

## CONSEJERÍA DE EMPLEO. DELEGACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN.

**Referencia: C. de Trabajo. Convenios Colectivos. Expte. 27/2004.**

**AG.**

**Código convenio: 2301331.**

En el expediente al margen referenciado, ha sido dictada resolución por el Ilmo. Sr. Delegado Provincial de Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

«Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito empresarial para Aguas Jaén, S.A., recibido en esta Delegación Provincial en fecha 2 de noviembre de 2004, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 29 de septiembre de 2004, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

**Primero.-** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Jaén, a 5 de noviembre de 2004.- El Delegado Provincial de Empleo, DAVID AVILÉS PASCUAL».

Jaén, a 5 de noviembre de 2004.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.

### Acta de Acuerdo

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AGUAS JAÉN, S.A.,**

## **PARA SUS CENTROS DE TRABAJO EN LA PROVINCIA DE JAÉN**

### **Por la Empresa:**

Gregorio de la Cruz Daganzo

Manuel Alcóucer Díaz

Manuel Díaz Romero

Fco. Javier Carazo Carazo

### **Por los Trabajadores:**

Miguel Agenjo Pastor (Presidente Comité CC.OO.)

Josefa de Rus Doncel (Secretaria Comité CC.OO.)

Manuel Nieto Fernández (CC.OO.)

Tadeo García Chicano (CC.OO.)

Juan Prieto Gil (CC.OO.)

Mariana Peralta Faba (CC.OO.)

Luis Martínez Martínez (CC.OO.)

Luis Martínez Fernández (U.G.T.)

Luis Miguel Polo Molina (U.G.T.)

Miguel Villacañas Sarmiento (U.G.T.) (Ausente)

José García Garrido (U.G.T.)

Pedro Soriano Merino (U.G.T.)

Juana María Atienza Martínez (U.G.T.) (Ausente)

Juan Francisco Martínez García (Del. Sind. CC.OO.)

Francisco López Torres (del. Sind. U.G.T.)

Antonio Hurtado Valero (Asesor CC.OO.)



### **Por la Administración:**

Manuel Luis Moral Zafra (Delegación de Empleo)

En la ciudad de Jaén, en las oficinas del C.E.M.A.C., sitas en el Paseo de la Estación, 30-6.ª planta, siendo las doce horas del día 29 de septiembre de 2004, se reúnen los señores que al margen se relacionan, representantes de la Empresa y miembros del Comité de Empresa de Aguas Jaén, S.A.

### **Exponen:**

I. Ambas partes tienen capacidad y legitimidad suficiente para la negociación y firma del Convenio Colectivo de trabajo para los centros de Aguas Jaén, S.A., en la provincia de Jaén.

II. La Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo de Trabajo quedó constituida con fecha 2 de marzo del presente año 2004, integrada por los Representantes de los Trabajadores o Comité de Empresa, asesorados por CC.OO. y U.G.T. y de otra por los representantes de la Empresa anteriormente indicados, así como el mediador de la Delegación de Empleo de la Junta de Andalucía en Jaén.

III. Habiéndose llevado a cabo la correspondiente negociación del Convenio entre las partes mencionadas,

### **Acuerdan:**

**Primero:** Aprobar por mayoría de los asistentes con la única abstención de don Manuel Nieto Fernández, el texto del Convenio Colectivo que se adjunta, cuya vigencia será para los años 2004, 2005, 2006 y 2007, con efectos retroactivos del 1 de enero de 2004, excepto el capítulo de disponibilidad que se estará a lo dispuesto en el art. 32.

**Segundo:** Las partes se comprometen en un plazo de 3 meses a partir de la firma del presente Convenio a crear un grupo de trabajo para elaborar la reclasificación y promoción profesional, categorías y funciones

**Tercero:** A los trabajadores que realicen trabajos de superior categoría por sustitución de los titulares durante los períodos de vacaciones y bajas por incapacidad temporal, se les abonará la diferencia de salario base y beneficios entre ambas categorías, durante el tiempo que la realicen, abonándose en el mes siguiente en que se produzca.

**Cuarto:** La Empresa queda encargada de realizar las gestiones necesarias para el Registro, Depósito y Publicación del Convenio Colectivo de Trabajo en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén.



Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, sirviendo como acta de acuerdo final, en el lugar y al principio consignado.

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AGUAS JAÉN, S.A., PARA SUS CENTROS DE TRABAJO EN LA PROVINCIA DE JAÉN**

**AÑOS 2004, 2005, 2006 Y 2007**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afectará a todo el personal que presta sus servicios en los centros de trabajo de la empresa Aguas Jaén, S.A., establecidos o que se establezcan en un futuro en la provincia de Jaén.

#### **Artículo 2. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo de trabajo afectará a todos los Centros de Trabajo de la empresa Aguas Jaén, S.A., dedicados a la gestión total o parcial del denominado ciclo integral de los servicios públicos de agua a poblaciones: Captación, Aducción, Tratamiento, Distribución, Evacuación mediante redes de Alcantarillado y Depuración de Aguas Residuales, tanto para usos domésticos como industriales.

#### **Artículo 3. Ámbito personal.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afectará a todos los trabajadores fijos o eventuales que presten sus servicios en los Centros de Trabajo comprendidos en el artículo primero, cualquiera que sea su categoría profesional.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2007, entrando en vigor con efectos 1 de enero de 2004.

#### **Artículo 5. Denuncia.**

El Convenio queda expresa y automáticamente denunciado el 31 de diciembre del año 2007.

#### **Artículo 6. Condiciones mínimas.**

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo



se considerarán mínimas y de obligado cumplimiento para todos los trabajadores de Aguas Jaén, independientemente de cuál sea su ámbito territorial.

Aquellos trabajadores que vinieran disfrutando de mejoras sociales o salariales que vengan reguladas en el presente convenio colectivo, se adaptarán a lo establecido en el mismo, y para la diferencia que hubiere para aquellos trabajadores que tengan un salario bruto superior se establecerá un Complemento de subrogación, que se abonará solo y exclusivamente en las doce mensualidades del año y sin que en ningún momento experimente subida salarial que se establezcan en el presente o futuros convenios, con el fin de asimilar a todos los trabajadores en sus respectivas categorías laborales.

Así mismo, los trabajadores que vinieran percibiendo un salario bruto inferior al establecido en el presente Convenio, se adaptarán a la estructura salarial establecida en el mismo, y según su categoría profesional.

### **Artículo 7. Legislación supletoria.**

En todo lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación en vigor.

## **Capítulo II. Contratación.**

### **Artículo 8. Contratación.**

Con el fin de favorecer la máxima estabilidad en el empleo de todos los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo de Trabajo, la empresa se compromete a utilizar los distintos cauces que para ello se establezcan en la legislación vigente.

En las cuestiones generales se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

En todos los contratos habrá de especificarse claramente sus condiciones, duración, jornada laboral, sueldo, etc. y habrán de ser visados por las personas que designe el Comité de Empresa o Delegados de Personal en el momento de su firma a petición del trabajador, o en su caso en el momento de recibir la Copia Básica.

El trabajador recibirá su ejemplar del contrato de trabajo en el plazo de 15 días como máximo, desde el momento de su firma.

Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del Art. 15 del ET se concierte para atender circunstancias del servicio, acumulación de tareas, etc., la duración máxima del contrato podrá ser de 12 meses dentro de un período de 18 meses.





En caso de que se concierte por un período inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite.

### **Capítulo III. Jornada laboral.**

#### **Artículo 9. Jornada laboral.**

1. La jornada laboral semanal será de 35 horas, o 1.561 horas anuales para el año 2004, para los sucesivos se establecerá el cómputo anual entre la empresa y los representantes de los trabajadores, con un descanso diario de 15 minutos considerado como tiempo efectivo de trabajo. La jornada será continuada y a turnos para todos los trabajadores de la empresa. Para los trabajadores con contrato indefinido de fecha anterior al 1 de junio del año 2000, la jornada será de mañana de lunes a viernes, exceptuando los trabajadores que realizan en su actividad funciones en instalaciones que funcionan de manera continuada (Estaciones de Tratamiento, Estaciones Depuradoras, Estaciones de Bombeo etc.) y los trabajadores que se encuentren en turno de Guardia, regulado en el artículo 32.

No obstante, y dando conocimiento a los representantes de los trabajadores, la empresa podrá implantar turnos de tarde cuando lo requieran las necesidades del servicio, respetándose la duración de la jornada establecida. Inicialmente se tendrá en cuenta el carácter voluntario de los trabajadores que quieran realizar turnos de tarde, y en su ausencia será la empresa quién lo decida. Este horario no afectará al personal con contrato por obra específica y al personal con acuerdos particulares con la empresa.

2. En las plantas depuradoras y de tratamiento, para garantizar la correcta prestación del servicio se establece, de la misma manera la jornada continuada a turnos, respetándose solo el cómputo total anual de horas reflejado en el apartado anterior. La organización de los turnos en las plantas depuradoras se establecerá por la Empresa previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores.

3. El personal administrativo deberá realizar a título individual un máximo de 20 días al año en turno de tarde, siempre que se den razones para esa jornada especial, previa información con la suficiente antelación a los efectos de organizarse el citado personal.

4. Para una correcta organización de la Empresa la representación sindical junto con la misma establecerá en el mes de Diciembre el correspondiente Calendario Laboral y Cuadrante para el año siguiente, y una vez realizado será validado por la Inspección de Trabajo y será de obligado cumplimiento.

5. Se considerarán como días festivos los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero,



así como el día de la Patrona, 1 de junio.

En el supuesto de que los días inhábiles anteriores coincidan con domingo o festivo, se trasladaría su disfrute al día anterior o posterior laborable entre lunes y viernes.

### **Artículo 10. Vacaciones.**

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará del siguiente régimen de vacaciones:

- 31 días naturales para todo el personal, que se ampliará con los días festivos no dominicales que coincidan en el período vacacional.

No obstante, el primer año natural de colocación, sólo dará derecho al productor a disfrutar de vacaciones proporcionales al tiempo trabajado en dicho año.

Cuando el inicio de las vacaciones coincida con el descanso semanal, estas solo comenzarán a computarse a partir del último día correspondiente al mencionado descanso. A efectos de determinar la duración de las vacaciones, se computarán como tales todos los días hasta aquel en que se produzca la incorporación efectiva al puesto de trabajo, Las vacaciones no podrán dividirse en más de dos períodos, sin que la duración de ninguno de los mismos pueda ser inferior a una semana, salvo que puntualmente se pacte otra cosa entre la empresa y un trabajador.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que los representantes del personal si los hubiera y empresa establezcan de común acuerdo.

## **Capítulo IV. Condiciones económicas.**

### **Artículo 11. Salario base.**

La tabla de Salario Base correspondiente al año 2003, se incrementará anualmente durante la vigencia del Convenio en el 4,00%.

Al final de cada ejercicio, una vez publicado el I.P.C. real, en el supuesto de que éste supere el citado 4,00%, se regularizará la diferencia hasta el índice del I.P.C. real. En el supuesto de que el I.P.C. real no alcance el mencionado 4,00% se respetará este porcentaje mínimo de subida anual.

### **Artículo 12. Antigüedad.**

Es bien conocida por las partes la repercusión que los deslizamientos salariales por el concepto de antigüedad, en la configuración dada hasta diciembre de 1993, tenía en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de eliminar definitivamente esta problemática, se acuerda:



A) Los importes que por este concepto perciben los trabajadores a 31 de diciembre de 1.993, tanto en la mensualidad como en las pagas extraordinarias, quedarán consolidados a nivel personal y, por tanto, fijos en su importe, incrementándose cada año en el porcentaje de incremento que tenga el salario base.

B) Las empresas no vendrán obligadas a pagar por este concepto ningún importe al personal que ingrese en la empresa a partir del 1 de enero de 1994. El personal que prestara sus servicios el 31 de diciembre de 1993, percibirá a partir del 1 de enero de 1994 sólo y exclusivamente los importes por antigüedad señalados en el párrafo anterior.

C) Quedan sin efecto todos los artículos de la Ordenanza Laboral del Agua que regulan la antigüedad, Convenio anterior, así como cualquier Disposición Convencional, Laudo, Acuerdo o Convenio Marco, Pacto o Costumbre presente o futura que se oponga o modifique lo dispuesto en el presente Convenio.

#### **Artículo 13. Plus convenio.**

El Plus Convenio será de 71,58 euros para el año 2004 y se abonará en las doce mensualidades. Para el año 2005, 2006, y 2007 esta cantidad será incrementada en el mismo porcentaje que lo sea el concepto de salario base.

#### **Artículo 14. Plus transporte.**

El Plus Transporte será de 5,00 euros para el año 2004 y se abonará por día efectivamente trabajado. Para el año 2005, 2006 y 2007 esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base.

#### **Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.**

El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente las siguientes Gratificaciones Extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del Salario Base vigente en cada momento, más antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1993, incrementada como se dispone en el artículo 12-A, que serán abonadas por las empresas el 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 15 de diciembre.

#### **Artículo 16. Participación en beneficios.**

La Participación en Beneficios será del 15% del Salario Base correspondiente a doce mensualidades, más la Antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1993 que se incrementará de acuerdo con lo que dispone el artículo 12-A.

#### **Artículo 17. Dietas.**

Las Dietas para el año 2004 serán de 37,04 euros y la Media Dieta de 16,83 euros que se incrementarán para 2005, 2006 y 2007 en el mismo porcentaje que el salario base.

### **Artículo 18. Quebranto de moneda-Atención cliente.**

El personal dedicado al cobro de recibos de aguas, percibirá por el concepto de quebranto de moneda durante el año 2004 la cantidad de 32,41 euros mensuales, que se incrementarán para el año 2005, 2006 y 2007 de la misma forma que el Salario Base. Aquellos otros trabajadores que ocasionalmente lo puedan realizar lo percibirán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Asimismo, el conjunto de los trabajadores que pertenecen al área de gestión de clientes y área administrativa (y que afectará a las categorías de Oficial de 1ª, Oficial de 2ª, Auxiliar Administrativo, Lector y Cobrador) por prestar y realizar las tareas propias de su puesto de trabajo alcanzando los objetivos de óptima atención al cliente establecidos por la Dirección, y por tanto, facilitando las tareas de mejora de domiciliaciones bancarias, rapidez y agilidad en las contrataciones de suministro y, en definitiva, por ayudar a prestar un servicio más flexible y eficaz percibirán en concepto de Plus Atención Cliente para el año 2004 la cantidad de 22.800,00 euros total anual, que será de 28.800,00 euros total anual para 2005, 34.800,00 euros total anual para 2006 y 40.800,00 euros total anual para 2007. Estos importes son fijos y no serán objeto de revisión, dividiéndose los importes anuales indicados entre el conjunto de los trabajadores afectados.

### **Artículo 19. Nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas tendrán una retribución específica, y si no la tuviera, será el de la ordinaria incrementada como mínimo en un 25% sobre el salario base más la antigüedad.

### **Artículo 20. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.**

Los trabajadores afectados por este concepto, serán aquellos que durante su jornada laboral realicen trabajos en las áreas de Alcantarillado, Tratamiento y Depuración, y más concretamente que estén expuestos a agentes biológicos, gases sulfhídricos y se ubiquen en lugares donde existan atmósferas explosivas.

Como quiera que la citada exposición no suele ser continuada, sino de una relativa frecuencia, y varía en función de las Áreas e instalaciones de la empresa, se acuerda abonar las siguientes cantidades, que dejarán de pagarse la parte proporcional del día que no se trabaje:

- Los trabajadores que presten sus servicios en el área de alcantarillado de forma permanente percibirán 30,00 euros mensuales durante 2004; 40,00 euros



mensuales en 2005; 60,00 euros mensuales en 2006 y 80,00 euros mensuales en el año 2007. Estos importes son fijos y no serán objeto de revisión.

- Los trabajadores que presten sus servicios en las Estaciones de Tratamiento de Agua Potable (ETAP), de forma permanente, percibirán 30,00 euros mes durante 2004; 40,00 euros mensuales en 2005; 50,00 euros mensuales en 2006 y 60,00 euros mensuales en 2007. Estos importes son fijos y no serán objeto de revisión.

- Aquellos trabajadores que de manera permanente presten sus servicios en las Estaciones de Tratamiento de Aguas Residuales (EDAR), percibirán durante 2004 60,00 euros mensuales; 70,00 euros mensuales en 2005; 80,00 euros mensuales en 2006 y 100,00 euros mensuales en el año 2007. Estos importes son fijos y no serán objeto de revisión.

Por parte de la empresa existirá la posibilidad de dejar de abonar dicho concepto cuando el trabajador no realice las funciones en las áreas descritas anteriormente.

#### **Artículo 21. Plus de turnicidad.**

Aquellos trabajadores que de forma sistemática de lunes a domingo, o período inferior, realicen su trabajo en los turnos rotatorios de mañana, tarde y/o noche, percibirán un plus de turnicidad a partir del año 2004 de 2,00 euros por día efectivo de trabajo; este concepto será de 2,33 euros en el año 2005; 2,66 euros en 2006 y de 3,00 euros en el año 2007, en todos los casos por día efectivo de trabajo, siendo estos importes fijos y no sujetos a revisión.

Dicho importe se abonará exclusivamente a los operarios que presten sus servicios en las instalaciones de ETAP y EDAR y al personal administrativo los días que realicen el turno de tarde.

#### **Artículo 22. Plus de festivos.**

La empresa computará como día Festivo a estos efectos los así habilitados por el Calendario Laboral de Fiestas anuales aprobado por el Gobierno, Comunidad Autónoma y Ayuntamiento, además de los recogidos en el último párrafo del artículo 9 del presente Convenio, abonando la cantidad de 15,50 euros para el año 2004, que será revisada para el año 2005, 2006 y 2007 de la misma forma que el Salario Base.

#### **Artículo 23. Horas extraordinarias.**

Se considerarán Horas Extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada laboral diaria, semanal o anual.

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan eliminar o reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que

posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal. A tal efecto, se tendrá en consideración las limitaciones establecidas al particular en el artículo 35.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas vendrán obligadas a comunicar por escrito mensualmente, a los representantes de los trabajadores, el número de éstas, las personas que las realizaron y los motivos que las justificaron, produciéndose una reunión en la que se analizará esta información, poniendo en práctica medidas de contratación en aquellas situaciones en las que se den condiciones de habitualidad.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, dado el carácter de servicio público de la empresa, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Todo el personal que no estando de guardia sea requerido por la Empresa para realizar cualquier trabajo, se le abonará la hora extraordinaria que realice en la cuantía económica que refleje las tablas del presente Convenio, de acuerdo con su categoría profesional.

Cuando las horas extraordinarias vengan motivadas por causa de fuerza mayor de las previstas en la ley, mensualmente la empresa y los representantes de los trabajadores elevarán acuerdo en tal sentido a la autoridad laboral.

No obstante se respetará a efecto del exceso de la jornada laboral el artículo 32 del presente Convenio Colectivo, respecto a los trabajos a realizar en el período de Guardias y su retribución.

**Categoría  
hora/euros**

**Año**

**Precio**

**Normal**

**Festiva**

**Grupo 1. Personal Técnico**

Titulado de Grado Superior con Jefatura		
Titulado de Grado Superior y Titulados de Grado Medio con Jefatura		
Titulados de Grado Medio y Jefes de Servicio		
Topógrafos de 1ª, Delineantes, Proyectistas y Encargados de Sección	14.80	17.09
Topógrafos de 2ª, Delineantes, Analistas e Inspectores de Obras	14.41	16.69
Auxiliares Técnicos y Celadores	14.05	16.32

**Grupo 2. Personal Administrativo**

Subgrupo 1		
Jefes de Grupo		
Jefes de Sección o Negociado		
Subjefes de Sección o Negociado y Analistas de Aplicación	14.80	17.09
Oficiales de Primera y Programadores	14.80	17.09
Oficiales de Segunda y Operadores de Ordenador	14.41	16.69
Auxiliares Administrativos	14.05	16.32
Subgrupo 2		
Encargados de Cobradores, Encargados de Lectores, Inspectores de Suministros y Encargados de Sección	14.80	17.09
Cobradores, Auxiliares de Caja	14.05	16.32
Lectores y Almaceneros	14.05	16.32
Telefonistas	14.05	16.32

**Grupo 3. Personal Operario**

Capataces de oficio, encargado de taller		
Grupo de Estación, Montadores Mecánicos, Electricistas	15.55	17.84
Subcapataces, Inspectores de Instalaciones	15.17	17.46
Oficiales de Primera	14.80	17.09
Celadores, Conductores de máquinas, Oficiales de Segunda	14.41	16.69
Oficiales de Tercera o Ayudantes	14.41	16.69
Peones Especializados	14.05	16.32
Peones y Operarios Planta	13.67	15.94

El importe establecido para las horas extraordinarias será de aplicación para el año 2004, revisándose en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base durante los años 2005, 2006 y 2007.

**Capítulo V. Mejoras sociales.****Artículo 24. Premio de natalidad, nupcialidad y ayuda por hijos discapacitados.**



El importe establecido como premio de natalidad, por cada hijo habido en el matrimonio, y premio por matrimonio será para el año 2004 de 172,31 euros, revisándose en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base para los años 2005, 2006 y 2007. Igual tratamiento tendrán los supuestos de adopción legal.

Ambos premios se otorgarán por la empresa a sus trabajadores independientemente de las cantidades que éstos perciban a cargo de la Seguridad Social y otros seguros.

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social, aquellos trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos, la empresa les abonará una gratificación mensual de 100,00 euros por hijo que se encuentre así diagnosticado por el Organismo Competente. Este importe será revisado anualmente en el mismo porcentaje que experimente el Salario Base.

Para el abono de este concepto será preciso que se acredite fehacientemente tal derecho y que el afectado no trabaje por cuenta propia o ajena.

#### **Artículo 25. Seguro colectivo.**

Se establece un único seguro de accidente o enfermedad profesional de 24 horas que cubra las contingencias de invalidez total, invalidez absoluta, gran invalidez y muerte por la cantidad de 36.060,73 euros (Treinta y seis mil sesenta con setenta y tres euros).

#### **Artículo 26. Bolsa de vacaciones.**

En el período de vacaciones los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, percibirán además de las retribuciones correspondientes, y al inicio del disfrute de las mismas la cantidad establecida en concepto de bolsa de vacaciones que para el año 2004 es de 148,57 euros. Dicho importe se revisará en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base durante los años 2005, 2006 y 2007.

#### **Artículo 27. Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente.**

En caso de enfermedad común o accidente no laboral y con independencia de las prestaciones abonadas por las entidades gestoras correspondientes, la empresa garantizará desde el primer día de la baja el importe correspondiente a la diferencia entre la prestación que la Seguridad Social le abone y el 100% del importe correspondiente al salario bruto mensual cotizable.

A partir de la tercera baja que se produzca durante el año por las causas a las que se refiere el párrafo anterior, se abonará exclusivamente el 80% de los conceptos referidos.



En el supuesto de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen el 100% de los conceptos antes mencionados.

### **Artículo 28. Ayuda escolar.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio y con hijos estudiando con edades comprendidas entre los 3 y 23 años de edad, percibirán para el año 2004 la cantidad de 55,00 euros por cada uno de ellos, abonándose dicha cantidad en el mes de septiembre.

Dicho importe será revisado en el 5,00 % anual para cada uno de los años 2005, 2006 y 2007.

### **Artículo 29. Consumo de agua al personal.**

La empresa vendrá obligada, donde distribuya agua, a conceder a su personal suministro para uso doméstico propio con arreglo a las condiciones siguientes:

Hasta 20 m.3 mensuales, a cargo de la empresa, y los que pasen de 20 m.3 a la tarifa ordinaria que corresponda. No se le podrá facturar a dicho personal ninguna cantidad en concepto de conservación de instalaciones, alquiler de contadores, inspecciones, etc.

Para el personal que haya prestado sus servicios en la empresa Aguas Jaén, S.A. y posteriormente haya adquirido la condición de jubilado a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, la empresa concederá hasta 20 metros cúbicos de agua mensuales, siendo el exceso a cargo del interesado al precio que las tarifas ordinarias indiquen en cada momento.

### **Artículo 30. Fondos sociales.**

Se creará un Fondo Social de 12.501,05 euros anuales, revisable para los años 2005, 2006 y 2007 en el 4,00% anual, que se regirá por el Reglamento elaborado al efecto, gestionándose por la comisión Administradora de los Fondos Sociales.

En cuanto al importe unitario de las Ayudas contempladas en el Reglamento vigente para el periodo 2001-2003, se incrementan todas y cada una de ellas en el 4,00% anual con respecto a las reflejadas en el Reglamento anterior.

Así mismo, se crea un Fondo Social reintegrable de 31.252,63 euros que se regulará de la misma forma que el anterior.

## **Capítulo VI. Licencias y permisos.**

### **Artículo 31. Permisos retribuidos.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Matrimonio: 18 días naturales.

B) Enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad: 5 días naturales si es fuera de la localidad y 3 días si es dentro de ella.

C) Fallecimiento, en las mismas condiciones de parentesco del apartado anterior: 7 días naturales si es a más de ciento cincuenta kilómetros de la localidad, y 5 días si es dentro de ella.

D) Nacimiento de hijo: 5 días naturales si es fuera de la localidad y 3 días si es dentro de ella.

E) El tiempo necesario para asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador, con previo aviso y justificación posterior, mediante la presentación del documento académico correspondiente.

F) Durante 2 días por traslado de domicilio.

G) Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de 2 días para asuntos propios durante el año, previa comunicación a la empresa.

H) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, 1 día si es en la localidad de residencia y 2 si se realiza desplazamiento.

I) 1 día por bautizo o comunión de los hijos si no es festivo.

En los supuestos h) e i), se concederán estas licencias si el hecho causal coincide en día laborable para el trabajador.

## **Capítulo VII. Disponibilidad.**

### **Artículo 32. Guarderías.**

Los trabajadores que la empresa designe efectuarán guardias para cubrir los trabajos que se planteen fuera del horario de trabajo.

La guardia consistirá en estar localizable y disponible para la empresa durante el tiempo de su duración así como realizar todos los trabajos que sean necesarios o urgentes para la prestación del servicio, correspondiendo a la empresa la definición de trabajo necesario o urgente. No se incluyen dentro de los trabajos a realizar por la guardia los propios de mantenimiento de la explotación. Para ello se establecerán por parte de la empresa una distribución territorial de los Centros

de Trabajo, de tal forma que las guardias se configurarán y se definirán de la siguiente forma:

Servicio	N.º	Abast./ Distrib. Categoría	N.º	Alcantarillado Categoría	N.º	Electrom./ Oper. Alta Categoría
Rumblar «A»	1	Oficial				
	1	Peón				
Rumblar «B»	2	Oficial				
Rumblar «C»	1	Peón	2	Operarios	2	Operarios
Arjona	1	Oficial				
Porcuna	1	Peón				
M. Real						
Loma «A»	1	Oficial				
	1	Peón				
Loma «B»	1	Oficial	2	Operarios	1	Operario
		Peón			2	Operarios Alta
La Iruela	1	Oficial				
Peal	1	Peón				
Quesada						
Linares	1	Oficial				
	1	Peón				
Condado	1	Oficial	2	Operarios	2	Operarios
	1	Peón				
Totales	17		6		7	

Los trabajadores designados por la empresa en servicio de Guardería, independientemente del Área a la que pertenezcan, percibirán durante el año 2004 la cantidad de 75,00 euros por semana efectiva que realice dicho servicio en concepto de disponibilidad, y que compensa estar inmediatamente localizable y disponible para el trabajo que hasta la fecha se viene realizando en concepto de guardería. La realización de este trabajo se considerará como Horas Extraordinarias. Este importe será objeto de revisión para los años 2005, 2006 y 2007 en el mismo porcentaje que experimente el Salario Base. Este importe de disponibilidad incluye el Plus de Transporte y Plus de Festivos correspondientes, y se aplicará a partir del primer lunes del mes siguiente a la firma del Convenio.

Los trabajadores que realicen las funciones de guardia podrán, si el servicio lo permite, realizar su jornada de trabajo durante la semana en cuestión en turno de tarde. Por tanto esta guardia en cuestión, incluirá el horario comprendido entre la finalización de su jornada de tarde hasta el comienzo de la jornada de mañana del resto del personal, los fines de semana y los festivos que le corresponda.

Los Capataces de Red mantendrán su Plus de Especial Dedicación mensual. En aquellos casos que realicen guardias semanales por necesidades de la empresa, se les abonará además el importe establecido para los oficiales.

En aquellos supuestos donde los Electromecánicos y el personal de Alta de la Loma ya disfruten de condiciones económicas individuales por este concepto de guardias pactadas con la empresa, los nuevos importes establecidos en este Convenio Colectivo para dicha figura absorberán y compensarán los establecidos a título individual.

### **Artículo 33. Jubilación anticipada.**

Todos los trabajadores que decidan voluntariamente acogerse a la jubilación anticipada, percibirán las siguientes cantidades:

A los 60 años: 7 mensualidades

A los 61 años: 6 mensualidades

A los 62 años: 5 mensualidades

A los 63 años: 4 mensualidades

Dichas mensualidades consistirán en las mismas retribuciones que el trabajador percibía en activo.

En el caso de jubilación anticipada a los 64 años, como medida de fomento de empleo se estará a lo dispuesto en el R.D. 1194/85 de 17 de julio.

Los trabajadores se jubilarán obligatoriamente al cumplir la edad de 65 años.

## **Capítulo VIII. Salud laboral.**

### **Artículo 34. Salud laboral.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, normativa que la desarrolla y demás legislación supletoria.

Se establece como plan de actuación el marcado en los siguientes apartados:

#### **A) Política de Seguridad y Salud.**

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



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

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

Los fundamentos básicos de la política de seguridad son:

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

**-Fundamento legal:** La normativa legal vigente y la Constitución Española protegen el derecho a la seguridad y salud de nuestros empleados.

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

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

- Evitando los riesgos.
- Evaluando los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatiendo los riesgos en su origen.
- Adaptando el trabajo a la persona.
- Sustituyendo lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Adaptando las medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual.
- Informando y formando a los trabajadores sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo.
- Planificando las actuaciones preventivas adecuadas a cada centro de trabajo.

## **B) Consulta y Participación de los Trabajadores.**

Los trabajadores estarán representados en materia de prevención de riesgos laborales por los Delegados de Prevención que serán elegidos por y entre los representantes de personal y en número según prevé la Ley 31/95.





Las competencias de los delegados de prevención son de colaboración con la Dirección en la mejora de la acción preventiva, de promoción entre los trabajadores del cumplimiento de la normativa sobre prevención, de ser consultados sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud laboral y de control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

De igual modo, y con arreglo al número de trabajadores existirá un Comité de Seguridad y Salud, compuesto paritariamente por los Delegados de Prevención y por personal designado por la Dirección de la empresa.

### **C) Formación.**

La empresa pondrá a disposición de los Delegados de Prevención los medios para procurar una formación acorde a las necesidades.

Así mismo, todos los trabajadores recibirán la pertinente información y formación sobre los riesgos a los que están expuestos y las medidas preventivas a adoptar.

### **D) Vigilancia de la Salud.**

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

### **E) Obligaciones de los Trabajadores.**

Los trabajadores con arreglo a su formación deberán:

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





### **Artículo 35. Reconocimientos médicos.**

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico.

Si la empresa no tiene médico de empresa, ni pertenecen a una agrupación de este carácter todos los trabajadores serán reconocidos por el facultativo que se designe por la empresa.

La empresa vendrá obligada y asumirá las obligaciones derivadas del cumplimiento de la normativa correspondiente a la vigilancia de la salud.

### **Artículo 36. Ropa de trabajo.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, cuando la naturaleza húmeda del trabajo lo requiera o cuando las circunstancias climatológicas lo aconsejen la empresa vendrá obligada a facilitar a sus trabajadores prendas de trabajo impermeables.

Las prendas que facilite la empresa sólo podrán ser usadas durante la jornada de trabajo y son de uso obligatorio durante la misma.

## **Capítulo IX. Derechos sindicales.**

### **Artículo 37. Derechos y garantías sindicales.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán y gozarán de los derechos y garantías sindicales que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Exclusivamente para el ejercicio de las funciones sindicales cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de horas sindicales mensual de 30 horas. Dichas horas se podrán acumular en uno o varios miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales con un máximo de 50 horas al mes.

Como Norma General, existirá la obligación de solicitar el disfrute de horas sindicales con una antelación mínima de 48 horas.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical determina que en todas aquellas Empresas donde los sindicatos tengan más de tres afiliados, podrán constituir dentro del seno de la Empresa Secciones Sindicales, por lo que se designará un delegado sindical, que será elegido por cada sindicato representativo en esa Empresa, con crédito de 5 horas por cada representante en el Comité de cada Central sindical.

La empresa dotará al Comité de Empresa de un presupuesto económico anual para sus funciones de 1.502,53 euros en el mes de Enero de cada año, que





cubrirá todos los gastos del mismo.

### **Artículo 38. Cuota sindical.**

La empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical a aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

El trabajador interesado dirigirá el escrito a la Dirección de la empresa, haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a la que corresponde.

La central sindical correspondiente dirigirá escrito a la dirección de la empresa poniendo en su conocimiento el número de cuenta y la entidad bancaria en la que debe ingresar la totalidad de las cuotas correspondientes a dicha central.

### **Artículo 39. Canon de negociado.**

Conforme a la facultad que sobre el llamado «Canon de negociación» otorga el artículo 11 de la Ley Orgánica de 11/85, de 2 de agosto, de libertad sindical, se establece con tal carácter la cantidad de 60,10 euros por trabajador y en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, destinado a que los sindicatos representados en la comisión negociadora atiendan económicamente los gastos propios de su gestión.

Este montante durante los años de vigencia del Convenio se abonará por la empresa mediante talón bancario a partes iguales a los sindicatos CC.OO. y FIA-UGT. Este importe se descontará a todos y cada uno de los trabajadores a quienes afecten este Convenio, salvo a aquellos que mediante comunicación escrita manifiesten su negativa a tal descuento en el plazo de un mes a partir de la fecha de publicación y que no acrediten su afiliación a los sindicatos firmantes de este Convenio.

## **Capítulo X. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 40. Faltas y sanciones de los trabajadores.**

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

De la apertura de expediente disciplinario por hechos graves y muy graves a cualquier trabajador de la empresa habrá de informarse al Comité de Empresa a fin de garantizar audiencia al trabajador y posibilitar fines de mediación en el tiempo anterior a la calificación de la sanción por la empresa.

### **Artículo 41. Faltas leves.**





Son faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 10 minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar los cambios de residencia o domicilio a la empresa.
6. No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a sus trabajadores.
7. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos del servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta muy grave.

#### **Artículo 42. Faltas graves.**

Son faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de treinta días.
2. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, será considerada muy grave.
3. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquel.
4. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
5. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidentes para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, será considerado como muy grave.
6. Prestar sus servicios sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía o fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
7. Falta de asistencia de hasta dos días al mes o cualquier falta de puntualidad de más de treinta minutos.





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

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

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

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

12. No comunicar con la puntualidad debida las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social.

La falta maliciosa en los datos se considerará como falta muy grave.

13. Entregarse a juegos o distracciones, cualquiera que sean, estando de servicio, no prestando las atenciones debidas al trabajo encomendado.

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

15. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado, que pueda causar perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

#### **Artículo 43. Faltas muy graves.**

Se considerarán como faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.

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

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

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





5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
6. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
7. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos.
8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
10. La simulación de enfermedad o accidente.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.
12. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y, en todo caso, las de duraciones superiores a seis años, dictadas por la autoridad judicial.
13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
14. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
15. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
16. Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles en su normativa interna.
17. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situaciones que pueda causar grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
18. Originar riñas con los compañeros de trabajo o clientes.
19. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

#### **Artículo 44. Sanciones.**

Las sanciones que la empresa podrá imponer según gravedad y circunstancia de





las faltas cometidas serán las siguientes:

- **Por falta Leve:** Amonestación verbal, por escrito o suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.
- **Por falta Grave:** Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- **Por falta muy Grave:** Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

#### **Artículo 45. Notificación.**

Las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

#### **Artículo 46. Prescripción de las faltas.**

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

- Falta leve a los diez días.
- Falta grave a los veinte días
- Falta muy grave a los sesenta días

### **Capítulo XI. Subrogación del personal.**

#### **Artículo 47. Subrogación.**

Los firmantes del presente Convenio, acuerdan mantener el artículo del Convenio Colectivo de ámbito Provincial que hace referencia a la Subrogación, y que dice textualmente:

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

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





debiendo permanecer al servicio y en la plantilla de la Empresa sustituida.

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

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

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

1. Certificado de la Seguridad Social de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social de todos los trabajadores cuya subrogación se pretenda o corresponda.
2. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación, así como de las últimas pagas extraordinarias.
3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
5. Fotocopia del Libro de Matrícula donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación,
6. Relación de todo el personal objeto de la subrogación en la que se especifique el nombre y apellidos, documento nacional de identidad, jornada y horario, modalidad de contratación, vencimiento del contrato o prórrogas y fecha de disfrute de vacaciones.
7. Fotocopia de los contratos de trabajo y prórrogas que tengan suscritos los trabajadores afectados.
8. Documentación acreditativa de la situación de baja, de Incapacidad Temporal,





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

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

El personal absorbido tendrá derecho a disfrutar su período vacacional en la nueva Empresa, en la forma en que se acuerde o proceda legalmente, correspondiente al período devengado en la anterior Empresa y no disfrutado o caducado, si bien la Empresa sustituida deberá abonar a la nueva empresa las cantidades que correspondan al período devengado por ella.

La nueva adjudicataria asumirá el nuevo período de vacaciones que pudiera quedar de disfrute por parte de los empleados.

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

El no cumplimiento o acreditación documental de los requisitos y condiciones establecidas anteriormente, determinará que la nueva Empresa adjudicataria, no venga obligada a efectuar la subrogación aquí establecida, permaneciendo los trabajadores en la plantilla de la Empresa sustituida. La acreditación documental de las obligaciones a que se refieren los apartados primero y noveno del presente artículo, podrá ser sustituida por la demostración documental de que los trabajadores afectados han denunciado o reclamado ante la Autoridad Laboral o Judicial competente, el incumplimiento de tales obligaciones, en cuyo caso operará la subrogación sin que la Empresa entrante responda solidaria o subsidiariamente de aquellas obligaciones.

#### **Artículo 48. Comisión paritaria o mixta.**

Se constituye una comisión con representación paritaria compuesta por un máximo de seis miembros; tres representantes de la parte social, y tres de la parte empresarial, que se designarán.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán en todo caso, por unanimidad, y



aquellos temas que interprete del presente convenio, tendrá la misma eficacia que el resto del Convenio pactado.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

### **Funciones:**

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
3. A instancias de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo entre las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflicto de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
4. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento: Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado y, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiera emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias, se promuevan a la comisión paritaria habrán de formularse, por escrito, debiendo contener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formula a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios, para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la comisión paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente, para una mejor y más completa información del asunto.

La comisión paritaria, recibiendo el escrito o, en su caso completada la

información o documentación pertinente dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles, para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

#### **Artículo 49. Formación.**

En base a la importancia de la coparticipación de los distintos agentes implicados en la formación de los trabajadores, la empresa elaborará un plan de formación continua anual y que será estudiado y aprobado por una mesa paritaria de formación.

#### **Artículo 50. Paz laboral.**

La parte social se compromete a mantener la paz laboral durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, siempre que no vulnere la legislación vigente.

#### **Artículo 51. Disposición derogatoria.**

El presente Convenio Colectivo deroga expresa e indefinidamente, en su totalidad y dejándolos sin efectos, a todos y cada uno de los Convenios Colectivos, cualquiera que fuera su ámbito de aplicación, siendo el único Convenio Colectivo de aplicación en los centros de trabajo de la empresa señalada en el ámbito funcional.

### **Tabla salarial año 2004**

<b>Núm.</b>	<b>Categoría</b>	<b>Año 2004 euros</b>
	<b>Grupo 1. Personal Titulado y Técnico</b>	
1,1	Titulado de Grado Superior con Jefatura	1.252,51
1,2	Titulado de Grado Superior y Titulados de Grado Medio con Jefatura	1.184,91
1,3	Titulado de Grado Medio y Jefes Servicio	1.028,78
1,4	Topógrafos de 1.ª, Delineantes, Projectistas y Encargados Sección	907,48

1,5	Topógrafos de 2.ª, Delineantes, Analistas e Inspectores de Obras	855,90
1,6	Auxiliares, Técnicos y Celadores	692,85
	<b>Grupo 2. Personal Administrativo</b>	
	Subgrupo 1	
2,1,1	Jefes de Grupo	1.028,78
2,1,2	Jefes de Sección o Negociado	961,86
2,1,3	Subjefes de Sección o Negociado y Analistas de Aplicación	916,43
2,1,4	Oficiales de Primera y Programadores	839,19
2,1,5	Oficiales de Segunda y Operadores de Ordenador	804,35
2,1,6	Auxiliares Administrativos y Perforistas	694,20
	Subgrupo 2	
2,2,1	Encargados de Cobradores, Encargados de Lectores, Inspectores de Suministros y Encargados de Sección	804,35
2,2,2	Cobradores, Auxiliares de Caja	694,20
2,2,3	Lectores y Almaceneros	694,20
2,2,4	Telefonistas	694,20
	<b>Grupo 3. Personal Operario</b>	
3,1	Capataces de Oficio, Encargado de Taller Grupo de Estación, Montadores Mecánicos, Electricistas	26,20
3,2	Subcapataces, Inspectores Instalaciones	25,46
3,3	Oficiales de 1.ª	24,28
3,4	Celadores Conductores de Máquinas Oficiales 2.ª	23,75
3,5	Oficiales de Tercera o Ayudantes	22,85
3,6	Peones Especializados	22,55
3,7	Peones y Operarios Planta	22,29