empresa en el plazo de 48 horas, no se computarán, a efectos de duración de las vacaciones, los días que hubiese durado la baja laboral. El disfrute posterior de estos días quedará condicionado a las necesidades de la empresa, y siempre durante el año en curso.

Artículo 29. Licencias retribuidas.

Todos los trabajadores, avisando con la suficiente antelación, y si esto no fuera posible, justificándolo a posteriori, disfrutarán de las siguientes licencias





retribuidas, especificadas en días naturales:

- Por matrimonio: 17 días.

- Por nacimiento de un hijo: 4 días.

- Por enfermedad grave u hospitalización, con o sin intervención quirúrgica, del cónyuge o ex cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado: 3 días, si fuese en la localidad del domicilio del trabajador; 4 días, en otra localidad; y 6 días, si fuese fuera de la provincia.

- Por fallecimiento del cónyuge o ex cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado: igual que el párrafo anterior.

- Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día, si coincide con la jornada laboral.

- Por Primera Comunión o Bautizo de hijos: 1 día, si coincide con la jornada laboral.

- Por traslado de domicilio: 2 días.

- Por asistencia a cursos y exámenes de estudios relacionados con la promoción profesional del trabajador: el tiempo de su duración.

- Por deberes públicos de carácter inexcusable: el tiempo de su duración.

- Por trámites de matrimonio o divorcio: 2 días.

- Por maternidad; 120 días, prorrogables a 130 días si el parto es múltiple. En caso de que el padre y la madre trabajen, se podrá optar porque el padre disfrute las cuatro últimas semanas del período señalado, siempre que no implique un riesgo para la salud de la madre. No obstante, se tendrá en cuenta las mejoras de la legislación laboral vigente en cada momento.

- Por lactancia de hijo: una hora de reducción en la jornada diaria hasta nueve meses del nacimiento, que la trabajadora podrá dividir en dos fracciones o disfrutar de este tiempo total al inicio o final de la jornada. Este derecho podrá ser





ejercido, indistintamente, por el padre o la madre, en el supuesto de que ambos trabajen.

- Por gimnasia de preparación al parto: el tiempo de su duración, si coincide con la jornada laboral.

- En el caso de adopción de un menor, con resolución judicial, o acogimiento por decisión administrativa o judicial, existirá el derecho a disfrutar de una licencia retribuida de 60 días, si el niño o niña es menor de 9 meses. Si es mayor de 9 meses y menor de 5 años, la licencia será de 50 días, Este derecho podrá ser ejercido, indistintamente, por el padre o la madre, en el supuesto de que ambos trabajen.

Artículo 30. Licencias no retribuidas.

1. Los trabajadores fijos, con un mínimo de un año de antigüedad en plantilla, podrán solicitar permiso sin sueldo por un máximo de un mes, previo informe de la Jefatura de Servicio y del Representante de los Trabajadores.

2. Los trabajadores que tengan a su cargo disminuidos físicos o psíquicos, que no desempeñen actividades retribuidas, podrán solicitar la reducción de la jornada hasta un tercio de su duración, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

3. No obstante las condiciones anteriores, se tendrán en cuenta circunstancias de carácter excepcional.

Artículo 31. Excedencias.

1. Las excedencias se regirán por lo regulado en la Legislación Laboral vigente. En todo caso, la empresa garantizará durante dos años la reserva del puesto de trabajo, cubriendo las vacantes con contratos temporales o interinos que incluyan la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente, cuyos datos personales deben aparecer en dicho contrato.

2. Los trabajadores en excedencia no percibirán, en tal situación, remuneración por el puesto de trabajo en el que la causan, salvo los que estén prestando el Servicio Militar o Prestación Social Sustitutoria, que recibirán las pagas extraordinarias.



3. En todos los casos, la reincorporación al trabajo se producirá en el plazo de 30 días hábiles después de desaparecida la causa que motivó la situación, salvo que se trate del Servicio Militar o Prestación Social Sustitutoria, en que el plazo será de 60 días naturales.

Artículo 32. Baja. Enfermedad y accidente

1. En caso de incapacidad laboral transitoria y mientras el trabajador permanezca de Baja por la Seguridad Social, Mutualismo Laboral o Accidente de Trabajo, la empresa abonará al trabajador la diferencia existente entre la prestación oficial correspondiente a cada situación con cargo a la Entidad Gestora y el 100% de la base constituida por: salario base, partes proporcionales de pagas extraordinarias y de Plus Convenio, pluses, gratificaciones y complemento personal de antigüedad.

Este derecho surtirá efecto desde el primer día en que se produzca la Baja por Enfermedad o Accidente de Trabajo.

2. El trabajador que por Enfermedad Profesional, Accidente de Trabajo o de circulación, ocurrido en un servicio de la empresa, quedara inválido o incapacitado total o parcialmente para su trabajo habitual, se procurará que ocupe en la empresa aquellos puestos de trabajo cuyas facultades le permitan desempeñar.

3. Si la empresa no le facilitara el puesto que se adapte a las circunstancias establecidas en el párrafo anterior, ésta abonará al trabajador unos emolumentos iguales que en el apartado 1 de este artículo.

4. En caso de accidente de tráfico, ocurrido prestando un servicio para la empresa, ésta cubrirá el 100% de las retribuciones descritas en el apartado 1 de este artículo, si la aseguradora no lo cubriese,

Capítulo VI. Régimen económico.

Artículo 33. Retribuciones.

1, Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito del presente Convenio Colectivo, estará constituido por el Salario Base y sus complementos, correspondiéndose con la jornada normal de trabajo contenida en el artículo 25



de este Convenio.

2. El pago de salarios se realizará dentro de la jornada laboral, por meses, en efectivo, o bien mediante cheque, talón o transferencia bancaria, Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria, deberá asegurarse que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador, se produzca en la fecha habitual de pago.

3. En el Anexo-I de este Convenio Colectivo, viene reflejado el Salario Base de todos los trabajadores, por categorías, correspondiente al año 2005 que será incrementado por el IPC que resulte al cierre del ejercicio conforme a los artículos 35 y 36 del convenio.

Esta tabla de categorías que se adjunta, parte de la base de que a un mismo puesto de trabajo deberán corresponder las mismas retribuciones.

4. Los cambios que puedan darse en cualquiera de los conceptos retributivos, tanto en cuantía como en denominación, deberá ser informado la representación sindical.

Artículo 34. Salario base.

1. Es salario base de los trabajadores regulados por el presente convenio colectivo, la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos.

2. El salario base reflejado en el Anexo-J de este convenio, es el que se aplicará a partir del día 1 de Enero de 2.005 y hasta el 31 de Diciembre de 2.005.

Artículo 35. Incrementos salariales.

1. Todos los conceptos retributivos contemplados en este capítulo VI, así como las retribuciones extra salariales del capítulo VII, se incrementarán proporcionalmente a partir del día 1 de Enero de 2005 y hasta el 31 de Diciembre de 2008, El incremento económico de cada año se fijará desde el 1 de Enero de cada año, tomando como referencia el IPC real aprobado por el gobierno de la nación el año anterior.





2. Los pluses y conceptos retributivos extra salariales, así como los Derechos Sociales y Asistenciales, tendrán desde el 1 de Enero de 2006 y siguientes, la mejora señalada para los conceptos económicos y salariales, antes expresados, del incremento del IPC real del año anterior, siempre que no se haya previsto expresamente su importe para el resto de los años de duración del convenio.

3. En el caso de no existir denuncia de este Convenio, como se especifica en el artículo 5 de este Acuerdo, las sucesivas prórrogas del mismo, sufrirán un incremento salarial, a partir del 1 de Enero de cada año prorrogado en las mismas condiciones y cuantía descritas en los puntos 1 y 2 de este artículo.

Artículo 36. Revisión salarial.

1. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., alcanzara al 31 de Diciembre de cada año de vigencia del presente Convenio, un incremento superior a los previstos en el artículo anterior, se efectuará una Revisión Salarial y Extra salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada.

2. La revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos retributivos contemplados en el artículo anterior, y se hará con efecto retroactivo desde el 1 de Enero de cada año de vigencia, consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones salariales en futuros ejercicios.

3. La cantidad resultante se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de cada añade vigencia, En el caso de los trabajadores que no hayan permanecido en la empresa durante todo el año, se les abonará la parte proporcional correspondiente, en función de los meses trabajados.

Artículo 37. Antigüedad.

1. Se mantiene el actual régimen de antigüedad, consistente en un incremento del 7% sobre el salario base anual de la categoría que ostente en cada momento de su cálculo, porcada tres años de antigüedad en la empresa, contados a partir del 1 de Enero de 1.977.

2. La cantidad anual resultante para cada trabajador, dividida por doce, será la cantidad mensual a percibir, que se considerará como antigüedad consolidada. A esta cantidad se irá sumando y acumulando aquellas otras cantidades que por





antigüedad correspondan, según lo preceptuado en este artículo.

3. Las cantidades que cada trabajador perciba por el concepto de antigüedad consolidada y por los trienios a ella acumulados, no serán reducidas ni absorbidas cuando el trabajador cambie de categoría.

4. La fecha departida para la aplicación de este concepto, tanto para el personal existente en la actualidad como para el de nuevo ingreso, será la del 1 de Enero o la del 1 de Julio, según que el ingreso en la empresa se haya producido el 1º o 2º semestre del año.

Artículo 38. Premio vinculación.

1. Por cada cinco años de servicio en la empresa, y como premio a la permanencia y fidelidad a la misma, se abonará a todo el personal la cantidad de 138,70 euros anuales, prorrateadas mensualmente.

2. Este premio de vinculación se percibirá a partir del 1 de Enero del año en que se cumplan los cinco años.

Artículo 39. Plus extra salarial.

1. Se abonará en concepto de indemnización a todos los trabajadores, como gastos derivados por asistencia y puntualidad al trabajo, la cantidad de 2euros por día del año, con la salvedad de que el trabajador que en un mismo mes lleve más de cuatro faltas de puntualidad o, una de asistencia sin justificar, perderá automáticamente dicho plus durante ese mes.

2. El importe de las primas no devengadas por falta de puntualidad o asistencia, tal como se indica en el punto 1de este artículo, se destinará a obras sociales, gestionadas por el Gerente y el Delegado de Personal.

Artículo 40. Plus convenio.

1. Se establece para todos los trabajadores afectados por este Convenio, una percepción económica denominada "Plus Convenio". Y su cuantía anual será:





a) Para el año 2.005, se abonará a cada trabajador, mensualmente, sin distinción de categorías, la cantidad de 152,71 euros, en las doce mensualidades del año.

b) Para el año 2006 y siguientes, se abonará incrementando la cantidad anterior como se estipula en el artículo 35,

2. Para los trabajadores que ingresen o cesen en la empresa durante el año, y en general, para todo trabajador que no preste sus servicios el año completo, el "Plus Convenio" se abonará proporcionalmente al tiempo que se trabaje durante el año.

Tendrán derecho a percibir este concepto el trabajador/a que se jubile, y el viudo/a del trabajador/a.

Artículo 40 B. Participación en beneficios.

Se establece para todos los trabajadores afectados por este convenio una percepción denominada "Participación en Beneficios" que se abonará en los ejercicios económicos en los que la empresa obtenga beneficios, tomando como referencia el cierre de las cuentas anuales del ejercicio anterior que se produce en Julio de cada año y será abonada en el mes de noviembre cuando corresponda, la cuantía anual se establece en 700 euros.

Artículo 41. Pagas extraordinarias.

1. Todos los trabajadores de esta empresa percibirán, anualmente, cuatro pagas extraordinarias, equivalentes cada una de ellas, en una mensualidad de su salario base más antigüedad.

2. Las referidas pagas se abonarán, respectivamente, el 31 de Marzo, 30 de Junio, 30 de Septiembre y el 15 de Diciembre de cada año.

3. Para los trabajadores que ingresen o cesen en la empresa durante el año, y en general, para todo trabajador que no preste sus servicios el año completo, se abonarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado en el primer semestre, para las de Marzo y Junio, y en el segundo semestre, para las de Septiembre y Diciembre.

Artículo 42. Horas extraordinarias.





Teniendo en cuenta lo que se indica en el artículo 27 de este Convenio para las circunstancias excepcionales, en el caso de que el trabajador elija el abono en metálico de las horas extraordinarias, se pagarán de acuerdo con los valores establecidos en el Anexo-II de este Convenio.

Artículo 43. Trabajo nocturno.

1. El trabajo realizado durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrá derecho a un complemento, con independencia del importe que por horas extraordinarias pudiera corresponderle.
2. La cuantía de este complemento de nocturnidad, es del 25% del Salario Base de la categoría correspondiente al trabajador por las horas que sea requerido y se computará incrementando a las horas extraordinarias.
3. Quedan exceptuados de este complemento de trabajo nocturno, el personal que sea contratado expresamente para realizar su función durante el período nocturno y el personal que en cada momento le corresponde su turno de reten de disponibilidad.

Artículo 44. Plus de conductor.

1. Retribuye la conducción y el manejo de vehículo de motor, con carácter habitual en la empresa, aparte de cumplir con las funciones correspondientes a su categoría profesional.
2. Queda establecido en, 3,82 euros diarios para el conductor de coches-paqueteras, y de 4,51 euros diarias para el conductor del camión o vehículo especial Dicho plus se asegura en la misma cantidad, en el caso de retirada de carnet si se produce en el desempeño del servicio.
3. Igualmente percibirán este plus los trabajadores que utilicen su coche particular para el servicio de la empresa, previo consentimiento de la dirección de la empresa, A tener en cuenta la entrada del nuevo carné por puntos, lo que supone un mayor riesgo de retirada de puntos, por lo tanto la posibilidad de retirada del mismo.

El plus de conductor se le seguirá abonando por la EMPRESA al operario que le fuese retirado el carné, siempre y cuando fuese con un vehículo de la empresa o





propio al servicio de la misma, y correrá con los gastos del curso para la recuperación del mismo, si fuese necesario, salvo que estuviese bajo los efectos del alcohol u otras drogas, no permitidas.

Se instalará en los vehículos de la empresa un sistema de manos libres.

Artículo 45. Plus de polivalencia.

Por realizar doble tarea tanto en servicio de aguas como en saneamiento y por la peligrosidad, toxicidad y penosidad que las reparaciones de las redes implican aquellos trabajadores que venían percibiendo dichos pluses (peligrosidad, toxicidad y penosidad) percibirán un plus mensual de 123,46 euros.

Así mismo el personal administrativo, técnico y de dirección percibirá dicho plus por realizar las tareas de gestión, facturación y cobra de la Tasa de Residuos Sólidos Urbanos. El importe es de 133,58 euros mensuales.

Artículo 46. Reten de disponibilidad.

1. El objetivo del Retén de Disponibilidad es, atender las averías y trabajos de carácter extraordinario y urgente que puedan surgir fuera de la jornada normal, así como los sábados, domingos y festivo.

2. El Retén estará formado por un Jefe de Retén y dos operarios. El Jefe del Retén será, normalmente, el Jefe de Servicio, Encargado o el Capataz, indistintamente, que deberán de comparecer ante una situación de avería o cuando se les requiera; y los operarios, serán dos trabajadores del Grupo III: Personal Operario.

El jefe de retén es el que deberá ser localizado en caso de avería o atasco y será quien dispondrá en función del trabajo de los distintos operarios, primeramente de los que estuviesen de retén y en caso justificado de fuerza mayor del resto del personal.

3. Con el fin de hacer más cómoda y fácil la localización, se dotará a los componentes del Retén de Disponibilidad de algún medio electrónico de localización personal a distancia.

4. Con carácter general, la duración del Retén de Disponibilidad será semanal,





iniciándose al comienzo de la jornada ordinaria del lunes, y concluyendo a la misma hora del lunes siguiente.

5. Desde la finalización de la jornada, así como los sábados, domingos y festivos comprendido en su semana, el trabajador que forme parte del Retén, sin estar presente en el puesto de trabajo, estará localizable y en disposición de actuar, en un tiempo razonable, si fuera requerido.

6. Los trabajadores que forman parte del Reten de Disponibilidad percibirán un plus mensual por disponibilidad con las cantidades que se exponen en el Art. 48 de este Convenio Colectivo.

7. Para cubrir la posible circunstancia excepcional y justificable en la que pueda requerirse más personal del que integre en ese momento el retén se localizará al personal que pudiera estar disponible.

8. En el caso justificado en el que se produzca una avería en horas de la jornada laboral y se prolongue la avería fuera de la jornada laboral el personal que estando de retén de disponibilidad percibirán el recargo de las horas que realice exclusivamente en esa avería.

9. En el caso de que faltase personal para poderse completar los turnos de retén semanal al personal que tuviese que hacer más días de guardia por sustitución o por necesidades de la empresa justificadas, se abonará al trabajador 20 euros por día de sustitución en el retén.

Artículo 47. Quebranto de moneda.

1. En concepto de Quebranto de moneda, para los puestos de trabajo de Caja, se establece un plus de 15,31 euros por mes y trabajador,

2. En el caso de que algún trabajador, eventualmente, hiciera las veces de Cajero o tuviera que manejar dinero de la empresa, percibirían igualmente el plus de Quebranto de moneda. Si no estuviera el mes completo, se le abonaría proporcionalmente al tiempo trabajado,

Artículo 48. Plus de disponibilidad.





Se establece para el año 2005 el siguiente plus de disponibilidad:

A partir de enero del 2005

- a) Sup. Niv. A (Dirección) 802,92 euros
- b) Sup. Niv. B (Técnico y Administrativo) 567,07 euros
- c) Jefe de servicio 538,79 euros
- d) Encargado 510,49 euros
- e) Capataz 475,33 euros
- f) Oficial 1ª 392,88 euros
- g) Oficial 2ª 364,97 euros
- h) Oficial 3ª 346,77 euros

Artículo 49. Desplazamiento y dietas.

1. Por cada servicio que se le ordene o sea realizado con automóvil propio, para desplazamiento de los trabajadores y de los útiles o herramientas que precise, percibirá la cantidad de 2,19 euros y 0,18 euros más por cada kilómetro que recorra con su vehículo.
2. Si el vehículo propiedad del trabajador, sufriera un accidente siendo usado para funciones inherentes a su trabajo, los costos de reparación que fuesen a cargo del trabajador, los cubrirá la empresa, salvo si la reparación la cubriese el seguro.
3. Cuando el trabajador por prestación de servicios tenga que realizar viajes en medios distintos a su vehículo propio, previo consentimiento de la dirección de la empresa, se le abonará el importe del billete.





4. El trabajador que por necesidades de la empresa tenga que desplazarse a otro Término Municipal, percibirá en concepto de Dietas, las siguientes cantidades:

a) Dieta completa: 77,74 euros diarios

b) Media dieta: 31,19 euros diarios

5. Cuando el personal, por razones de trabajo, tuviera que continuar su jornada normal de trabajo sin poder ir a su casa, la empresa se verá obligada a abonarle la comida o la cantidad de 16,64 euros/día.

Artículo 50. Consumo de agua.

1. El importe de los servicios derivados del consumo de agua potable, tales como el alcantarillado y la depuración, así como el propio consumo de agua potable, será gratuito, hasta el límite de 40 metros cúbicos mensuales, para todos los trabajadores, jubilados, pensionistas, viudos o viudas de esta empresa.

2. Este beneficio alcanzará tan sólo al consumo y servicios especificados en el punto anterior de este artículo, y referido al domicilio habitual.

3. En el supuesto de que en su domicilio habitual exista contador de agua centralizado en Comunidad de Vecinos, la empresa abonará el importe de 40 metros cúbicos al mes, incluyendo el importe correspondiente a alcantarillado y depuración.

4. En cualquier caso, no se facturará a cuenta del trabajador alquiler de contador, impuestos, ni tampoco cuota alguna, por los conceptos de agua y saneamiento, En el caso de Traslado de domicilio habitual y primera vivienda se excluirá del pago a los trabajadores incluidos en el convenio de la cuota de contratación y derechos de acometida.

Artículo 51. Fiesta de la patrona.

1. Para conmemorar la Fiesta de la Patrona de esta empresa, se abonará en la Nómina del mes de Mayo, a cada trabajador, una gratificación de 625,26 euros.





2. Por las necesidades del servicio, la Fiesta de la Patrona se conmemorará el día que mayor convenga, tanto a la empresa como a los trabajadores, durante el mes de Junio.

Capítulo VII. Retribuciones extra salariales.

Artículo 52. Ayudas sociales.

1. Los trabajadores, jubilados y pensionistas, que tengan hijos de capacidad disminuida a su cargo, percibirán por cada uno de ellos la cantidad de 93,19 euros mensuales, En caso de fallecimiento del beneficiario, se mantendrá la ayuda a favor del huérfano.

2. Los trabajadores acogidos al presente Convenio, percibirán por cada hijo anualmente las siguientes ayudas:

a) Estudios: Guardería, Preescolar, primaria, secundaria o similar: 166,37

b) Estudios: Universitarios: 554,69

La Empresa se reserva el derecho de exigir la justificación que entienda necesaria, así como a aquellos trabajadores cuyos cónyuges trabajen en otras empresas, certificación de no percibir otras cantidades por tal concepto.

3. Las ayudas establecidas en los apartados 1. y 2, de este artículo, serán extensivas a las viudas/dos y jubilados/das de esta Empresa en todo su contenido.

También podrá acogerse al apartado 2, de este Artículo, aquel trabajador que realice alguno de los estudios mencionados.

4. Se establece para todo el personal de esta Empresa una dote consistente en 214,05 euros como premio de Nupcialidad.

5. Por cada hijo nacido vivo, el trabajador percibirá la cantidad de 72,94 euros.

Este derecho será ejercido, alternativamente, por el padre o la madre, si ambos fuesen trabajadores de esta Empresa.





6. El personal fijo de plantilla que se encuentre en una necesidad económica debidamente justificada, podrá solicitar de la Empresa anticipos reintegrables de acuerdo con el reglamento de anticipos convenido entre ambas partes, que se incluye como Anexo-III.

Se dota el fondo de anticipos, para la vigencia del presente Convenio, en la cuantía de 18,000 euros al año, y se incrementará anualmente con el IPC.

Artículo 53. Seguro de vida.

1. La Empresa mantiene el Seguro de Vida Colectivo, pagado totalmente por la empresa.

2. Las condiciones de la póliza son:

a) Los capitales garantizados se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir el fallecimiento,

b) En el supuesto de invalidez permanente y absoluta, estando el trabajador en activo en la Empresa y producida antes de los setenta años de edad, los asegurados percibirán el capital garantizado al declararse la invalidez; y sus beneficiarios, otro capital igual al ocurrir el fallecimiento del titular.

3. El seguro de vida se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa.

El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que, por tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

4. La tabla de capitales garantizados por el Seguro de Vida colectivo es, la siguiente:

-Invalidez absoluta y permanente por enfermedad: 19.579,71 euros

- Fallecimiento: 19.579,71 euros

- Muerte por accidente: 39.143,42 euros





- Invalidez absoluta y permanente por accidente : "39.143,42 euros

Artículo 54. Ayudas medico-sanitarias complementarias.

1. Todos los trabajadores que lo precisen, incluidos el cónyuge y los hijos, siempre que dependan del trabajador, convivan con él y no tengan ingresos propios por trabajo remunerado, percibirán las siguientes ayudas por los siguientes conceptos:

a) Ortopédicas:

- Calzado corrector, con o sin plantillas, - Plantillas ortopédicas,

b) Vehículos de inválidos:

- Por una sola vez, salvo supuestos excepcionales.

e) Dentarias:

- Dentadura superior o inferior.- Dentadura completa, - Piezas, - Empastes. Implantes osteointegrados. - Ortodoncia iniciada antes de los 18 años

d) Oculares:

- Gafas de lejos o de cerca. Gafas bifocales, - Gafas telelupa. - Sustitución de cristales,

- Sustitución de cristales telelupa. - Lentillas. - Prismas.- Lentes intraoculares o intervención quirúrgica,

e) Audífonos:

2. El pago de los puntos a, b, d y e, se efectuará en el mes siguiente a la presentación de factura válida a efectos fiscales y receta médica o de especialista,

3. El pago del punto c, se efectuará en el mes siguiente a la presentación de



factura válida a efectos fiscales.

4. Se establece una periodicidad computable por la presentación de facturas, de dos años para ortopédicas, oculares y audífonos, salvo aumento de graduación o deficiencia,

5. La empresa abonará el 50 %de las facturas referidas a este artículo con el límite anual total de 1.000 euros por trabajador.

Artículo 54 B. Plan de pensiones.

La empresa creará un Plan de Pensiones, del Sistema Empleo de aportación diferida para todos los trabajadores incluidos en el presente convenio colectivo, durante la vigencia del mismo,

Por acuerdo de Convenio de fecha 01/01/2001 se ha establecido un plan de pensiones para los trabajadores de APRESA, en la modalidad de Sistema de Empleo, y Sistema de Capitalización Individual. La aportación del promotor a partir del 1 de Enero de 2005 y siguientes se incrementará un 5% anual, afectando solo a la aportación obligatoria mensual del promotor para cada uno de los partícipes. La aportación para el 2005 es de 410,47 euros anuales por trabajador.

El Plan se rige por el Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (DL 112002, de noviembre), por el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones (RD.304/2004, de 20 de febrero) y por las especificaciones que rigen las condiciones particulares del denominado "APRESA Plan de Pensiones".

Artículo 54 C. Imposición medalla a los 25 y 50 años.

Con carácter retroactivo, la empresa impondrá a los trabajadores que cumplan 25 y 50 años de Servicios medalla por los servicios prestados siendo esta imposición con carácter retroactivo a la vigencia de este convenio para los trabajadores en activo, con aportación económica de 339,39 euros.

También se le impondrá la medalla al trabajador que se jubile.

Capítulo VIII. Régimen de previsión social.

Artículo 55. Jubilación anticipada.

1. El personal que teniendo cumplidos los 60 años de edad, o que los cumpla dentro de la vigencia del presente Convenio, solicite su jubilación, la Empresa, considerando justificada esta petición, la concederá con arreglo a la siguiente escala:

Con 20 años de Servicios	100%
Con 19 años de Servicios	99%
Con 18 años de Servicios	98%
Con 17 años de Servicios	97%
Con 16 años de Servicios	96%
Con 15 años de Servicios	95%
Con 14 años de Servicios	94%
Con 13 años de Servicios	93 %
Con 12 años de Servicios	92%
Con 11 años de Servicios	91%
Con 10 años de servicios	90%

2. Los conceptos a computar para el cálculo de la jubilación serán los siguientes:

- Salario Base y aumentos periódicos por antigüedad.
- Premio Vinculación y Pagas extraordinarias.
- Mejoras económicas del presente Convenio.

3. Todo el personal que solicite su jubilación voluntaria a los 60 años de edad, la empresa se verá obligada a concederle el incremento que suponga los Convenios Colectivos hasta su jubilación forzosa, en la cuantía total de revisión hasta los 65 años de edad aplicado según el porcentaje indicado en el punto 1º de este artículo.

Conforme al Convenio laboral del Ayuntamiento siempre de conformidad con la empresa y el trabajador y a la normativa laboral vigente (RD 1131/2002)



Artículo 56. Premio a la jubilación.

1. Con el objeto de estimular y premiar, especialmente la profesionalidad y la constancia, la Empresa abonará los siguientes premios a la jubilación del trabajador, y según sus años de servicios:

- Más de 20 años de Servicios: 3 Mensualidades del Convenio.
- Más de 25 años de Servicios: 4 Mensualidades del Convenio.
- Más de 30 años de Servicios: 5 Mensualidades del Convenio.

2. Los trabajadores que fallezcan, o causen baja definitiva-mente en la Empresa por Invalidez Permanente, recibirán el premio correspondiente a sus años de servicios. En caso de fallecimiento serán beneficiarios de dicho Premio, la esposa, esposo, hijos o herederos legales.

Artículo 57. Pensiones de viudedad y orfandad.

1. Se establece para las viudas, viudos e hijos del Personal de esta Empresa un sistema complementario de Pensión de Viudedad y temporal de orfandad, con cargo a la Empresa, en base a los siguientes criterios:

a) Viudedad

La cuantía de la pensión será equivalente hasta el 60 % de los siguientes conceptos consolidados:

- Salario Base y aumentos periódicos por Antigüedad
- Premio de Vinculación.
- Pagas Extraordinarias.
- Mejoras Económicas del presente Convenio

b) Orfandad





1. La cuantía de la Pensión alcanzará a los Huérfanos de edad inferior a los 18 años, y será para cada huérfano hasta al 30% de los conceptos consolidados enumerados en el apartado anterior.
2. Los complementos por Viudedad y Orfandad a cargo de la Empresa, consistirán, en su caso, en la diferencia existente entre las Pensiones así calculadas y el importe de las Pensiones Oficiales correspondiente.
3. En ningún caso, podrá rebasarse entre Viudedad, Orfandad, y la Pensión Oficial el 100 %de los conceptos computados como base de las pensiones.
4. Las Pensiones de Orfandad, cesarán a medida que los huérfanos cumplan los 18 años, y sólo continuará, en caso de que esté incapacitado para el trabajo.
5. Los apartados a) y b), se actualizarán anualmente con la subida que supongan los Convenios Colectivos siguientes, deduciendo, en su caso, la subida efectuada por las Pensiones Oficiales.

Artículo 57 B. Personal con capacidad disminuida.

El empleado cuya capacidad haya disminuido por la edad u otras circunstancia, comprobadas por informe médico y acreditado con un certificado de minusvalía, la Dirección de la empresa y el Delegado de personal; la Dirección de la empresa procurará acoplarlo a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan posibilidades para ello, señalándose para ello un nuevo puesto de trabajo, pero manteniéndole las retribuciones que venía percibiendo. Este personal será computable a los efectos de porcentaje a que se refiere el artículo 38.1 de la Ley 1319/82, de 7de Abril, Real Decreto 1451, de 11 de mayo.

Capitulo IX. Condiciones de trabajo y salud laboral.

Artículo 58. Principio general.

1. Los firmantes del Presente Convenio manifiestan su voluntad de cumplir y hacer cumplir la vigente normativa de Prevención de Riesgos Laborales reguladas por la Ley 31/1.995 de 8 de Noviembre de 1.995 y los Reglamentos que la desarrollen, así como los artículos 19 y 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de Marzo de 1.995; siendo necesaria la colaboración de todos los miembros de la Empresa





para llevar adelante las medidas preventivas que permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados del trabajo diario.

2. Con la participación e información del Delegado de Personal y Secciones Sindicales, se promoverá por la Dirección Acciones formativas e informativas, de signo prevencionista, tendentes a evitar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 59. Delegado de prevención.

1. Las funciones del Delegado de Prevención serán asumidas por el Delegado de Personal, pudiendo este delegar estas funciones en el trabajador que considere más oportuno.

2. Tendrá los deberes y derechos recogidos en la Ley mencionada en el artículo anterior.

Artículo 60. Obligaciones de los trabajadores.

1. Con independencia de los derechos y obligaciones que al respecto se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Trabajador deberá dar cuenta inmediatamente a sus superiores, de los accidentes, riesgos e imperfecciones de las máquinas, instalaciones y material que utilicen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera lugar en caso de no hacerlo y producirse víctimas o daños.

2. Todos los trabajadores deberán utilizar obligatoriamente los medios de protección personal que se le entreguen, así como cuidar de su perfecto estado y conservación.

Artículo 61. Obligaciones de directivos, técnicos y mandos.

Con independencia de los derechos y obligaciones que al respecto se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá, en el supuesto de que se le notifique un accidente o riesgo de que se produzca, disponer, el mando intermedio correspondiente, de los medios adecuados para evitarlo, y si no fuese posible, paralizará o prohibirá los trabajos, informando de las actuaciones al jefe inmediato y al Delegado de Prevención.

Capítulo X. Derechos sindicales.





Artículo 62. Acción sindical.

La Acción Sindical en la Empresa se regirá, por lo dispuesto en los artículos siguientes y en la Legislación Vigente en cada momento, siempre que se establezcan normativas más favorables.

Artículo 63. Competencias y funciones del delegado de personal.

1. Asegurar el cumplimiento de la Legislación Vigente en materia laboral, Seguridad Social y condiciones de trabajo y salud laboral.

2. Ser informado y consultado sobre aquellas decisiones de la Empresa, que afecten a la Organización y condiciones de empleo y trabajo.

3. Recibir información fehaciente sobre la situación económica y financiera, y en particular en lo referente a:

- Expediente de Regulación de Empleo.

- Fusión, absorción o alteración del Objeto Social.

- Introducción de nuevos métodos de trabajo.

4. Recibir información anual de Balances y Estado de Cuentas de la Empresa.

5. Disfrutar de hasta 40 horas al mes retribuidas y 10 días de licencia al año no retribuida, para el ejercicio de Actividades Sindicales, debidamente justificada.

6. Ser interlocutor válido en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y en la Comisión Paritaria interpretadora del Convenio Colectivo.

Artículo 64. Sección sindical.

Para el mejor desarrollo de sus funciones, el Delegado de las Secciones Sindicales en la Empresa, gozarán de los siguientes derechos:

a) La imposición de sanciones será puesta en conocimiento previo del Sindicato al





que pertenezca el trabajador.

b) Disfrutar de hasta 10 horas al mes retribuidas, para el ejercicio de actividades sindicales debidamente justificadas.

c) Ser interlocutor válido en la composición negociadora del Convenio Colectivo.

Artículo 65. Derechos de las secciones sindicales.

Las Secciones Sindicales gozarán de los siguientes derechos:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter Sindical en los locales de la Empresa, a tal fin, la Dirección de la Empresa se compromete facilitará un "Tablón de Anuncios" a la firma del Convenio, para su colocación en el Centro de Trabajo. En el caso de que exista más de un Centro de Trabajo, habrá un "Tablón de Anuncios" en cada uno de ellos.

b) Recaudar las cotizaciones de los afiliados o cualquier tipo de aportación de carácter Sindical.

c) Convocar y reunir a los trabajadores en Asamblea, con notificación previa a la Dirección de la Empresa.

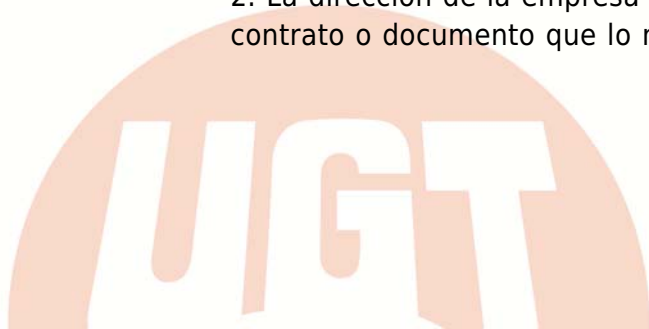
Artículo 66. Derechos de reunión.

Los trabajadores podrán reunirse en los locales de la Empresa, tanto fuera como dentro de su jornada laboral. En este último caso se dispondrá de 40 horas al año, que serán normalmente remuneradas.

Artículo 67. Entrega de las copias de los contratos.

1. Una copia íntegra de todos los modelos de contratos de trabajo, modificaciones o prórrogas de los mismos se entregará al representante legal de los trabajadores, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

2. La dirección de la empresa en el plazo de siete días entregará una copia del contrato o documento que lo modifique al Delegado de Personal y a la Sección





Sindical a que pertenezca el trabajador. Si el trabajador no estuviera afiliado, la copia se entregará a las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativas.

Artículo 68. Información de contratos no escritos.

La dirección de la empresa informará en el plazo de tres días, a los Representantes Legales de los trabajadores de los contratos no celebrados por escrito, notificando todos los datos relativos a sus condiciones laborales con la sola excepción de los referidos a su intimidad personal.

Artículo 69. Información en materia de subcontratación.

1, La dirección de la empresa estará obligada a facilitar a los representantes Legales de los trabajadores, información periódica sobre subcontratación. Dicha información incluirá al menos:

- a) Las previsiones y planes de la empresa relativos a la subcontratación.
- b) Copia de contrato celebrado entre el empresario principal y el contratista.

2. La documentación donde se recoja la anterior información se entregará trimestralmente.

Artículo 70. Participación sindical en la contratación.

Los sindicatos firmantes de este convenio y que cuenten con presencia en la empresa, serán consultados con carácter previo a la adopción de decisiones empresariales en materia de:

- Número de trabajadores que se han de contratar.
- Modalidades de contratos a utilizar y número de ellos.
- Fecha de celebración de los contratos y duración de los mismos.





- Modos de selección de personal.

Artículo 71. Consejo de administración.

1. La empresa facilitará a este Representante del Personal, la misma documentación que a los miembros del Consejo de Administración.
2. El Delegado de Personal observará sigilo profesional en las informaciones que reciba del consejo de administración, tal como se indica en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 72. Bolsa de trabajo.

Para la gestión de la bolsa de trabajo, se estará a lo que convengan las Instituciones, Empresa, Sindicatos y Delegado de Personal.

Para cubrir las plazas por concurso-oposición se constituirá un Tribunal Calificador compuesto por un Presidente y cuatro o tres Vocales, que actuarán en todas las convocatorias que hubieran de celebrarse.

El Presidente será el Gerente o persona en quien delegue. Los Vocales deberán ser designados uno por la empresa y uno o dos por el Delegado de personal.

El último vocal será designado por el Centro Profesional que corresponda en función de los conocimientos requeridos en la Convocatoria, a solicitud del Presidente.

Los vocales tanto los designados por la empresa, como el designado por el Delegado de Personal, deberán ser del mismo grupo profesional y de categoría no inferior a la vacante.

La empresa, al anunciar la vacante, señalará las pruebas a realizar, señalando en dicha convocatoria el plazo de presentación de solicitudes, fecha de las pruebas y demás requisitos que se estimen necesarios observar. Dichas pruebas se expondrán en el tablón de anuncios con una antelación no superior a un mes en función de las pruebas a realizar.





La empresa facilitará a los tribunales las medidas necesarias para la realización de dichos concursos.

Por los tribunales se fijará la puntuación a aplicar en cada prueba y terminada esta remitirá a la Dirección acta del resultado habido y propuesta de nombramiento a favor del concursante que haya obtenido mayor puntuación.

El tribunal calificador tendrá en cuenta, a efecto de puntuación las actividades formativas en las que el trabajador haya participado a lo largo de su vida profesional, así como en los trabajos realizados en Empresas Públicas dedicadas a la misma actividad.

Todos los acuerdos del Tribunal se tomarán por mayoría de votos y contra los mismos podrán los concursantes reclamar en el plazo de cinco días, ante la Dirección de la Empresa y contra su resolución, ejercitar las acciones laborales pertinentes.

Las vacantes cubiertas con el personal ajeno a la Empresa se considerará con carácter provisional durante un periodo que se denomina de PRUEBA no puede exceder 3 meses.

Disposición transitoria.

A partir de la firma del presente Convenio, se constituirá una Comisión de Estudio que desarrollará, antes del 30 de Octubre de 2005, unos nuevos grupos profesionales, categorías y funciones de las mismas, basado en los siguientes principios:

- Adecuación a las nuevas tecnologías,
- Modernización de los sistemas de trabajo.
- Nuevos conocimientos.

Esta Comisión estará formada, en principio, por los miembros de la Comisión Paritaria descrita en el artículo 6 de este Convenio. No obstante, se podrán incorporar a la misma, las personas que estimen convenientes los miembros de dicha Comisión Paritaria.



Los resultados de la mencionada Comisión de Estudio, aprobados por la Dirección de la empresa y el Representante de los trabajadores, serán vinculantes a partir de la firma del acuerdo de esta Comisión, incorporándose como Anexo al presente Convenio, formando parte integrante de él, y sustituyendo o modificando cuanto el mismo regula en lo que a este aspecto se refiera.

Clausulas adicionales.

Cláusula adicional primera.

Como derecho supletorio, y exclusivamente, para lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 111.995 de 24 de Marzo de 1.995, a la Ordenanza Laboral para las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua (Orden Ministerial del Trabajo de 27 de Enero de 1. 97-2), actualmente prorrogada, y, en caso de derogación de ésta, permanecerá en vigor todo su articulado hasta que se apruebe el Convenio General de Las Industrias del Sector referido, que sustituya a la Ordenanza Laboral.

Siempre que no modifique las condiciones económicas de este convenio, ni afectando a lo recogido en los Capítulos VI, VII, VIII y IX de este documento, dejando sin efecto cualquier alteración en la normativa que afecte a los Planes de Pensiones y de Jubilación del personal, y seguros de vida.

Cláusula adicional segunda.

Queda incorporado como parte de este Convenio, el Documento-Acuerdo del 9 de Noviembre de 1.992, firmado entre una representación de la Empresa "EMAE", con el Alcalde y Presidente del Consejo de Administración, a la cabeza; y una representación de Trabajadores, con el Delegado de Personal al frente, ratificado posteriormente por el Pleno Municipal, y que se añade como Anexo-III.

Cláusula adicional tercera.

A partir del 1 de Enero de 1.997, la Empresa dejó de abonar el consumo de energía eléctrica que los trabajadores tengan en su domicilio habitual. A cambio, se incluye en este Convenio el artículo 40. Plus Convenio.

Cláusula adicional cuarta.

En el artículo 51. Fiesta de la Patrona, en su importe, va incluido "Venta de Contadores" y "Bolsa de Vacaciones".

Clausula adicional quinta.

En el artículo 45 "plus de polivalencia" se incluye en su importe el plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad".

Clausula adicional sexta.

En el art. 48 se incluye en su importe el plus de "Disponibilidad".

Anexo I Tabla salarial base. Año 01/01/05

Grupo especial o dirección	
1ª Categoría superior nivel a o	2.258,45
2ª Categoría superior nivel b o	1.920,11
Grupo 1, personal técnico	
1ª Categoría superior nivel b o	1.920,11
2ª Categoría jefe de servicios	1.460,74
3ª Categoría	
Delineante proyectista o	1.420,02
Grupo II. Personal administrativo	
3ª Categoría Oficial 1ª	1.197,73
4ª Categoría: oficial 2ª o	1.122,56
5ª Categoría: Auxiliar Administrativo	978,95
Grupo III Personal operario	
1ª Categoría, encargado o	1.286,39
2ª Categoría capataz o	1.197,64
3ª Categoría: oficial 1ª o	1.057,90
4ª Categoría. Oficial 2ª o	982,74
5ª Categoría. Oficial 3ª o ayudante o	933,74
6ª Categoría, peón	841,74

Anexo II. Horas extraordinarias 01/01/01

	Hora extraordinaria	Recargo
Gerente	34,97	19,82
Superior nivel b	29,58	16,85
Jefe de servicio	22,50	12,82
Delineante proyectista	21,87	12,39
Encargado	19,80	11,32
Capataz	18,44	10,53
OFICIAL 1ª ADMINIST.	18,44	10,53
OFICIAL 2º ADMINIST.	16,65	9,51
AUXILIAR administrativo	16,08	8,29
OFICIAL 1º OPERARIO	16,29	9,31
OFICIAL 2º OPERARIO	15,14	8,65
OFICIAL 3º OPERARIO	14,38	8,22
Peón	12,98	7,39

Anexo III

En la Villa de Puerto Real, a nueve de noviembre de mil novecientos noventa y dos.

Reunidos

De una parte, D. JOSÉ ANTONIO BARROSO TOLEDO, en su calidad de Alcalde del Ayuntamiento de Puerto Real y Presidente del Consejo de Administración de la Empresa Municipal de Agua y Electricidad (EMAE), asistido del Gerente de dicha



empresa. D. FRANCISCO DURAN MORA: y, de otra, D. JUAN ANTONIO EZEQUIEL GUERRERO, como Delegado del Personal que integran la plantilla de la EMAE, asistido de una comisión de trabajadores de la misma compuesta por D. JOSE ANTONIO SORIA ORDOÑEZ, D. JUAN LLAMAS PEREZ, D. JOSE DE ALBA CAÑAMAQUE Y DÑA. MILAGROSA ESPINOSA DE LOS MONTEROS CAMPOS.

EXPONE EL SR. ALCALDE

1º. Que el Ayuntamiento que preside acordó constituir una comisión Especial de Estudio, a fin de informar y dictaminar sobre la conveniencia y viabilidad de pasar a prestar por entidades mercantiles públicas los actuales servicios que conforman el objeto de la EMAE.

2º. Que el informe de la mencionada Comisión aconseja la constitución de dos entidades mercantiles, en régimen de sociedades anónimas, que sustituyan a la EMAE, la una de titularidad exclusivamente municipal, y de objeto social el suministro domiciliario del agua, saneamiento y depuración de aguas residuales, la otra, con participación de capital público municipal y privado al 50% de objeto social el suministro domiciliario de energía eléctrica. El servicio de mantenimiento del alumbrado público seguiría siendo prestado directamente por el Ayuntamiento.

3º. Que, asegurando el Ayuntamiento la continuidad en sus puestos de trabajo a todo el personal que actualmente forma la plantilla de la EMAE, se hace necesario que todos los empleados de ésta destinados a la actividad de suministro domiciliario de aguas, saneamiento y depuración de aguas residuales, se integren en la entidad mercantil municipal a constituir con idéntico objeto social, y que, asimismo, del personal dedicado al suministro y mantenimiento eléctrico, unos pasen a formar parte de la plantilla de la nueva entidad a constituir para el suministro domiciliario, y otros continúen como personal del Ayuntamiento para la prestación del servicio de mantenimiento del alumbrado público, Expuesto que ha sido Jo anterior por el Sr. Alcalde, y una vez que los reunidos han deliberado suficientemente sobre ello,

Acuerdan

Primero. La incorporación de los trabajadores municipales de la EMAE a las plantillas de las entidades mercantiles antes mencionadas será optativa para aquéllos, y en las siguientes condiciones:

a) De mutuo acuerdo, Ayuntamiento y trabajador dejarán en suspenso el contrato



de trabajo que les une, reservándole el Ayuntamiento su puesto de trabajo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 45, 1,a) y 48.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin límite temporal alguno en cuanto al ejercicio del derecho por el trabajador.

Para la efectiva reincorporación deberá comunicar el trabajador al Ayuntamiento su voluntad en tal sentido con un año de anticipación al menos, Durante el plazo, el Ayuntamiento creará en su plantilla y dotará económicamente, la plaza a ocupar por el trabajador que ejercite el derecho.

b) Sin menoscabo de lo anterior, de producirse la disolución de las repetidas empresas o en caso de que se extinga por cualquier motivo, no imputable al trabajador, la relación laboral del personal afectado, con dichas empresas, el Ayuntamiento queda obligado a la reincorporación inmediata de los trabajadores que optaron por el paso a las mismas, sin que sea exigible, en tal caso, existencia de vacante en las respectivas categorías profesionales, ni ningún otro requisito que pudiera demorar u obstaculizar la reincorporación.

c) En los dos casos previstos en los apartados a) y b) anteriores, en el caso de negativa a la reincorporación que dé lugar al planteamiento de demanda por despido, el Ayuntamiento procederá a la readmisión obligada del trabajador cuyo despido sea declarado nulo o improcedente, renunciando al derecho de optar entre la readmisión y la indemnización legal.

d) Igual régimen se aplicará en el caso de que, cualquier trabajador de los que se integren en las dos sociedades anónimas mencionadas, sea despedido durante el plazo señalado en el apartado a), siempre que sea dictada sentencia que declare la nulidad o improcedencia del despido.

Segundo. El vigente Convenio Colectivo entre la Empresa Municipal de Agua y Electricidad y sus trabajadores seguirá siendo de aplicación, en todos sus términos, en las relaciones laborales entre los actuales trabajadores de la EMAE y las nuevas empresas que vengan a sustituir a ésta, alcanzando dicha aplicación al colectivo de trabajadores que, tras la disolución de la EMAE, continúen prestando sus servicios en el Ayuntamiento.

Asimismo los sucesivos Convenios Colectivos que se apliquen a la sociedad anónima de suministro domiciliario de energía eléctrica, se aplicarán indefinidamente al personal que continúe prestando sus servicios al Ayuntamiento hasta que se produzca la extinción de su relación jurídica con el Ayuntamiento, salvo que, procediera aplicarles por otras razones, condiciones





globales más beneficiosas y en todo caso previa la conformidad de los trabajadores afectados.

Tercero. Del presente acuerdo se dará cuenta al Pleno del Ayuntamiento para su ratificación si procede,

Anexo IV. Reglamento de anticipos.

Por la Empresa, conforme a lo dispuesto en el actual Convenio Colectivo, se concederán al personal anticipos reintegrables de acuerdo con las siguientes normas:

1) El anticipo es un adelanto reintegrable sobre el sueldo sin devengo de interés alguno, y se concederán los empleados fijos de plantilla.

2) Su finalidad consiste en atender necesidades perentorias plenamente justificadas ajuicio de la Comisión integrada por un representante de la Empresa y el Delegado de Personal de los trabajadores.

3) Los motivos por los que se pueden solicitar los anticipos, se clasifican y especifican del modo siguiente:

a) Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto del trabajador como de los familiares a su cargo.

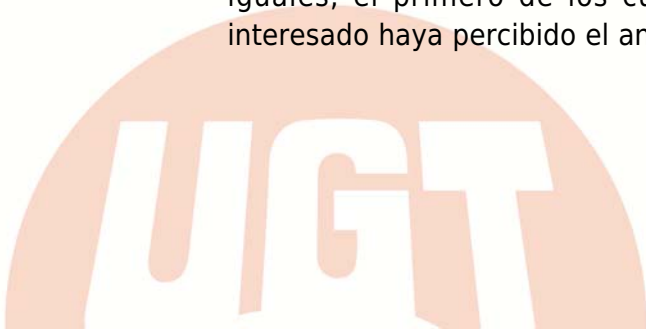
b) Circunstancias criticas familiares.

e) Siniestros que causen daño en la vivienda o en los bienes de uso necesario del empleado.

d) Ayuda para compra de vivienda.

e) Cualquier otra situación que justifique la atención de una necesidad perentoria.

4) La amortización se efectuará descontando en nómina, en 36 plazos mensuales iguales, el primero de los cuales se realizará en el mismo mes en que el interesado haya percibido el anticipo. A petición del interesado se podrán acortar





los anteriores plazos, que se entienden como máximos.

5) Nadie podrá solicitar nuevo anticipo mientras no haya liquidado totalmente el anterior.

6) Deberán justificarse plenamente los motivos por los que se solicitan los anticipos, así como las correspondientes necesidades, cuya apreciación queda ajuicio de la Comisión descrita en el punto 2) de este reglamento, la cual se reserva el derecho de realizar cuantas averiguaciones estime oportunas como, igualmente, exigir la documentación que considere necesaria.

7) Para la aplicación del fondo a las solicitudes presentadas, éstas se atenderán por el siguiente orden de preferencia:

a) Casos de fuerza mayor.

b) Historial anterior de anticipos del solicitante.

c) Orden de recepción de solicitudes.

d) Antigüedad en la plantilla.

