

CONVENIO COLECTIVO CHICLANA NATURAL, S.A. 20082012

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de los centros de trabajo de la empresa Chiclana Natural, S.A., dedicada a las siguientes actividades:

- a) El suministro y abastecimiento de agua potable, depuración de aguas residuales y alcantarillado, a la ciudad y término municipal de Chiclana de la Frontera, contando con cuantos recursos, manantiales, instalaciones, red de distribución y concesiones de agua que el Estado tiene otorgadas al Municipio, así como las que en el futuro adquiera o puedan otorgársele.
- b) Las ampliaciones que puedan realizarse tanto con ayuda del Estado como por medios propios.
- c) La administración del servicio en todas sus fases.
- d) La explotación del servicio.
- e) En general, todo cuanto se relacione con el servicio de suministro de agua, depuración y alcantarillado a la ciudad y su término municipal.
- f) La conservación, mantenimiento y mejora de zonas verdes, parques y jardines.
- g) La prestación de servicios de limpieza viaria y otros espacios públicos, y de aquéllos otros de carácter medioambiental, de competencia municipal.
- h) La gestión de cobro en vía voluntaria de las tasas que por el Ayuntamiento se le encomienden.
- i) Gestión y explotación de parques públicos de todo tipo (urbanos, periurbanos o cualquiera otros) y de centros, complejos, infraestructuras o instalaciones medioambientales tanto municipales como pertenecientes a otras Administraciones públicas (y cuya gestión le fuera encomendada a "Chiclana Natural SA"), destinados a la conservación de la naturaleza en sentido amplio, pudiendo dicho fin entenderse referido en sentido estricto a actividades biológicas, acuicultura y pesca, hidrología, ecología, residuos, depuración de aguas, agricultura, ganadería, geotecnia y en general, al uso y gestión de recursos naturales, a la protección de los mismos, y a la enseñanza, investigación divulgación y visita. A los efectos citados, se entenderán incluidas dentro de los citados parques y complejos medioambientales, no solo las instalaciones



inherentes a la propia naturaleza de los mismos, sino también aquellas otras que sin tener una naturaleza estrictamente medioambiental, los complementen con el fin de ofrecer una oferta o gestión integral. Así, con carácter meramente enunciativo y en modo alguno exhaustivo, pueden citarse como instalaciones complementarias, las de cafetería o restaurante, tienda de artículos de regalo, etc.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a los trabajadores con cualquier modalidad de contratación, al servicio de la Empresa comprendida en el artículo anterior. Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3 A) y C) del Estatuto de los Trabajadores, y la Disposición Adicional 50 de la citada Ley. No obstante, este personal podrá disfrutar de la asimilación que se determine en las condiciones establecidas en el presente Convenio, o que puedan pactarse en el futuro, siempre que éstas sean más favorables a las que disfruten en contrato individual, comparadas ambas en su conjunto.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Las normas establecidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los centros y lugares de trabajo comprendidos en el ámbito funcional.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia de cinco años, comenzando, a todos sus efectos, el día 1 de Enero de 2008, y finalizando el 31 de Diciembre de 2012, independientemente de la fecha de registro o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente en todo su contenido de año en año, si no mediara denuncia por cualquiera de las partes, con antelación mínima de tres meses a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. En el caso en el que no existiera denuncia por cualquiera de las partes se garantizará el incremento del IPC real de todos los conceptos retributivos recogidos en este Convenio. En el supuesto de que mediara la denuncia por cualquiera de las partes, el presente Convenio se aplicará en todo su contenido mientras tanto no se negocie uno nuevo por los Representantes de los Trabajadores y la dirección de la Empresa. Los conceptos retributivos se incrementarán en el IPC real mientras perdure la prórroga.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su



aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si la jurisdicción competente anulase o invalidase algún artículo parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniendo inalterable el resto del contenido del Convenio.

Capítulo II. Comisión mixta paritaria

Artículo 7. Comisión mixta paritaria de interpretación y vigilancia del presente convenio.

1º. Composición de la comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria para la interpretación, aplicación y seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio, así como de aquellas que emanen de la legislación laboral vigente. Dicha Comisión estará compuesta por los Representantes de los Trabajadores y la representación de la Empresa en la Comisión Negociadora del presente Convenio, independientemente de los asesores que cada uno designe, cuando así lo estimen conveniente.

2º. Competencia de la comisión mixta.

La Comisión asumirá y resolverá cuantos conflictos se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio, así como los que se deriven de la legislación laboral vigente en cada momento. Tanto los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo como la Empresa, cuando tengan algún problema relativo a la aplicación o interpretación de lo recogido en el Convenio, o en la legislación laboral vigente, deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio. La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes, en relación con la problemática laboral de la Empresa. Las resoluciones de la Comisión Mixta tendrán los mismos efectos y aplicación que las disposiciones del Convenio.

3º. Procedimiento de la comisión mixta.

Con el fin de que la Comisión Mixta Paritaria tenga conocimiento previo de los conflictos laborales que puedan surgir, los trabajadores, así como la Empresa, se dirigirán por escrito a la Comisión, haciendo constar todas las cuestiones que estimen oportunas. La Comisión resolverá mediante escrito, que recogerá los términos del acuerdo alcanzado sobre el conflicto planteado. Dicho acuerdo, que deberá ser aprobado por la mayoría de cada parte de los miembros de la Comisión, se enviará a los interesados en un plazo de 5 días desde la celebración de la reunión. En caso de que no se alcanzara acuerdo entre los miembros de la





Comisión en el plazo de 15 días hábiles desde la reunión, la Comisión remitirá copia del acta de la misma a los interesados, que recogerá la posición de cada una de las partes y cuanta información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan acudir a la jurisdicción laboral o a cualquier otra vía que acuerden conveniente para la resolución del conflicto.

4º. Convocatoria de la comisión mixta paritaria.

La convocatoria de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar, fecha y hora de la reunión. Además de las partes, a las reuniones de la Comisión paritaria asistirá un administrativo de la Empresa, que hará las veces de secretario, redactando el acta correspondiente. Dicho acta será remitido a las partes en el plazo máximo de 5 días después de la reunión.

5º. Domicilio de la comisión paritaria.

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se establece en los locales de la Empresa.

Capítulo III. Condiciones más beneficiosas

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas o de cualquier índole laboral, pactadas en este Convenio, estimadas en su conjunto y cómputo anual en los conceptos cuantificables, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y circunstancias actualmente vigentes de cualquier trabajador que impliquen condiciones más beneficiosas para el mismo, subsistirán en tal concepto como garantías personales, para quienes estuvieran gozando de ellas. Igualdad efectiva de hombres y mujeres

En todo lo que la L.O. 3/2007 mejore el presente convenio, se aplicará lo estipulado en la misma.

Capítulo IV. Organización y rendimiento

Artículo 9. 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 correspondan a la Representación de los Trabajadores, cuidando especialmente la formación profesional y técnica del trabajador.

Artículo 10. Rendimiento. Definición.



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

2º. La empresa junto al Comité de Empresa, adoptará las previsiones oportunas, siempre que sea posible, a fin de que los trabajadores que hayan cumplido los 55 años de edad y los que por otras razones tengan disminuidas su capacidad para misiones de particular

esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, sin que suponga disminución de sus retribuciones y pudiendo volver a su puesto de trabajo ordinario al desaparecer su incapacidad, esto, a ser posible, se realizará dentro de la misma categoría profesional a la que estén adscritos. Los supuestos serán informados por la Comisión Paritaria.

3º. Los trabajadores que tuvieran una baja médica por al menos tres meses podrán plantear ante la Comisión Paritaria la posibilidad de su incorporación a un puesto de trabajo adaptado a sus condiciones y por el tiempo de duración de las mismas. El trabajador deberá plantearlo ante la Comisión Paritaria y ésta resolverá en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la solicitud.

Si un trabajador fuera declarado en situación de incapacidad permanente parcial y ésta fuera firme, la Comisión Paritaria resolverá sobre la posibilidad de cambio de puesto de trabajo adaptado a las disminuciones orgánicas o funcionales sobre las que se declaró la incapacidad permanente parcial.

Artículo 11. Uso de maquinarias y elementos de trabajo.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material, instrumentos o máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a la Empresa, o a sus encargados o representantes. El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, y los mantendrá en perfecto estado de conservación.

Capítulo V. Clasificación profesional y definiciones.

Artículo 12. Clasificación profesional.

El personal al que afecta el presente Convenio Colectivo se clasificará, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siguientes grupos:

Grupo 1: Personal Titulado y Técnico.





Grupo 2: Personal Administrativo.

Grupo 3: Personal Operario.

Grupo 4: Personal Subalterno.

Artículo 13. Categorías.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas, si no lo requiriesen así las circunstancias específicas de la organización y volumen de la Empresa. Los grupos señalados en el artículo anterior se subdividen en las siguientes categorías:

GRUPO PRIMERO. Personal Titulado y Técnico.

Primera Categoría:

Titulados de Grado Superior con Jefatura.

Titulados de Grado Superior.

Titulados de Grado Medio con Jefatura de Departamento.

Segunda Categoría:

Titulados de Grado Medio.

Jefes de Unidad.

Tercera Categoría:

Práctico en Topografía.

Delineantes Informáticos.

Encargados Técnicos.

Cuarta Categoría:

Delineantes.

Quinta Categoría:

Auxiliares Técnicos.

GRUPO SEGUNDO. Personal Administrativo.





Primer Subgrupo: Administrativos

Primera Categoría:

Jefes Administrativos.

Segunda Categoría:

Jefes de Sección Administrativa.

Tercera Categoría:

Subjefes de Sección Administrativa.

Analistas Informáticos.

Cuarta Categoría:

Oficiales de Primera.

Programadores Informáticos.

Quinta Categoría:

Oficiales de Segunda.

Operadores Informáticos.

Sexta Categoría:

Auxiliares Administrativos.

Séptima Categoría:

Aprendices.

Segundo Subgrupo: Auxiliares de Oficina.

Primera Categoría:

Cajero.

Inspectores de Suministros.

Encargado de Almacén.

Segunda Categoría:





Auxiliar de Caja.

Almaceneros.

Tercera Categoría:

Telefonistas.

GRUPO TERCERO. Personal Operario.

Primera Categoría:

Capataces de Abastecimiento y Saneamiento.

Montadores Electromecánicos.

Segunda Categoría:

Subcapataces de Abastecimiento y Saneamiento.

Inspectores de Instalaciones de Abastecimiento y Saneamiento.

Tercera Categoría:

Oficiales de Primera de Abastecimiento y Saneamiento.

Oficiales de Primera de Albañilería.

Oficiales de Primera Electricistas.

Oficiales de Primera Conductores.

Cuarta Categoría:

Oficiales de Segunda de Abastecimiento y Saneamiento.

Oficiales de Segunda de Albañilería.

Oficiales de Segunda Electricistas.

Quinta Categoría:

Oficiales de Tercera o Ayudantes de Abastecimiento y Saneamiento.

Oficiales de Tercera o Ayudantes de Albañilería.

Oficiales de Tercera Electricistas.





Sexta Categoría:

Peones Especialistas de Abastecimiento y Saneamiento.

Séptima Categoría:

Peones.

Personal de limpieza.

Octava Categoría:

Aprendices.

GRUPO CUARTO. Personal Subalterno.

Primera Categoría:

Conserjes.

Segunda Categoría:

Ordenanzas.

Artículo 14. Definiciones de personal.

Las definiciones profesionales serán las siguientes:

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

Primera Categoría:

Titulados de Grado Superior con Jefatura. Son aquellos titulados de grado superior que tienen la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de una o más ramas de las actividades de la Empresa, pudiendo tener a otros titulados de igual o inferior grado a su cargo.

Titulados de Grado Superior. Son los titulados de grado superior que tienen la responsabilidad del correcto desarrollo de las actividades de cualquiera de las ramas de la Empresa, o bien realizan funciones de asesoramiento, planificación u organización, de acuerdo a su titulación.

Titulados de Grado Medio con Jefatura de Departamento. Son los titulados de



grado medio que, pudiendo tener a otros titulados a sus órdenes, tienen la responsabilidad de la correcta ejecución de alguna de las actividades de los departamentos de la Empresa, pudiendo asumir las funciones y mando de un titulado superior en aquellos departamentos de la Empresa cuya jefatura no esté desempeñada por un titulado de grado superior.

Segunda Categoría:

Titulados de Grado Medio. Son los titulados de grado medio que, teniendo o no personal a su cargo, participan en la ejecución de las actividades de las unidades a las que están adscritos, o bien realizan funciones de asesoramiento, planificación u organización, de acuerdo a su titulación.

Jefes de Unidad. Son los que, poseyendo la capacidad, conocimientos adecuados y experiencia profesional, han sido delegados por la dirección para llevar, bajo su mando y responsabilidad, la explotación y gestión de una o varias actividades o funciones de la Empresa.

Tercera Categoría:

Prácticos en Topografía. Son los que están capacitados para efectuar toda clase de trabajos de replanteo, levantamientos topográficos y controles de obra, desarrollando en gabinete los trabajos efectuados en el campo con instrumentos topográficos, y poseyendo además conocimientos de construcción.

Delineantes Informáticos. Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, están capacitados para dar realización práctica, por medio de planos, maquetas, etc., a las ideas sugeridas por sus jefes o concebidas por ellos mismos, dentro de sus respectivas especialidades, así como mantenimiento de las bases de datos de las redes de abastecimiento y saneamiento.

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

Cuarta Categoría:

Delineantes. Son los que, habiendo adquirido los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, realizan los planos de conjunto y detalle, efectuando cubicaciones, realizando croquis del natural y ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones, dibujos de detalle, etc.

Quinta Categoría:



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

GRUPO SEGUNDO. Personal Administrativo.

Primer Subgrupo: Administrativos. Será clasificado dentro de este subgrupo el personal al que, para el desarrollo de su función, se le exigen conocimientos de carácter administrativo, equiparables a la adecuada titulación según categorías, o en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional

Primera Categoría:

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

Segunda Categoría:

Jefes de Sección Administrativa. Son los que, poseyendo los conocimientos equiparables a una titulación media, dirigen los cometidos asignados a su sección, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

Tercera Categoría:

Subjefes de Sección Administrativa. Son los que, poseyendo los conocimientos equiparables a la Formación Profesional correspondiente, tienen bajo su responsabilidad la organización y ejecución de una especialidad determinada dentro de una sección administrativa, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

Analistas Informáticos. Son los que realizan especificaciones para la construcción y desarrollo de aplicaciones informáticas.

Cuarta Categoría:

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





Programadores Informáticos. Son los que realizan la codificación de todas y cada una de las rutinas y módulos generados durante el análisis de las especificaciones, utilizando un lenguaje y una técnica de programación definida, cumpliendo con los plazos y niveles de calidad establecidos.

Quinta Categoría:

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

Operadores Informáticos. Son los que, bajo supervisión, están encargados de la operatividad del sistema, transmisiones y equipos periféricos que tienen asignados, y de la gestión de los recursos disponibles, de acuerdo con los plazos y niveles de calidad establecidos.

Sexta Categoría:

Auxiliares Administrativos. Son los que realizan los trabajos administrativos que les encomiendan sus superiores, que ejercen un control sobre la ejecución de los mismos.

Se requiere en esta categoría la suficiente capacitación para el correcto manejo de máquinas de oficina, y de equipos informáticos a nivel de usuario. Estos trabajadores podrán realizar funciones de cobro.

Séptima Categoría:

Aprendices. Son los que, contratados para el aprendizaje de funciones administrativas, realizan tales tareas de acuerdo con los requisitos legales o reglamentarios correspondientes.

Segundo Subgrupo: Auxiliares de Oficina. Será clasificado dentro de este subgrupo el personal al que, para el desarrollo de su función, se le exigen conocimientos específicos, debiendo desarrollar, en su caso, funciones de otra índole relacionadas con el contenido de su función principal.

Primera Categoría:

Cajeros. Son los encargados de cobrar los recibos en la ventanilla de la caja de la empresa, realizando después la liquidación del cargo de acuerdo con las normas propias de la organización interna. Cuando la organización del trabajo lo haga aconsejable, realizarán en la oficina trabajos de repaso, comprobación o similares, del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual.





Inspectores de Suministros. Son los que realizan inspecciones de los abonados, debiendo estar capacitados para apreciar si los referidos suministros se ajustan a los contratos y normas vigentes, verificando consumos, detectando los posibles fraudes, fugas de agua, acometidas ilegales, etc. Asimismo, deberán informar a sus superiores sobre los resultados de sus inspecciones.

Encargados de Almacén. Son aquellos trabajadores que, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, realizan funciones de supervisión, organización y control de los recursos humanos y materiales a su cargo.

Segunda Categoría:

Auxiliar de caja. Son los que realizan los trabajos de cobro que les encomiendan sus superiores, que ejercen un control sobre la ejecución de los mismos. Se requiere en esta categoría la suficiente capacitación para el correcto manejo de máquinas de oficina, y de equipos informáticos a nivel de usuario. Cuando la organización del trabajo lo haga aconsejable, realizarán en la oficina trabajos de repaso, comprobación o similares, del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual, bajo la supervisión de sus superiores.

Almaceneros. Son los que, con conocimiento de los materiales, tienen que realizar la carga, descarga, recepción, clasificación, vigilancia y despacho de los mismos, cumplimentando la documentación establecida

Tercera Categoría:

Telefonistas. Son aquellos que tienen a su cargo, como misión principal, el manejo de las centralitas telefónicas, radiofónicas y otros sistemas de comunicación de las distintas dependencias de la Empresa, entre sí y con el exterior, atendiendo las diferentes peticiones, y los avisos de las supuestas averías o anomalías, sin perjuicio de la ejecución de labores auxiliares, con o sin equipos informáticos.

GRUPO TERCERO. Personal Operario. Será clasificado dentro de este grupo el personal que preste servicios en la Empresa y a quien, para el desarrollo de su función, se le exigen determinados conocimientos y prácticas de los oficios propios de su actividad, acreditados mediante la titulación correspondiente, o en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional.

Primera Categoría:

Capataces de Abastecimiento y Saneamiento. Son aquellos que, con conocimientos equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica, y bajo supervisión, se responsabilizan de la perfecta ejecución de los trabajos encomendados y las condiciones de seguridad general de los mismos, dirigiendo al personal a su cargo,



responsabilizándose de su control, rendimiento, disciplina y seguridad, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo. Efectúan la inspección de los trabajos, controlando su correcta ejecución, a la vez que toman los datos necesarios para que se pueda practicar la liquidación de los mismos. Deberán elaborar la información que requieran las tareas realizadas, así como notificar a sus superiores las anomalías o defectos que detecten en las instalaciones, proponiendo aquellas reformas y mejoras que estimen oportunas.

Montadores Electromecánicos. Son aquellos que, poseyendo los conocimientos necesarios, equiparables a la Formación Profesional correspondiente, efectúan montajes, reparaciones y ajustes de instalaciones industriales, debiendo diseñar y construir, en caso necesario, piezas o componentes relacionados con las operaciones propias de su especialidad. Si dichos montajes requieren la participación de otros operarios, actuarán como jefes de equipo.

Segunda Categoría:

Subcapataces de Abastecimiento y Saneamiento. Son aquellos que, poseyendo los conocimientos necesarios, equiparables a la Formación Profesional correspondiente, desarrollan los trabajos que le son encomendados, sin perjuicio de su participación personal en los mismos, cuidando asimismo de los detalles de realización que permitan llevar a cabo las órdenes recibidas. En ausencia del Capataz le sustituyen con plena eficacia.

Inspectores de Instalaciones de Abastecimiento y Saneamiento. Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios, equiparables a la Formación Profesional correspondiente, conocen las dimensiones y materiales normalizados de las instalaciones, supervisan la sujeción de los mismos a las normas establecidas, cumplimentando los impresos y croquis al efecto, e informan a los técnicos instaladores sobre las deficiencias observadas, y sobre las soluciones no previstas en las normas, que sean recomendables para la correcta ejecución de los trabajos.

Tercera Categoría:

Oficiales de Primera de Abastecimiento y Saneamiento. Son aquellos que, poseyendo los conocimientos necesarios, equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica en su oficio, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras requieran para su total y perfecta ejecución, con la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, teniendo conocimiento completo de los trabajos de taller y de las instalaciones y redes del servicio. Este personal puede tener a su cargo a otros trabajadores.

Oficiales de Primera de Albañilería. Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados



con la capacitación específica en su oficio, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras requieran para su total y perfecta ejecución, con la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, teniendo conocimiento completo de los trabajos de taller y de las instalaciones de albañilería. Este personal puede tener a su cargo otros trabajadores.

Oficiales de Primera Electricistas. Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica en su oficio, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras requieran para su total y perfecta ejecución, con la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, teniendo conocimiento completo de los trabajos de electricidad y de las instalaciones eléctricas. Este personal puede tener a su cargo otros trabajadores.

Oficiales de Primera Conductores. Son los contratados específicamente para conducir los vehículos de la empresa y estar en posesión del carnet de conducir de primera clase.

Cuarta Categoría:

Oficiales de Segunda de Abastecimiento y Saneamiento. Son aquellos que, poseyendo los conocimientos necesarios, equiparables a la Formación Profesional correspondiente, ejecutan con suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o especificado en los talleres y en las instalaciones y redes del servicio. Este personal puede tener a su cargo a otros trabajadores. Deberán tener la iniciativa suficiente para saber actuar con independencia, y comunicar las emergencias que en cada momento se puedan producir, según la trascendencia de las mismas.

Oficiales de Segunda de Albañilería. Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, ejecutan con suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o especificado en los talleres y en las instalaciones de albañilería. Este personal podrá tener a su cargo otros trabajadores.

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

Oficiales de Segunda Electricista. Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, ejecutan con suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o especificado en los talleres y en las instalaciones eléctricas. Este personal podrá tener a su cargo otros trabajadores.





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

Quinta Categoría:

Oficiales de Tercera o Ayudantes de Abastecimiento y Saneamiento. Son los que, estando capacitados para un oficio determinado, ejecutan trabajos específicos en talleres y en las instalaciones y redes del servicio, acordes con la referida función.

Oficiales de Tercera o Ayudantes de Albañilería. Son los que, estando capacitados en un oficio determinado, ejecutan trabajos específicos en talleres y en las instalaciones de albañilería.

Oficiales de Tercera Electricistas. Son los que, estando capacitados en un oficio determinado, ejecutan trabajos específicos en talleres y en las instalaciones eléctricas.

Sexta Categoría:

Peones Especialistas de Abastecimiento y Saneamiento. Son los trabajadores que, con determinados conocimientos de una especialidad, los ejecutan y ayudan a los Oficiales.

Séptima Categoría:

Peones. Son los trabajadores que, siguiendo las indicaciones de un superior, realizan en la Empresa trabajos de carácter manual, que requieran poca complejidad en su ejecución.

Personal de Limpieza. Se incluye en esta categoría al personal que tiene por misión principal la limpieza de las distintas dependencias y servicios auxiliares de la Empresa.

Octava Categoría:

Aprendices. Son los que, contratados para el aprendizaje de funciones correspondientes a este grupo profesional, realizan tareas de acuerdo con los requisitos legales o reglamentarios correspondientes.

GRUPO CUARTO. Personal Subalterno. Será clasificado dentro de este Grupo el personal que presta sus servicios en la Empresa y a quien, para el desarrollo de su función, se le exigen determinados conocimientos básicos.

Primera Categoría:

Conserjes. Son los que tienen bajo su mando al personal subalterno, cuidando de





la distribución del trabajo, control y limpieza de las distintas dependencias de la Empresa.

Segunda Categoría:

Ordenanzas. Son los encargados del reparto de documentos y correspondencia, dentro y fuera de las oficinas de la Empresa, de preparar copias y fotocopias de documentos, de hacer recados y realizar gestiones a domicilio, bien sea a pie o en vehículo, de orientar al público en los locales de la Empresa, de atender centralitas telefónicas (que no les ocupen permanentemente), de colaborar en la limpieza y buen orden de las dependencias, así como de realizar cualquier otro trabajo secundario o análogo a los especificados.

Artículo 15. Jornada, horarios y festivos.

Todo el personal tendrá jornada continuada de lunes a viernes, durante todo el año, excepto el personal de movimiento de guardia.

El horario del personal del grupo primero que trabaje exclusivamente en oficina y del grupo segundo, excepto la categoría de almacenero, será en jornada continuada en cómputo anual de 1.470 horas. El resto del personal tendrá jornada continuada todo el año en cómputo anual de 1.545 horas.

La distribución de la jornada y del horario será realizada conjuntamente por la Empresa y el Comité de empresa, siendo éste de 08.00 a 14.30 horas, y de lunes a viernes, para el personal administrativo y técnicos en oficinas, y de 7.45 a 14.30 horas y de lunes a viernes para el resto del personal.

El tiempo para el desayuno será de 20 minutos.

El tiempo invertido por los trabajadores para el desayuno se contabilizará como tiempo efectivo de trabajo.

Los festivos nacionales del 6 de enero, del 1 de mayo cuando coincidan con sábado, se disfrutarán como días adicionales de asuntos propios a lo largo del año, y los días 24 y 31 de diciembre cuando coincidan en sábado o domingo, se disfrutarán como días adicionales de asuntos propios a lo largo del año. El día 1 de junio se establece como día de descanso para todos los trabajadores de la Empresa y cuando coincida con sábado, domingo o festivo se trasladará al día inmediato hábil anterior o posterior.

También se establece un puente anual como día de descanso para todos los trabajadores de la empresa, cuya fecha será fijada y comunicada por el Comité de empresa antes del 31 de octubre del año anterior, quedando fijado a este respecto para el año 2009, el 7 de septiembre.

Se establece que el horario de Semana Santa, comprendido entre Lunes Santo y Miércoles Santo, será de 9.00 a 13.00 horas.

Se establece que el horario de FERIA, será de 9.00 a 13.00 horas, para los días comprendidos según cartel anunciador, salvo acuerdo entre Comité y empresa.

Artículo 16. Horario flexible a turnos.

La dirección de la empresa, por necesidades del servicio y previo acuerdo con el Comité de empresa, podrá fijar el horario de trabajo por turnos, acomodados al número de horas legalmente establecidas para la actividad, ya sea por días o por cómputos de tiempo de mayor duración. En este caso las partes acordarán la retribución especial que se abone para esa situación excepcional. En este caso, los trabajadores que estén sometidos a este régimen percibirán la cantidad de 4,94 euros por día trabajado en dicho turno.

Artículo 17. Prolongación de jornada.

La Empresa deberá organizar el régimen de trabajo de forma que se intente evitar la necesidad de prolongar la jornada normal de trabajo. No obstante, dado el carácter público de los servicios prestados por la Empresa, y su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado, de concurrir circunstancias que requieran una pronta e 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 establecidos en el presente Convenio.

Artículo 18. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará anualmente de 22 días laborables de vacaciones, repartidos como máximo en tres periodos, que se disfrutarán preferentemente entre el 1 de julio y el 31 de Agosto de cada año. En caso de que el período solicitado por el trabajador no se le pueda conceder, por necesidades de prestación del servicio, el trabajador dispondrá de 1 día adicional por cada 5 días no disfrutados en el periodo solicitado. Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural, no pudiéndose, en ningún caso, compensar económicamente, ni ser acumuladas para otro año. Sí podrá reanudarse finalizado el año natural si el trabajador se encontrase de baja. El trabajador que no disfrute de sus vacaciones anuales no tendrá derecho a ningún tipo de indemnización.

Las vacaciones se concederán con arreglo a las siguientes normas:

1ª. El disfrute de las vacaciones anuales será rotativo para todos los trabajadores.

2ª. El personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones,

contándose ésta por doceavas partes, computándose la fracción de un mes como completa.

3ª. Las vacaciones anuales se iniciarán siempre en días laborables.

4ª. Todo el personal deberá solicitar la fecha en que desea disfrutar las vacaciones dentro de la segunda quincena del mes de octubre del año anterior. La empresa deberá contestar a esta propuesta antes del 15 de Diciembre de ese mismo año, la falta de contestación se entenderá como estimatoria de la propuesta. Si la empresa ve la necesidad de un calendario distinto al solicitado por los trabajadores, deberá entregar antes del 15 de Diciembre de ese mismo año la nueva propuesta, que será estudiada por los trabajadores y sus representantes, entregando el acuerdo definitivo antes del día 31 de Diciembre de ese mismo año.

5ª. Si durante el periodo de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por accidente no laboral, intervención quirúrgica o enfermedad grave sobrevenida, o incapacidad temporal, derivada del embarazo, parto o lactancia natural, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre la fecha de baja y alta, debiendo el trabajador presentar los oportunos justificantes. Igualmente, si un trabajador estuviese en situación de baja al menos cinco días antes del inicio de su período vacacional, se suspenderá éste hasta la fecha de alta en donde comenzará el disfrute de sus vacaciones. El disfrute del resto de las vacaciones se reanudará cuando el trabajador se restablezca del accidente o enfermedad con independencia de que hubiese finalizado el año natural.

6ª. El trabajador, al cumplir 60 años, tendrá derecho a disfrutar de 2 días más de vacaciones por año, hasta cumplir 64 años, resultando un máximo de 30 días laborables de vacaciones.

7ª. Si las vacaciones fuesen interrumpidas por requerimiento de la Empresa, y previo conocimiento del Comité de empresa, el periodo disfrutado hasta entonces no será computable, salvo que el requerimiento fuera por causa imputable al trabajador, o por razones de fuerza mayor, entendiéndose a estos efectos circunstancias imprevisibles o sobrevenidas en que, por razones de urgencia y justificadamente por el director del departamento correspondiente, o el DirectorGerente, pueda incidir de manera relevante en la marcha de la empresa, debiendo realizar en cualquier caso su jornada de trabajo.

Artículo 19. Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la mayor antelación posible, acreditando la necesidad del permiso, y posteriormente justificándolo, podrá disfrutar de las licencias que a continuación se enumeran, con derecho a remuneración y por el tiempo que se detalla:



El concepto de cónyuge abarca a los efectos del presente reglamento: Al cónyuge, pareja de hecho o persona ligada a ella por análoga relación de afectividad, cuando quede probada su relación de convivencia.

1. 4 días naturales. Por fallecimiento de cónyuge, y también por fallecimiento padres, hermanos, hijos y nietos. El trabajador podrá solicitar, a través del Comité de empresa, ampliar dichos días a cuenta de las vacaciones.

2. 2 días naturales. Por fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos hasta segundo grado, que no estén recogidos en el apartado 1. Tanto en este supuesto como en los anteriores, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días más.

3. Tiempo necesario. Por fallecimiento de familiares de hasta tercer grado de consanguinidad y afinidad, y para asistir al sepelio, siempre que éste se celebre en la misma localidad y en horas de trabajo.

4. Tiempo necesario. Para asistir a consulta médica, ya sea para sí mismos o para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad y cónyuge.

5. 5 días naturales. Por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos y padres, pudiendo prorrogarse por el tiempo necesario cuando se trate de casos excepcionales, suficientemente acreditados. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento el plazo se ampliará en un día más.

6. 2 días naturales. Por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica de padres políticos o hermanos, tanto carnales como políticos. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo se ampliará en dos días más.

7. 1 día natural. Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo con el día de la celebración.

8. 1 día laborable. Por Primera Comunión, o celebración análoga en cualquier otra religión del hijo o nieto, coincidiendo con el día de la celebración.

9. 20 días naturales. Por matrimonio o uniones libres del trabajador.

10. 3 días laborables. Alumbramiento de esposa, que serán prorrogables previa justificación médica en caso de gravedad, tanto de ella como del hijo.

11. 2 días naturales. Por traslado de domicilio habitual.

12. Tiempo necesario. Por el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.





13. Por alumbramiento de una trabajadora: DIECISEIS semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo. El periodo de disfrute se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del periodo de licencia.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, y en el caso de que ésta y progenitor trabajen, la madre podrá optar, al iniciarse el periodo de descanso, por que el progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la reincorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Durante el último mes de embarazo, las trabajadoras gozarán de una licencia retribuida de UNA HORA diaria. El modo en que ésta sea disfrutada se acordará entre la trabajadora y la dirección de la Empresa, procurando, en la medida de lo posible, que el servicio no se vea perjudicado.

16. Por adopción y acogimiento: En el supuesto de adopción y/o acogimiento de un menor, el/la trabajador/a tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo, contadas a su elección, bien a partir del momento de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

17. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a UNA HORA diaria de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción del mismo tiempo de la jornada de trabajo normal, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Asimismo, este permiso se ampliará a DOS HORAS en caso de parto múltiple.

18. Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos 1/8, y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones



de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida alguna.

19. Se podrán solicitar dos licencias sin sueldo al año, de 10 días naturales cada una, siendo siempre potestativo de la Empresa su concesión.

20. En ningún caso dichos permisos y licencias podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

Artículo 20. Días por asuntos de interés personal.

Durante la vigencia del presente convenio, los días por asuntos de interés personal serán cinco. Dichas jornadas no podrán acumularse a la licencia por vacaciones anuales. La designación de las fechas será a elección del trabajador, estando en todo caso sometida su concesión a las necesidades del servicio y entendiéndose por tal que no podrán solicitar su disfrute el mismo día más del 50% de cada área de trabajo. Estas jornadas laborables retribuidas, en caso de no utilizarse por el personal dentro del año natural, no podrán acumularse a años posteriores. Uno de los cinco días de asuntos propios, podrá disfrutarse divididos en dos medias jornadas.

Artículo 21. Control de horarios.

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral, especialmente para los que prestan servicios públicos, la dirección de la Empresa podrá establecer los controles que estime oportunos.

Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por escrito por el jefe directo del trabajador.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad o accidente, el trabajador como mínimo, deberá avisar telefónicamente a su jefe inmediato, y remitir o presentar en el plazo de tres días la baja facultativa correspondiente, o en su defecto, justificante médico acreditativo de la ausencia, no abonándosele, si no acredita que la ausencia fue debida a enfermedad o accidente, el salario correspondiente a ese día.

Capítulo VI. Régimen económico

Sección Primera: Del salario

Artículo 22. Retribuciones salariales.

Las condiciones de remuneración pactadas entre las partes se consideran siempre con base a un rendimiento normal de trabajo. Dadas las características laborales de la Empresa y las dificultades técnicas y prácticas para la





determinación de un rendimiento mínimo, tendrán la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, en función de los servicios laborales prestados.

En la estructura de las retribuciones del trabajo, se distinguirá entre el salario base y los complementos del mismo.

El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos necesariamente en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

A) Personales. Tales como antigüedad, aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base.

B) De puesto de trabajo. Tales como incrementos por penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, turnos, nocturnidad o cualquier otro que deba percibir el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo, o de la forma de realizar su actividad profesional, siempre que comporte una conceptualización distinta del trabajo corriente.

Este complemento es de índole funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

C) Por calidad o cantidad de trabajo. Tales como primas o incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias, o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mayor calidad o cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

D) De vencimiento superior al mes. Tales como gratificaciones extraordinarias, o participación en beneficios.

E) En especie. Tales como manutención, alojamiento o cualquier otro suministro, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base. Las retribuciones relativas al trabajador por unidad de obra y los complementos por calidad o cantidad de trabajo, se aplicarán sin variación, referidos tanto a la actividad laboral realizada en jornada normal, como a la efectuada en horas extraordinarias. No obstante, ello sin perjuicio de que los trabajadores perciban, por las horas extraordinarias que realicen, los incrementos que les correspondan, si estuviesen remunerados exclusivamente a tiempo.

F) Recibo del salario. El recibo individual justificativo del pago de salario deberá



consignar, en primer término, el importe total correspondiente al periodo de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

Artículo 23. Incremento salarial.

Durante la vigencia del presente convenio, el sueldo base tendrá un incremento de 90,00€ mensuales. Este incremento se llevará a cabo de la siguiente manera:
2008: Sueldo Base + IPC + 0,6

A partir de 1 de enero de 2009, el sueldo base del 2008 se incrementará en 10 € mensuales + IPC.

A partir de 1 de enero de 2010, el sueldo base del 2009 se incrementará en 15 € mensuales + IPC.

A partir de 1 de enero de 2011, el sueldo base del 2010 se incrementará en 25 € mensuales + IPC.

A partir de 1 de enero de 2012, el sueldo base del 2011 se incrementará en 40 € mensuales + IPC.

Teniendo en cuenta lo anterior, a la finalización del presente convenio, la tabla salarial (mensual) se habrá incrementado en 90,00 € + 0,6 del año 2008+ los IPC anuales correspondientes, sirviendo la tabla resultante en Diciembre del 2012 de base para la negociación del siguiente convenio.

Se acuerda también un incremento salarial de todos los conceptos económicos y salariales del IPC anual, aplicable el día 1 de enero de cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

La cuantía que se abonará en concepto de horas extras queda exceptuada de los incrementos pactados en el presente artículo. Para este concepto retributivo, el incremento que se aplicará será el IPC anual para cada ejercicio, tomando como cifra inicial de referencia el importe que por este concepto le correspondía a cada trabajador al inicio de la vigencia del presente convenio.

Artículo 24. Revisión salarial.

1, En caso de que el IPC real establecido por el INE registrara a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia de este Convenio un incremento superior al previsto a 1 de enero de los respectivos periodos, se efectuará una revisión salarial de todos los conceptos económicos y salariales por el porcentaje de diferencia que resulte, tan pronto se constate oficialmente dicho exceso. La mencionada revisión tendrá carácter retroactivo y se abonará a los trabajadores en el primer trimestre del año. Dicho porcentaje servirá como base para determinar el incremento económico de los siguientes años.





Artículo 25. Salario hora profesional (SHP).

Se considerará como tal al coeficiente obtenido al dividir la totalidad de percepciones comunes y fijas que correspondan a cada categoría durante el año, por el número de horas ordinarias de trabajo.

Artículo 26. Liquidación, forma de pago y anticipos.

El pago de los haberes y demás emolumentos que correspondan a cada trabajador se efectuará en periodos mensuales vencidos, y se realizará a través de transferencia o ingreso en la cuenta corriente o cuenta de ahorro de la entidad financiera correspondiente.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir antes del periodo señalado para el pago, anticipo a cuenta del trabajo realizado. Las cantidades previamente solicitadas se abonarán los viernes de cada semana.

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

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente CUATRO gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas en una mensualidad de su retribución base más antigüedad.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas, respectivamente, el 15 de marzo, el 15 de junio, el 15 de septiembre y el 15 de diciembre de cada año.

A dichas gratificaciones tendrán derecho tanto el personal fijo como el eventual o interino, en función al tiempo trabajado en el primer semestre, para las de marzo y junio, y en función del tiempo trabajado en el segundo semestre, para las de septiembre y diciembre.

Artículo 28. Gratificación festividad de la patrona.

Anualmente, con motivo de la Festividad de la Patrona de los Gremios de Gas, Agua y Electricidad, que tiene lugar el día 1 de Junio, la Empresa abonará una gratificación especial a todos los trabajadores que se encuentren en esa fecha contratados. El importe será de 982,02 euros para 2008, que se irá incrementando en los años sucesivos en la misma proporción que lo haga el resto de conceptos económicos.





Artículo 29. Gratificación mensual.

En sustitución de la Paga de Beneficios, se establece una gratificación mensual para todos los trabajadores consistente en el 24% de las retribuciones básicas más el complemento de antigüedad, a la que se le añadirá el 1% de la masa salarial de la Empresa del año inmediatamente anterior que se repartirá linealmente y en doce veces para cada trabajador.

Sección Segunda: Complementos salariales

Artículo 30. Premio fidelidad.

A los trabajadores que cumplan 25 años en la empresa sin interrupción alguna por excedencia voluntaria, y sin notas desfavorables con carácter grave en su expediente personal, se les otorgará un premio en metálico de 677,25 euros, sin distinción de categoría profesional y por una sola vez.

Artículo 31. Antigüedad.

Con el fin de premiar la continuidad temporal de los trabajadores al servicio de la Empresa, se establece un premio de antigüedad, que se regirá por las siguientes normas:

1. La antigüedad se establece o computa por trienios.
2. Este complemento se percibirá hasta que el trabajador cumpla 65 años de edad, en cuyo momento, quedará congelada la percepción de nuevos módulos o porcentajes por tal concepto.
3. En ningún caso la cuantía por este concepto podrá sobrepasar el límite del 60% del salario base de cada trabajador. Se mantendrán, como garantías personales de los actuales trabajadores, la antigüedad y retribución de aquellos que superen actualmente dicho límite legal.
4. La fecha de partida de dichos premios será la de 1 de enero y 1 de julio, según el ingreso en la empresa se haya producido el primer o segundo semestre del año.
5. El importe de los premios será el correspondiente al 5% del salario base de cada categoría profesional existente en cada servicio por trienio, afectando a los cambios de categoría o asimilaciones que se produzcan en el futuro.

Artículo 32. Premio de vinculación.

Se establece un premio de vinculación para todos los trabajadores acogidos al presente Convenio, de 119,88 euros anuales, pagaderas por doceavas partes, y que tiene carácter acumulativo, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 25 de las Ordenanzas Nacionales del Trabajo del Agua, de fecha 9 de Agosto de 1.960.

Se devengará a 1 de Enero o a 1 de Julio, según que el ingreso en la Empresa se haya producido en el primer o en el segundo semestre del año.

Artículo 33. Quebranto de moneda.

Con naturaleza de indemnización o suplido se establecen los siguientes abonos mensuales para los trabajos que a continuación se relacionan:

Cajero Recaudador: 55,42 euros.

Auxiliar de Caja: 40,22 euros.

El que sustituyera al personal con derecho a la percepción del quebranto de moneda, percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo que dure dicha sustitución. Igualmente, todos los trabajadores que manejen fondos de la Empresa y se responsabilicen de ellos, percibirán un quebranto de moneda proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 34. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, siempre que dicha reducción o desaparición, en su caso, posibilite la contratación de nuevo personal. Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que se realice por encima de la jornada ordinaria establecida en el calendario laboral.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias que no sean de carácter estructural o de fuerza mayor. Tendrán la consideración de fuerza mayor cuando se realicen por 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 almacenadas.

El trabajador será quien determine si prefiere ser compensado económicamente o en tiempo de descanso por la realización de horas extras. Para ello, se establece que una hora trabajada fuera de la jornada ordinaria en un día laborable se valorará al valor de una hora ordinaria, y en el supuesto de ser compensada, se descansará una hora por cada hora extra trabajada. En el caso de que se acumule un día entero de descanso, se pagará como un día normal de trabajo. Cuando se realicen horas extras en periodo nocturno o en día no laborable de la Empresa, se abonarán con un incremento sobre el valor de la hora ordinaria del 50%. En caso de compensarlas con tiempo, se descansará una hora y media por cada hora extra trabajada.

El número de horas extraordinarias no podrá superar las 80 al año. Las horas

extraordinarias compensadas se descansarán dentro del mes siguiente a su realización, y no computarán a efectos de tope máximo de las 80 horas anuales por trabajador.

La dirección de la Empresa informará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas. En base a esa información, la Empresa y los Representantes de los Trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 35. Plus de nocturnidad.

Se considerarán trabajos nocturnos los que se realicen entre las 22.00 y las 6.00 horas.

El complemento de trabajo nocturno se percibirá de acuerdo con las siguientes normas:

1. Si se trabaja en periodo nocturno más de una hora, sin exceder de dos horas y media, se percibirá el complemento en función de las horas trabajadas, exclusivamente.
2. Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de dos horas y media, el complemento se percibirá por el total de la jornada.
3. El complemento por trabajo nocturno se fija en el 25% del salario base convenio de cada categoría para los días laborables y el 50 % del salario base Convenio de cada categoría para los días considerados festivos nacionales y para aquellos que por tales sean tenidos en este Convenio Colectivo, aplicándose al tiempo efectivamente trabajado en periodo nocturno. Si se contrata a trabajadores para prestar servicios que tengan carácter nocturno por su propia naturaleza, se determinará en su contrato el sueldo base correspondiente, atendiendo a esa circunstancia.

Artículo 36. Plus toxico, penoso, peligroso y de altura.

Este complemento será percibido por el personal que realice funciones que sean clasificadas por la autoridad competente como penosas, tóxicas, peligrosas y de altura, y no exista posibilidad de reducir la incidencia de tales circunstancias, aún empleando los adecuados medios de protección, prevención o tiempo de exposición al riesgo.

La cuantía de este complemento se establece en el 25% sobre el salario correspondiente al trabajador que esté prestando el servicio.

Si se trabaja en funciones de esta calificación hasta 3 horas, el complemento se devengará exclusivamente por el tiempo trabajado. Si el tiempo trabajado

excediera 3 horas se abonará la jornada diaria completa.

Tóxica: se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana, limpieza de tuberías de aguas fecales, etc.

Penosa: serán así calificadas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión y otras sustancias que las acompañen en su ejercicio, así como aquellas actividades que, como consecuencia de su desarrollo continuado, puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la salud, como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos y movimientos forzados.

Peligrosa: se considerarán peligrosas las actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata, así como las que tengan por objeto manipular o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves de explosiones, combustibles, radiaciones y

otros de análoga importancia para las personas o bienes, manejo de máquina para corte de mármoles y aperturas de regolas, y otras tareas similares empleadas en jardinería.

Altura: cuando sea preceptivo el uso de cinturón de seguridad y específicamente en andamios, en alturas superiores a 3 metros, y en bambas.

Artículo 37. Plus extra salarial.

Se establece un plus diario de 5,68 euros, que se abonará en concepto de indemnización a todos los trabajadores, como gastos derivados de la asistencia y puntualidad al trabajo, por día efectivamente trabajado.

Artículo 38. Dietas y desplazamientos.

El trabajador que, por necesidades de la Empresa, tenga que desplazarse fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades, sin distinción de categorías:

Almuerzo o cena: 28,22 euros.

Habitación: 42,32 euros.

Desayuno: 4,72 euros.

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



Independientemente de estas actividades, la Empresa facilitará para los desplazamientos los medios de transporte adecuados, o en su defecto, el importe del autobús o billete de tren de primera clase. Cuando la Empresa, por circunstancias especiales, tenga necesidad de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo, y no tenga medios de transporte a tal efecto, podrá negociar con el trabajador el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo.

El importe del kilometraje será de 0,32 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 39. Plus de disponibilidad.

Dadas las características de esta Empresa, se establece un servicio de disponibilidad, compuesto por un Oficial y un Peón, que se designarán por la Empresa, de acuerdo con el Comité de empresa. Los trabajadores que cubran el servicio de disponibilidad percibirán por cada semana disponible la cantidad de 151 euros en el caso de oficiales y de 128,26 euros para la pareja y las horas trabajadas durante dicho periodo se abonarán como horas extraordinarias.

La semana de Navidad, Año nuevo, Reyes, Feria y Semana Santa, el importe del plus de disponibilidad será de 235,10 euros. Si en cualquier otra semana se da la circunstancia de que hay un día festivo, ésta será abonada como las anteriormente mencionadas.

Dicho plus remunera la circunstancia en sí de estar disponible el trabajador, sin tener que permanecer en el centro de trabajo, pero debiendo estar localizable en cualquier momento que se produzca una avería urgente. En caso de ser requerido, el momento de la localización se computará como tiempo de trabajo, para su posterior pago.

Artículo 40. Plus de comida.

Pueden darse los siguientes supuestos:

A) Todos los trabajos cuya realización no exceda de 2 horas sobre la jornada normal de trabajo, deberán llevarse a cabo prolongando la jornada, abonándose una dieta de 13,04 euros, con independencia de las horas extraordinarias, si se supera el horario normal de comida.

B) Si la duración de la prolongación prevista excede de 2 horas, la Empresa deberá facilitar comida a los trabajadores inexcusablemente, salvo circunstancias ajenas a su voluntad, considerándose como horas extraordinarias el tiempo de comida, si éste no es superior a 30 minutos.

C) En caso de establecimiento de turnos en el apartado anterior el personal podrá sustituirse por los trabajadores pertenecientes a otro turno.



D) Se establece el mismo criterio de los apartados A) y B) para los supuestos de prolongación de jornada a partir de las 22 horas de la noche.

Artículo 41. Plus de conducción.

Los trabajadores que manejen vehículos con carácter habitual recibirán una cantidad que queda establecida en 37,75 euros mensuales.

Artículo 42. Consumo de agua.

Se abonará a todos los empleados de la empresa un plus para el consumo de agua que ascenderá al importe de 16,93 Euros mensuales. Cuando el trabajador pase a la situación de pasivo, por invalidez y jubilación, les serán descontados en la póliza que corresponda a su domicilio habitual todos los conceptos relacionados con el consumo de agua, tales como alcantarillado y depuración así como el propio consumo, hasta el límite de 20 metros cúbicos mensuales. Este derecho será transmisible al cónyuge, en caso de fallecimiento del trabajador.

Capítulo VII. Movilidad funcional, ascensos

Artículo 43. Movilidad funcional y geográfica

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales.

Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomiendan a dicho trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada, o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la Empresa deberá dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores objeto de dicha movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los Representantes de los Trabajadores serán consultados por la dirección de la Empresa antes de adoptar decisiones en materia de movilidad funcional, debiendo justificar las causas o motivos por las que se lleva a cabo dicha movilidad.

Los trabajadores acogidos al presente convenio, no podrán sufrir movilidad geográfica alguna fuera del término municipal de Chiclana de la Frontera.

Artículo 44. Trabajo de superior categoría.



1º. Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, con el salario que corresponda a tal categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que originó el cambio.

2º. De conformidad con lo establecido en el Artículo 39 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1.995 de 24 de Marzo, el trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviese reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

3º. Ante la negativa de la Empresa, y previo informe de los Representantes de los Trabajadores, se podrá presentar reclamación ante la jurisdicción competente.

4º. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legalmente o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

5º. Lo anteriormente establecido será de aplicación si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. Todo ello, sin perjuicio del derecho existente a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente se realiza.

Artículo 45. Trabajo de inferior categoría.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la dirección de la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo, previa comunicación al Comité de empresa, por el tiempo imprescindible, y manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, siempre que no se atente contra la dignidad del trabajador.

Capítulo VIII. Régimen asistencial

Artículo 46. Seguro colectivo.

Se establece un seguro de vida para todos los trabajadores, con una empresa del ramo, que cubra los siguientes riesgos e indemnizaciones:

Por Fallecimiento: 12.000 Euros.

Por Incapacidad Permanente Total: 12.000 Euros.

Por Incapacidad Permanente Absoluta: 12.000 Euros.

Muerte por Accidente: 24.000 Euros.



Muerte por Accidente de Circulación: 36.000 Euros.

La prima de este seguro estará financiada en un 100% por la Empresa. Por otro lado, cuando el trabajador o sus beneficiarios tengan que ejercer sus derechos de cobro sobre alguna de las primas recogidas en este artículo, la Empresa y siempre que no exista controversia judicial, adelantará el 100% de la cantidad a percibir, que recuperará cuando la compañía aseguradora efectúe el pago.

Por otra parte y siempre que la comisión paritaria lo apruebe la empresa concederá ayudas o compensaciones a aquellos trabajadores a los que se les hayan retirado el carnet de conducir en acto de servicio. Igualmente la comisión paritaria decidirá sobre la cobertura de gastos de asistencia jurídica a los trabajadores que lo precisen por causas derivadas de la prestación de servicios, siempre que la acción del trabajador no se dirija contra la propia empresa y que de los hechos no resulte falta grave o muy grave.

Artículo 47. Enfermedad y accidente de trabajo.

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, motivada por enfermedad común o accidente laboral, tendrán derecho a que la Empresa les complemente hasta el 100% de sus devengos, a partir del día en que se haya producido la baja.

Artículo 48. Ayuda a trabajadores con discapacitados a su cargo.

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social de aquellos trabajadores afectados por este Convenio, que tengan a su cargo al cónyuge o a algún pariente hasta el 2º grado en línea directa consanguíneo y afín y 3º grado línea colateral consanguíneo o afín, con declaración de discapacidad igual o superior al 33%, la Empresa abonará una gratificación mensual de 147,14 euros por cada uno de ellos así calificado. Para el abono de este concepto, será preciso que se acredite fehacientemente tal derecho.

Artículo 49. Plan de pensiones.

Por acuerdo entre la empresa Chiclana Natural, S.A. y los trabajadores de la misma, se establece un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo, en la modalidad de aportación definida. El plan se rige por el texto refundido de la Ley de Planes y Fondos de pensiones (RDL 1/2002 de 29 de noviembre), por el Reglamento de Planes y Fondos de pensiones (RD 304/2004 de 20 de febrero) y por el Reglamento que rige las condiciones particulares del denominado Plan de Pensiones de Promoción conjunta ANDALSUR.

Cualquier legislación futura complementaria a las ya existentes se aplicara a dicho Plan, siempre que se considere más favorable y adecuada a los propósitos perseguidos. De no estimarse así, se analizarán sistemas alternativos que doten



de la cobertura formal necesaria a los compromisos pactados en dicho Plan de Pensiones.

En el Plan de Pensiones se cuantificará el porcentaje de aportación futura, que gira en torno al salario y demás conceptos económicos de cada partícipe del Plan (cuotas).

En el Plan de Pensiones participarán todos los trabajadores fijos que estén en la Empresa a fecha de publicación en el BOP, del presente convenio.

La empresa, sumara a la aportación de 30.000 euros que ya venía realizando, la cantidad de 12000 €, para dar ejecución a dicho plan, siendo el límite máximo a aportar de 42.000 euros anuales.

La revisión de nuevas incorporaciones a dicho plan, se realizarán un año antes del inicio de la negociación del siguiente convenio.

Artículo 50. Anticipo reintegrable.

La Empresa concederá al personal que lo solicite un anticipo reintegrable, cuya cuantía no podrá exceder de una mensualidad bruta de los emolumentos fijos.

El anticipo se reintegrará a la empresa en un plazo máximo de 12 mensualidades, deduciéndose en nómina la cantidad correspondiente, a partir del mes siguiente de haberse hecho efectivo. Para poder solicitar otro anticipo, será necesario tener reintegrada la totalidad del anterior, y haber transcurrido un mes desde dicho cumplimiento.

En circunstancias familiares graves se podrá solicitar un segundo anticipo, independientemente del primero, que comenzará a reintegrarse una vez completado el reintegro del anterior.

Para tener derecho a la concesión de estos anticipos, el solicitante ha de pertenecer a la plantilla fija de la Empresa. No obstante, el personal que esté prestando sus servicios de forma temporal podrá solicitarlo, si cumple la condición de que le queden 2 meses, como mínimo, para terminar su contrato de trabajo y debiendo reintegrarlo en un plazo no superior a lo que le reste de dicho contrato.

Artículo 51. Gafas graduadas.

Para aquellos trabajadores que, para desempeñar sus funciones laborales, precisen del uso de gafas graduadas, o lentes de contacto, se prevé la reposición de las mismas con cargo a la Empresa por desgaste, rotura o cambio de graduación. En el caso de las lentes de contacto, será necesario el informe favorable del Comité de Seguridad y Salud. Se limita dicha reposición, salvo





prescripción médica al respecto, a una sola vez al año natural y por un importe de 241,55 euros anuales, o a una vez cada dos años naturales por importe de 482,10 €, entendiéndose que el año natural comprenderá el período del 1 de enero a 31 de diciembre.

Artículo 52. Ayuda escolar.

1º. Se establecen una serie de ayudas anuales de estudio, bien para los hijos de los trabajadores, bien para los propios trabajadores de la Empresa, cuyas bases y cuantías de cada curso son las siguientes:

A) Guardería infantil y Educación preescolar: 75,91 euros.

B) Educación Primaria: 101,59 euros.

C) Educación Secundaria:

Primer ciclo: 124,17 euros.

Segundo ciclo: 151,80 euros.

D) Bachillerato, ciclos formativos y estudios preuniversitarios: 151,80 euros.

E) Estudios Universitarios: 225,75.

Estas ayudas se incrementarán en los años posteriores de vigencia del Convenio con las subidas porcentuales pactadas en el mismo.

2º. Las condiciones para solicitar la ayuda son las siguientes:

2.1. Pertenecer a la plantilla de la Empresa, en calidad de fijo o eventual (en este último caso, su contrato deberá tener una duración igual o superior al curso escolar).

2.2. La ayudas se otorgaran en infantil, primaria y secundaria, aún cuando se hubiera suspendido el curso anterior.

Respecto de los estudios preuniversitarios y universitarios, será requisito imprescindible para recibir la ayuda, que el alumno que sea hijo del trabajador apruebe al menos la mitad de los créditos por los que se matriculo en el curso anterior, en el caso de los trabajador bastará con que aprobase al menos una asignatura.

Se exceptúa de esta posibilidad al alumno que en primero de carrera pase a cursar estudios en otra carrera, si bien este supuesto se aceptará por una sola vez.



2.3. Para recibir estas ayudas deberá justificarse documentalmente la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente.

2.4. La edad máxima de los beneficiarios es la de 25 años, a excepción de los trabajadores, que no tendrá en cuenta la edad máxima.

2.5. Para la renovación de las ayudas, el interesado deberá presentar, junto con el importe de la solicitud, el certificado del apartado 2.3, y certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente.

3º. En la cuantía y condiciones establecidas en los apartados anteriores, con la excepción de la limitación de edad, se aplicarán las ayudas para los trabajadores que realicen estudios propios de la actividad de la Empresa.

Artículo 53. Ropa de trabajo.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho a los siguientes equipos de ropa:

Oficiales y Peones.

Invierno: 2 camisas manga larga, 2 pantalones, 2 chaquetillas o jersey y 1 par de botas.

Verano: 2 camisas manga corta, 2 pantalones y 1 par de zapatos de seguridad.

Ropa de reposición: 1 traje de agua, 1 par de guantes, 1 par de botas y 1 anorak.

Subalternos.

Invierno: 2 camisas manga larga, 2 pantalones, 1 jersey, 1 par de zapatos y 1 bata para el personal de limpieza.

Verano: 2 camisas manga corta, 2 pantalones, 1 par de zapatos y 1 bata para el personal de limpieza.

Ropa de reposición: 1 impermeable.

Todas las prendas deberán lucir material reflectante, para así garantizar la seguridad de los trabajadores.

Técnicos

Tendrán a su disposición ropa impermeable y calzado, para cuando en la realización de su trabajo requiera su uso.

La empresa estará obligada a reponer las prendas de trabajo que estén



deterioradas, o de las que, por cualquier otro motivo, el trabajador no pueda hacer uso, previa justificación de la causa. 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. La ropa de trabajo de verano se entregará en la primera quincena del mes de mayo, y la de invierno en la primera quincena del mes de octubre de cada año.

Artículo 54. Responsabilidades familiares.

Los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, o a la adaptación y distribución de la jornada de trabajo, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años según la L.O 3/2007, o a la adaptación y distribución de la jornada de trabajo, los trabajadores que tengan que atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo.

No obstante lo contemplado en los párrafos anteriores, si dos o más trabajadores de la Empresa generan el derecho a la excedencia por el mismo sujeto causante, la dirección de la Empresa, previa consulta al Comité de empresa, podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniese disfrutando.

El periodo de tiempo que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad, y finalizado éste, el trabajador se reincorporará automáticamente en el mismo puesto de trabajo que tenía antes de la excedencia.

El trabajador tendrá derecho a la adaptación y distribución de la jornada de trabajo que mejor se adapte a sus circunstancias personales y familiares que será aprobada por la dirección de la empresa y el Comité de empresa.

Capítulo IX. Excedencia

Artículo 55. Excedencia. Condiciones generales.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, conforme a las condiciones que se establecen a continuación:





A) Voluntaria: El trabajador con una antigüedad de, al menos, un año en la Empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de solicitar la excedencia voluntaria, por un plazo mínimo de 4 meses, y máximo de 5 años. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador una vez transcurridos 4 años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia deberá solicitarse por escrito con 20 días de antelación, y podrá aplazarse cuando la ausencia del solicitante cause grave trastorno o perjuicio a la organización del trabajo en la Empresa.

En caso de no existir vacante en la categoría del trabajador, la Empresa se lo comunicará pertinentemente, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El tiempo de esta excedencia no será computable a ningún efecto, y una vez reincorporado a la Empresa en su categoría, el trabajador será escalafonado con el número que le corresponda según su tiempo de servicio activo.

B) Forzosa: Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, concediéndose en los siguientes supuestos:

1. Por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
2. Por ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Para todo lo no recogido en este artículo, se aplicará lo establecido en el artículo número 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 56. Excedencia para proyectos de cooperación con organizaciones no gubernamentales.

Tendrán derecho a la concesión de una excedencia no retribuida con reserva del puesto de trabajo, por un máximo de tres meses, los trabajadores que la soliciten para realizar programas de cooperación en organizaciones no gubernamentales.

Para la concesión de dicha excedencia, el trabajador deberá solicitarla con una anterioridad mínima de un mes, y acreditarla con un certificado de la organización en cuestión, donde conste el lugar de realización de la cooperación, periodo de tiempo y actividades a desarrollar por el trabajador.

Capítulo X. Formación

Artículo 57. Formación.



De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los trabajadores, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, cursos de perfeccionamiento profesional, y cursos de reconversión y capacitación profesional que estén relacionados en la medida de lo posible con el puesto que el trabajador esté desempeñando en cada momento.

Los trabajadores que acrediten debidamente, el encontrarse matriculados en un centro oficial para cursar estudios de una actividad que se desarrolle en la empresa, podrán acordar con ésta su asistencia a los referidos cursos, debiendo la empresa establecer los procedimientos que le permitan compatibilizarlos con su jornada de trabajo u horario.

Los trabajadores que cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional, podrán disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

Los planes de formación profesional se negociarán entre la dirección de la Empresa y el Comité de empresa, quienes además serán los encargados de hacer llegar a la Empresa las solicitudes, sugerencias y necesidades que les manifiesten los trabajadores respecto a este tema.

Capítulo XI. Empleo

Artículo 58. Contrato de sustitución o interinidad.

En los contratos de sustitución o interinidad deberá consignarse el nombre de el/la trabajador/a sustituido/a, así como la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la

Empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. Igualmente, deberá identificarse en su caso el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

El contrato se considerará por tiempo indefinido cuando no se incorpore el trabajador sustituido, o cuando, habiéndose reincorporado éste, continúe prestando sus servicios el trabajador contratado.

Artículo 59. Contrato a tiempo parcial.

Los contratos a tiempo parcial estarán sujetos a las siguientes condiciones:

a) En los contratos a tiempo parcial se indicará la categoría profesional y departamento o sección donde se realizará el trabajo.



- b) En los casos de aumento de plantillas, traslados o ascensos, los trabajadores a tiempo parcial tendrán preferencia sobre los nuevos contratados para trabajar a tiempo pleno.
- c) Los trabajadores serán retribuidos con las mismas pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo completo, que se calcularán conforme a la retribución mensual que vinieran percibiendo por su contrato a tiempo parcial.
- d) Todos los demás conceptos económicos, tales como plus extrasalarial de percepción, plus de nocturnidad, antigüedad, peligrosidad y toxicidad, serán abonados en proporción a la jornada pactada, salvo el plus de transporte y la paga de la Patrona, que serán abonados igual que a un trabajador a tiempo completo.
- e) Tendrán derecho a un periodo de vacaciones, y a la retribución de las mismas, en proporción a su salario mensual. La duración será análoga a la de los trabajadores a tiempo completo.
- f) El cambio de un trabajador de tiempo completo a tiempo parcial sólo será posible cuando así lo solicite por escrito el trabajador, y se pondrá en conocimiento del Comité de empresa.
- g) El salario se fijará y abonará mensualmente, y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores a tiempo completo de igual función y categoría.

Artículo 60. Contrato por obra y servicio determinado.

En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad, deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación, e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

La duración del contrato será del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán, necesariamente, la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, el grupo o categoría profesional asignada al trabajador, y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los Representantes de los Trabajadores.

Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible



la comprobación o verificación de su cumplimiento.

Artículo 61. Contrato de formación.

Los contratos de formación se podrán celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje. Igualmente se aplicará este artículo a los trabajadores discapacitados. No obstante, no se aplicará el límite máximo de edad cuando se realice a un trabajador discapacitado.

El número de aprendices por centro de trabajo que la Empresa podrá contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

Hasta 5 trabajadores: 1 contrato de formación.

De 6 a 10 trabajadores: 2 contratos de formación.

De 11 a 25 trabajadores: 3 contratos de formación.

De 26 a 40 trabajadores: 4 contratos de formación.

De 41 a 50 trabajadores: 5 contratos de formación.

De 51 a 100 trabajadores: 6 contratos de formación.

Para determinar el número de trabajadores en el centro de trabajo, se excluirá a los vinculados a la Empresa por un contrato de formación.

La retribución de los trabajadores sujetos a este contrato será la siguiente:

Un 85% del salario convenio para el primer año de formación.

Un 90% del salario convenio para el segundo año de formación.

Los referidos porcentajes irán en función de la categoría profesional donde el trabajador esté ejercitando el aprendizaje.

El tiempo dedicado a formación fuera del puesto de trabajo, en ningún caso será inferior al 15% de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo.

Este contrato no se podrá realizar para las actividades de guardas, porteros, personal de limpieza, o para aquellos que no requieran una formación cualificada.

Terminado el periodo de formación, se procurará que el trabajador forme parte de los procesos selectivos de la Empresa. Para todo lo demás no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la legislación vigente al respecto.



Artículo 62. Periodo de prueba y prueba de aptitud psicotécnica.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir, pero que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Técnicos: 4 meses.

Administrativos y Auxiliares de Oficina: 2 meses.

Subalternos y Operarios: 1 mes.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito. Durante dicho periodo, tanto por parte de la Empresa como del trabajador, podrá resolverse libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Cuando el trabajador que se encuentre realizando el periodo de prueba no lo supere, la dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a los Representantes de los Trabajadores. Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla con todos los derechos y deberes inherentes a su contrato y al presente

Convenio Colectivo. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

Los procesos selectivos, para este personal de nuevo ingreso, que se lleven a cabo se harán a través del Comité permanente de selección, que es el órgano oficial, nombrado por el consejo de administración, donde está representado el Comité de empresa y que convocará, realizará seguimiento y evaluará los distintos procesos selectivos.

Artículo 63. Escalafón.

A los efectos del presente Convenio, se entenderá por escalafón el encuadramiento de todo el personal fijo de la Empresa en los datos numéricos de la plantilla, con indicación del nombre, la fecha de antigüedad en la Empresa, y la correspondiente categoría profesional.

La Empresa se compromete, junto al Comité de empresa, a elaborar anualmente un catálogo de puestos de trabajo, conforme a las necesidades reales de la Empresa, los cuales deberán ser cubiertos con personal fijo de plantilla.

La Empresa expondrá anualmente en sus centros de trabajo, antes del 10 de febrero, el escalafón de su personal no fijo, con indicación del nombre, categoría profesional, tipo de contrato, y fecha de iniciación del mismo.



Al menos trimestralmente la Empresa comunicará mediante escrito a los Representantes de los Trabajadores cuantas modificaciones se hayan producido en el periodo inmediatamente anterior, tanto en el escalafón como en la relación de trabajadores no fijos. Antes del 10 de marzo, el personal podrá formular ante la dirección de la Empresa las reclamaciones que crean oportunas, en relación a su situación en el escalafón publicado.

La dirección examinará dichas reclamaciones en el plazo de 15 días, y en el caso de que no las acepte, acordará la formación de expediente, en que habrán de recogerse las manifestaciones del interesado, las pruebas que se presenten, y las propias que la

Empresa pueda aportar. La duración del expediente no excederá de 20 días, y en los 5 siguientes a su conclusión, se dictará la resolución que proceda.

Si el interesado no estuviera conforme con la resolución, podrá interponer recurso de reposición en el plazo de 10 días, que deberá ser resuelto de modo expreso en el término de 15 días desde su interposición. La dirección solicitará informe de los Representantes de los Trabajadores, que tendrán un plazo para emitirlo no superior a 8 días. Este último plazo no será computado a los efectos del plazo de resolución.

Una vez confeccionado en firme el escalafón, se mantendrá a disposición de los trabajadores en cada centro de trabajo, y se entregará una copia del mismo al Comité de empresa y Delegados Sindicales.

Artículo 64. Promoción interna.

Antes de comunicarse públicamente cualquier nueva vacante que tenga la consideración de plaza fija, independientemente de la categoría del puesto a cubrir, se dará opción a los trabajadores de la categoría profesional inferior de la vacante ya sean fijos o eventuales de la plantilla, estos últimos con unas determinadas condiciones que serán fijadas por la comisión paritaria, a través de un sistema de igualdad, mérito y capacidad y cualquier otra circunstancia que la comisión paritaria, entienda necesaria para el puesto a cubrir.

Caso de no cubrirse se acudirá a la contratación externa a través del Comité permanente de selección.

Al objeto de dar cumplimiento a este artículo, será la comisión paritaria compuesta por cuatro miembros, dos elegidos por la Empresa, siendo uno de ellos el presidente con voto de calidad, y otros dos elegidos por los representantes de los trabajadores. Esta comisión determinará las condiciones de la convocatoria, proceso selectivo y calificación.

Artículo 65. Asimilación profesional.



Con el fin de compensar al personal encuadrado en categorías donde no es posible el ascenso por antigüedad, se establece el siguiente sistema:

Lectores y Cobradores: A los 8 años de permanencia en estas categorías, se percibirá el sueldo correspondiente a la categoría de Encargado de Lectores o Cobradores, y a los 16 años, se percibirá el sueldo correspondiente a un Oficial 1ª Administrativo.

Ordenanzas: A los 8 años de permanencia en esta categorías, se asimilarán a la categoría de Conserje, y a los 16 años, percibirán el sueldo correspondiente a un Encargado de

Lectores o Cobradores.

Peones Especializados: A los 8 años de permanencia en esta categoría, serán asimilados a la de Oficial 3ª.

Listeros y Almaceneros: A los 8 años de permanencia en esta categoría, percibirán por asimilación el sueldo de Encargado de Almacén, y a los 16 años percibirán el sueldo de un Oficial 1ª Administrativo.

Inspectores de Suministros: A los 8 años de permanencia en esta categoría percibirán por asimilación el sueldo de la categoría inmediata superior.

Operadores Informáticos: A los 8 años de permanencia en esta categoría, percibirán por asimilación el sueldo de un Oficial 1ª.

Otras categorías: Las categorías laborales no recogidas en el presente artículo, cuyas retribuciones sean iguales o inferiores a las de un Oficial 1ª, recibirán el mismo tratamiento que las anteriormente especificadas.

Debe entenderse que dichas asimilaciones sólo afectan a las retribuciones económicas, y nunca a la categoría, sin perjuicio de lo anteriormente expuesto. La Empresa, conjuntamente con el Comité de empresa, facilitará el ascenso a la categoría inmediatamente superior a los trabajadores que demuestren estar capacitados, bien por el trabajo que habitualmente vienen desempeñando, o bien por la realización de los exámenes correspondientes.

Capítulo XII. Acción sindical

Artículo 66. Comité de empresa o delegados de personal.

El Comité de Empresa o los Delegados de Personal son los órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores en la Empresa o centros de trabajo, y son los únicos interlocutores válidos ante la Empresa con capacidad negociadora.





Artículo 67. Competencias.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán las siguientes competencias:

1º) Recibir información sobre los aspectos siguientes:

1.1. Sobre la evolución económica de la Empresa, trimestralmente.

1.2. Expediente de nuevas tarifas de agua.

1.3. Balance, Cuenta de Resultados y Memoria, anualmente.

1.4. Evolución probable del empleo en la Empresa, contratación y cese del personal, con el procedimiento seguido para ello.

1.5. Índice de absentismo y sus causas, trimestralmente.

1.6. Accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias y estudios sobre la prevención de los mismos, bimestralmente.

1.7. Normativa interior o exterior que incida sustancialmente en el proceso de trabajo.

1.8. Relación mensual codificada que permita controlar las horas extraordinarias realizadas.

2º) Emitir informes, previa solicitud de la dirección de la Empresa o de los interesados, en el plazo de 15 días, sobre las materias siguientes:

2.1. Reestructuración de la plantilla.

2.2. Modificación de la jornada u horario de trabajo.

2.3. Traslado total o parcial de las instalaciones.

2.4. Planes de formación profesional.

2.5. Implantación o revisión de los sistemas de trabajo, de rendimiento, de incentivos y de remuneración.

2.6. Establecimiento de trabajo a turnos.

2.7. Creación y definición de niveles y categorías profesionales.

2.8. Sanciones y amonestaciones impuestas a los trabajadores.

3º) Ejercer una actuación de:



- 3.1. Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa laboral.
 - 3.2. Participación en la gestión de obras sociales.
 - 3.3. Colaboración con la Empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad, y en las medidas de seguridad e higiene.
- 4º) Informar a sus representados en todos los temas o cuestiones que, directa o indirectamente, puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
 - 5º) Participar en los tribunales de concurso oposición y demás pruebas de aptitud.
 - 6º) Proponer a la Empresa, con carácter general, cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, producción o mejoras y solución de conflictos.

Artículo 68. Garantías del comité del empresa o delegados de personal.

1º) Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité, o los Delegados de Personal, en su caso, dispondrán de un máximo de 40 horas mensuales retribuidas, excluyéndose de las mismas las horas empleadas en reuniones a instancia de la dirección de la Empresa, y las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral correspondiente.

Los Representantes de los Trabajadores podrán acumular las horas sindicales en uno o varios de sus miembros, previa comunicación a la dirección de la Empresa.

2º) Al objeto de que puedan ejercer el derecho que les asiste de comunicación e información a los trabajadores, la dirección de la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios en cada centro de trabajo.

3º) Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, dispondrán de un local acondicionado, de acuerdo con la disponibilidad de la Empresa, para sus reuniones, así como para atender las consultas o reclamaciones de sus representados.

4º) Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, podrán publicar y/o difundir notas o circulares, en orden a la información y formación de sus representados.

5º) Serán considerados desplazamientos los que realicen como misión de servicio los Representantes de los Trabajadores dentro de la actividad sindical de la Empresa, percibiendo por ello, a cargo de la misma, los gastos que se originen, que acreditarán adecuadamente si así lo estima la dirección de la Empresa.

6º) Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni





sancionados durante el ejercicio de sus funciones (salvo por motivos disciplinarios, donde se estará a la legislación vigente), ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo que la finalización del contrato se produzca por revocación o dimisión. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Artículo 69. Asamblea.

1º) Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, o por un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa.

2º) La convocatoria, con expresión del Orden del Día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección de la Empresa con 48 horas de antelación.

3º) El lugar de reunión será el del centro de trabajo, y se realizará fuera de la jornada de trabajo. No obstante, se reconoce el derecho del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de celebrar asambleas en horas de trabajo, con un máximo de 20 horas anuales. La duración de la asamblea será de 3 horas, iniciándose al comienzo o a la finalización de la jornada de trabajo.

Artículo 70. Sección sindical.

1º) Podrán constituirse Secciones Sindicales de Empresa, como órganos de representación de los intereses de los trabajadores en la misma, afiliados a una central sindical legalmente establecida.

2º) Las Secciones Sindicales podrán difundir en los centros de trabajo publicaciones, convocatorias o avisos de carácter sindical, en los tabloneros de anuncio.

3º) Los trabajadores acogidos al presente Convenio que estén afiliados a una central sindical, podrán solicitar a la Empresa que su cuota sindical se le descuente por nómina, y que se deposite en el número de cuenta bancaria que la central sindical manifieste.

4º) Las Secciones Sindicales legalmente constituidas de las centrales que tengan la consideración de más representativas a nivel nacional, podrán elegir un representante que tendrá las mismas garantías que los Delegados de personal o Miembros el Comité, si lo hubiera; disponiendo aquellas de diez horas mensuales para el ejercicio de su representación.



Artículo 71. Representación del personal en el consejo de administración.

El personal de la Empresa estará representado en las sesiones del Consejo de Administración de Chiclana Natural, S.A. por un miembro del Comité de Empresa o un Delegado de Personal, designado en la Asamblea General, que tendrá derecho a voz pero sin voto. Este representante no formará parte del Consejo de Administración.

Capítulo XIII. Régimen disciplinario

Artículo 72. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia (y en su caso a su reincidencia), en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 73. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1º) Hasta 3 faltas de puntualidad al mes, sin un motivo justificado.

2º) La no comunicación, con 48 horas de antelación como mínimo, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

3º) El abandono del puesto o centro de trabajo sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la Empresa, o causara daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, casos en que podrá ser considerada falta grave o muy grave.

4º) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

5º) La falta de atención o diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada falta grave o muy grave.

6º) Pequeños descuidos en la conservación del material.

7º) No comunicar a la Empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, así como el cambio de su residencia habitual.

8º) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasionase reclamaciones por parte de sus compañeros o jefes.

9º) Las faltas de respeto, de escasa consideración a sus compañeros, e incluso a terceras personas ajenas a la Empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10º) La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, que no entrañen riesgos graves para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.

11º) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas faltas graves o muy graves.

Artículo 74. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1º) Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho periodo, y sin causa justificada.

2º) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3º) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la Empresa o terceros.

4º) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

5º) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

6º) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

7º) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

8º) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la Empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

9º) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo.

10º) Proporcionar datos reservados o información de la obra, centro de trabajo o de la Empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.



11º) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado, y que pudiera causar perjuicio grave de cualquier índole a la Empresa, a sus compañeros o a terceras personas.

12º) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en sus instalaciones, maquinarias o locales.

13º) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

14º) Negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

15º) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la Empresa.

Artículo 75. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1º) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el periodo de tres meses, o de veinte durante seis meses.

2º) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3º) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la Empresa, o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo, o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

4º) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la Empresa o del centro de trabajo.

5º) La embriaguez o toxicomanía habituales durante el trabajo, si repercuten negativamente sobre el mismo.

6º) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la Empresa.

7º) La competencia desleal.

8º) Los malos tratos de palabra u obra, o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9º) La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando sean causantes de



accidente laboral grave, perjuicios graves a los compañeros o a terceros, o daños graves a la Empresa.

10º) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11º) La desobediencia continuada o persistente.

12º) Los actos desarrollados en el centro de trabajo, o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

13º) La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la Empresa o centro de trabajo.

14º) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, cuando ello ocasione evidente perjuicio para la Empresa, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

15º) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la Empresa.

16º) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el propio trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la Empresa.

17º) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 76. Sanciones. Aplicación

Las sanciones que la Empresas puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1º) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

2º) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.



3º) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días.

b) Despido.

4º) Para la aplicación y graduación de las sanciones anteriores, se tendrán en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

5º) Respecto al procedimiento sancionador contra trabajadores que ostenten cargos de representación legal o sindical, se seguirán las siguientes normas:

a) Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representantes legales o sindicales, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiese.

b) La obligación de instruir el expediente contradictorio mencionado, se extiende hasta el año siguiente a la finalización en el cargo representativo.

c) En aquellos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la adopción de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales, si los hubiere.

Artículo 77. Notificación.

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado, expresando las causas que las motivaron, debiendo éste firmar un duplicado. En todos los partes de sanciones graves o muy graves, el interesado, dentro de los veinte días hábiles a aquel en que se le comunique la sanción, podrá recurrir ante la jurisdicción laboral.

Artículo 78. Prescripción de la falta.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Capítulo XIV. Salud laboral





Artículo 79. Principio general.

El Artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos laborales derivados del trabajo que encuentra en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales, su pilar fundamental.

Los firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de cumplir y hacer cumplir la vigente normativa de Prevención de Riesgos Laborales reguladas por la citada Ley 31/1995, sus disposiciones, de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito; siendo necesaria la colaboración de todos los miembros de la Empresa para llevar a delante las medidas preventivas que permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados de la actividad laboral.

Con la participación e información del Comité de empresa, se promoverá por la Dirección acciones formativas e informativas, tanto de signo prevencionista como las encaminadas a formar al personal en el correcto uso de los equipos de protección individual, con el fin de evitar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 80. Comité de salud y seguridad laboral.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan constituir un Comité de Seguridad y Salud Laboral en base a lo establecido en el Artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Este Comité estará compuesto por los Delegados de Prevención y por una representación de la Empresa, en número igual al de los Delegados de Prevención.

El Comité de Salud y Seguridad es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de los planes y programas de Prevención de Riesgos en la Empresa. En sus reuniones podrán participar, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales, Personal Técnico de Seguridad de la Empresa, trabajadores de la misma, o Personal Técnico de Prevención de Riesgos ajeno a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

Artículo 81. Delegados de prevención.

1. Los Delegados de Prevención son los órganos de representación de los trabajadores especializados en materia de prevención de riesgos. La empresa les proporcionará la formación adecuada y especializada en materia preventiva que



sea necesaria para el ejercicio de sus funciones.

2. Serán designados por y entre los Representantes de los Trabajadores en la Empresa, con arreglo a la siguiente escala.

Nº trabajadores Delegados de Prevención

Hasta

49.....1

De 50 a
100.....
..2

De 101 a
500.....
3

A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención correspondiente a la Empresa, se estará a lo siguiente:

a) Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados a la Empresa por un contrato de duración determinada superior a un año, se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratos de duración inferior o igual a un año, se computarán según el número de días trabajados, en el periodo de un año anterior a la elección o designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Las competencias, facultades, garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención irán relacionados con la legislación vigente sobre esta materia. Para el desempeño de sus funciones, los Delegados de Prevención deberán disponer del tiempo necesario dentro del horario de trabajo, que será considerado como jornada.

En consecuencia, dispondrán del crédito de horas previsto en las escalas que figuran a continuación, si bien será considerado como tiempo de trabajo todo el que se destine a la investigación de los daños producidos para la salud del trabajador. Los Delegados de Prevención tendrán derecho a 10 horas para cumplir sus funciones, independientemente del crédito de horas de carácter sindical que tienen como Delegados de Personal.

El Comité de Salud y Seguridad o los Delegados de Prevención podrán proponer la paralización de cualquier unidad de la Empresa, en el supuesto exclusivo de



riesgo para las personas o las cosas, debiendo ponerlo en inmediato conocimiento de la dirección de la Empresa y de sus servicios técnicos de seguridad, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda, y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes en cada caso.

Artículo 82. Vigilancia de la salud.

1. Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, serán sometidos a un examen médico antes de entrar en la Empresa.
2. Conforme establece el Artículo 22 de la Ley 31/1995, la Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.
3. A los trabajadores que de forma habitual utilizan pantallas de visualización de datos se les garantizará una vigilancia adecuada de la salud, teniendo en cuenta en particular los riesgos para la vista. Cuando aparezcan trastornos que puedan deberse a este tipo de trabajo, los trabajadores tienen derecho a un reconocimiento oftalmológico (R.D. 488/1997).
4. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia, formación, capacidad acreditada y que cumpla con la normativa establecida.

Artículo 83. Obligaciones de los trabajadores.

Con independencia de los derechos y obligaciones que al particular se establecen en el Capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el trabajador deberá dar cuenta inmediata 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.

Así mismo deberán utilizar obligatoriamente los medios de protección personal que se les entreguen, así como cuidar de su perfecto estado de conservación.

Capítulo XV. Subrogación, absorción e indemnización

Artículo 84. Subrogación, absorción e indemnización

En previsión de una posible venta, concesión o terminación total o parcial de los servicios encomendados a Chiclana Natural S.A., el trabajador tendrá derecho a optar por una de las tres opciones siguientes: subrogación, absorción e indemnización.





Además, en cualquier caso, independientemente de la opción elegida, cada trabajador recibirá una compensación económica equivalente al salario bruto anual que corresponda a un oficial 1º Administrativo.

1, SUBROGACION.

Los trabajadores de Chiclana Natural S.A., tendrán derecho a cursar alta de forma automática en la nueva empresa que se haga cargo del servicio, estando ésta obligada a subrogarse a los trabajadores adscritos a la empresa saliente, respetándoles su antigüedad, salario, y demás condiciones laborales. Los trabajadores que vayan a ser objeto de dicha subrogación deberán encontrarse en alguno de los siguientes supuestos:

1º. Trabajadores en activo, que presten sus servicios para la Empresa con una antigüedad mínima de tres meses, sea cual sea su tipo de contrato.

2º. Trabajadores que, en el momento del cambio de titularidad de la Empresa, se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, o en situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios para la Empresa con anterioridad a la suspensión de su contrato, y reúnan la antigüedad establecida en el apartado 1.

3º. Trabajadores que, con contrato de interinidad, se encuentren sustituyendo a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

4º. Trabajadores de nuevo ingreso que, por necesidades del servicio, se hayan incorporado al centro de trabajo dentro de los tres últimos meses, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la Empresa. Si no se dan estas circunstancias, dicho personal con permanencia inferior a tres meses en el Centro, seguirá perteneciendo a la empresa saliente.

5º. Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa saliente, en el plazo de 6 días hábiles, a la empresa entrante, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo. Además, en este proceso deberán seguirse las normas siguientes:

a) El plazo mencionado anteriormente se contará a partir del momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, dará de alta en su plantilla a todo el personal que preste sus servicios en Chiclana Natural, S.A.

b) La empresa entrante deberá respetar igualmente la garantía sindical de los Representantes de los Trabajadores, afectados por el cambio de empresa, hasta la finalización del mandato para el que fueron





elegidos.

1.2. En caso de despido el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización por parte de la empresa adjudicataria en los mismos términos que recoge el punto 3 de este artículo.

1.3. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: Empresa cesante, nueva Adjudicataria y trabajadores. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, aún en el caso de que la Empresa Adjudicataria del servicio suspendiese el mismo, el personal, con todos sus derechos, causará alta igualmente en la Empresa.

2, ABSORCIÓN

El Excmo. Ayuntamiento de Chiclana dado la vocación pública de Chiclana Natural S.A., se compromete a estudiar las fórmulas legales, económicas y administrativas que posibiliten la incorporación de la plantilla no subrogada, ni indemnizada conforme al punto 3 como personal laboral del Ayuntamiento de Chiclana o cualquier otra empresa municipal.

3, INDEMNIZACIÓN

Se calculará en función de la indemnización legal correspondiente por despido, más una Compensación que se calculará de la siguiente forma: $\text{Compensación} = \text{Salario Base Mensual} \times \text{años trabajados} \times \text{índice de Compensación}$. Para calcular el índice de Compensación tendremos en cuenta la relación de años de dedicación a la empresa = $(\text{Años trabajados} / \text{Años que restan para la jubilación}) \times 100$.

El porcentaje que se obtenga se hará corresponder con el índice de compensación expuesto en la siguiente tabla:

Tabla de índice de Compensación

1% a 10%	5
11% a 30%	6
31% a 50%	7
51% a 70%	8
71% en adelante	9

Los documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante en caso de subrogación y al Ayuntamiento de Chiclana en el caso de la absorción son los siguientes:

a) Certificado del organismo competente, de estar al corriente en todos los pagos a la Seguridad Social.



b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

c) Fotocopias de los TC2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

d) Relación del personal, en la que se especifiquen: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, D.N.I., categoría profesional, antigüedad, modalidad de contratación y fotocopia del contrato de trabajo del personal afectado por el cambio de empresa.

Cláusulas adicionales

1ª. Fomento de la contratación indefinida.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 12/2001 del 9 de julio, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida, previsto en dicha disposición. El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión, y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en la Disposición Adicional de la indicada Ley 12/2001 del 9 de julio y demás normas de aplicación.

2ª. Medidas de fomento de empleo, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el pacto por el empleo y el desarrollo económico de Andalucía.

A) Como medida de fomento de empleo, las contrataciones que se lleven a cabo como consecuencia de la eliminación de las horas extraordinarias habituales y estructurales, así como las que se produzcan en relación con la redistribución de la jornada y la gestión del tiempo de trabajo, podrán acogerse a las previsiones contenidas en el Decreto 199/1997 de 29 de Julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de Septiembre de 1997.

B) Con la finalidad de fomentar el empleo, a las contrataciones que se efectúen para la cobertura de las vacantes generadas durante la vigencia del presente Convenio, en los supuestos legalmente previstos de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, servicio militar o equivalente, etc., les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997 de 29 de Julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de Septiembre de 1997.

C) Con el objetivo de fomentar la estabilidad en el empleo de los contratos a tiempo parcial, a las nuevas contrataciones o transformaciones de contratos temporales a tiempo parcial, en contratos indefinidos, cuya jornada no resulte

inferior al 40% de la jornada a tiempo completo, pactada y regulada en el Convenio Colectivo, les será de aplicación lo dispuesto en el Decreto 199/1997 de 29 de Julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de Septiembre de 1997.

3ª. Sistema extrajudicial de resolución de conflictos colectivos laborales en Andalucía

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instará el procedimiento correspondiente ante el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.), de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional para su constitución, de 3 de Abril de 1996, y en su Reglamento de desarrollo. Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, así como los de cualquier otra índole que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

4ª. Ejecución de los compromisos.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en las cláusulas anteriores, se estará a lo que acuerde en cada caso la Comisión Paritaria del Convenio.

Anexo 1. Tabla de salarios de los trabajadores de Chiclana natural s.a.

GRUPO PRIMERO

Titulado de grado superior con jefatura	1.602,52 €
Titulado de grado superior	1.571,10 €
Titulado de grado medio con jefatura de Departamento	1.540,30 €
Titulado de grado medio	1.510,09 €
Jefe de unidad	1.292,52 €
Delineante proyectista	1.188,87 €
Encargado técnico	1.228,50 €
Delineante	1.085,21 €
Auxiliar técnico	1.017,57 €

GRUPO SEGUNDO

A) PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe administrativo	1.510,32 €
Jefe de sección administrativa	1.292,52 €
Subjefe de sección administrativa	1.188,87 €
Oficial de primera	1.085,21 €
Oficial de segunda	1.017,57 €
Auxiliar administrativo	947,32 €

B) AUXILIARES DE OFICINA

Cajero	1.085,21 €
Inspector de suministros	1.017,57 €
Encargado de almacén	1.017,57 €
Auxiliar de caja	1.017,57 €
Almacenero	969,12 €
Telefonista	942,98 €

GRUPO TERCERO

PERSONAL OPERARIO

Capataz	1.152,26 €
Montador mecánico y electricista	1.073,30 €
Subcapataz	1.073,30 €
Inspector de instalaciones	1.051,49 €
Oficial de primera	1.035,12 €
Oficial de segunda	996,58 €
Oficial de tercera o ayudante	972,69 €
Peón especialista	965,37 €
Peón	950,88 €
Personal de limpieza	934,22 €

GRUPO CUARTO

PERSONAL SUBALTERNO

Conserje	969,12 €
Ordenanza	941,54 €
Portero, guarda y vigilante	941,54 €