



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AGUAS DE JEREZ EMPRESA MUNICIPAL, S.A. AÑOS 2007 - 2008 - 2009 2010 - 2011,**

### **Título I. Ámbito de aplicación**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional**

El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo entre la Empresa, AGUAS DE JEREZ, EMPRESA MUNICIPAL, S.A., (AJEMSA) y sus trabajadores, en el ámbito de las actividades integradas en el objeto social de esta Empresa.

#### **Artículo 2. Ámbito Personal**

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores fijos, eventuales o interinos, al servicio de la Empresa comprendida en el artículo anterior.

Se excluyen expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1,3 a) y c) del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, este personal, podrá disfrutar con la asimilación que se determine, las condiciones establecidas en este Convenio o que puedan establecerse en el futuro, siempre que éstas, sean más favorables a las que disfruten en contrato individual, comparadas ambas en su conjunto.

#### **Artículo 3. Ámbito Territorial**

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

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cinco años, iniciando sus efectos el día 1 de Enero de 2.007, con independencia de cuál sea la fecha de su registro y publicación correspondiente en el Boletín Oficial de la Provincia,

#### **Artículo 5. Denuncia**

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá denunciado tácitamente, por años naturales, si no mediara denuncia del mismo, en forma y modo legal por algunas de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, quedando vigente en su integridad hasta tanto 1;e alcance un nuevo acuerdo.

#### **Artículo 6. Comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del**





## **convenio.**

Se crea una Comisión Paritaria para la vigilancia e interpretación del Convenio, para resolver cuantas dudas puedan suscitarse en la aplicación y ejecución del mismo. Esta comisión estará formada por los representantes de los trabajadores que intervinieron en la negociación del convenio, tanto titulares como suplentes, en número de cinco, y otros cinco representantes que la Dirección designe, preferentemente de entre quienes negociaron el presente Convenio Colectivo.

A efectos de notificación, ésta se efectuará por duplicado ejemplar, entregándose copia tanto a la representación de la Empresa como a la representación de los Trabajadores, siendo el domicilio en Calle Cádiz n~ 1, de esta Ciudad.

## **Título II. Compensación y absorción**

### **Artículo 7. Compensación y absorción**

1º Serán compensables y absorbibles con las retribuciones pactadas, todas las mejoras que pudieran establecerse por los Organismos Oficiales y cuya cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

2º De conformidad con lo dispuesto en el art. 3.3 del Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1.995 de 24 de Marzo de 1.995, en el supuesto de conflicto originado por la concurrencia entre los preceptos de dos o más normas laborales, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual respecto a los conceptos cuantificables.

## **Título III. Organización y rendimiento**

### **Artículo 8. Organización.**

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades que corresponden al Comité de Empresa, cuidando especialmente la formación profesional y técnica del trabajador.

### **Artículo 9. Rendimiento**

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

### **Artículo 10. Uso de máquinas y elementos de trabajo**

Si el trabajador observa entorpecimientos para ejercer su trabajo, falta o defecto



en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación Y" será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa.

Queda prohibida la utilización de herramientas o útiles que no estén asignados al trabajador fuera y dentro del trabajo sin expresa autorización de la Empresa, que así mismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

### **Artículo 11. Ropa de trabajo.**

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

Las prendas y calzados facilitados por la Empresa sólo podrán ser usados durante la jornada de trabajo.

La ropa de trabajo de verano se hará entrega en la primera quincena del mes de Abril; la de invierno en la primera quincena del mes de Septiembre.

En el anexo nº 1 que se adjunta en el presente Convenio Colectivo, se relacionan las ropas de trabajo que facilitará la Empresa, con indicación del período de duración de las mismas, su número y categoría profesionales que las tienen asignadas.

A estos efectos, se entiende por entrega inicial, aquellas ropas de trabajo que deberán facilitarse al empleado cuando ingrese en la Empresa, y entrega periódica, las que regularmente deberán facilitarse conforme al período establecido.

### **Artículo 12. Reclamación de los trabajadores.**

El trabajador podrá poner en conocimiento de la Empresa en forma correcta, cuantas dudas, quejas, perjuicios o demandas se relacionan con la prestación de su trabajo, por conducto de sus jefes inmediatos, dando cuenta a sus representantes laborales.

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

Sin perjuicio de lo expuesto, el trabajador afectado puede acudir a plantear su reclamación ante el Comité de Empresa o ante el competente Organismo



administrativo o jurisdiccional de trabajo.

### **Artículo 13. Prestación del trabajo.**

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

### **Artículo 14. Cambio de puestos de trabajo.**

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

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

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

1º El nombramiento y cese de las personas que ocupen puestos de especial responsabilidad, será facultad del Consejo de Administración.

2º Durante el tiempo que se ejerzan el puesto de mando y especial responsabilidad, se mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales de la categoría profesional del interesado.

### **Artículo 16. Subrogación.**

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

## **Título IV. Clasificación profesional y definiciones**

### **Artículo 17. Clasificación y definición según su permanencia**

1º El personal estará clasificado según su permanencia en eventual o temporal, interino y fijo o de plantilla.

2º A los efectos de su clasificación anterior, según la permanencia, y si perjuicio



de 10 que disponga el Texto Refundido del K T. al particular, las definiciones serán las siguientes:

a) Personal eventual. Es el contratado en ocasiones circunstanciales para realizar trabajos extraordinarios de duración determinada.

Se considerarán trabajos de esta condición los siguientes:

a.1 Los que se refieren a construcción de obras nuevas, montajes de aplicaciones, reformas y reparaciones extraordinarias que no sean las normales de la explotación y que no se puedan atender con el personal de plantilla.

a.2 Los trabajos de carácter temporal que además de los normales se presenten por acumulación de cualquier motivo.

a.3 Los trabajos de puesta en marcha de nuevos elementos de producción hasta su entrada en servicio y los de temporada cuyo régimen normal no exceda de 3 meses cada año.

a.4 Cualquier otra contratación temporal, que como medida de fomento de empleo se regulen por la legislación vigente en cada momento.

No tendrán carácter de eventuales aquellos trabajos extraordinarios que para su atención requieran renovación o celebración de contrato que, en su conjunto, representen una continuidad de trabajo superior a dos años, en un período de 5 años.

Si con infracción a lo dispuesto se encomendase a trabajadores contratados eventualmente trabajos distintos de los reseñados, consolidarán los mismos como fijos sus puestos de trabajo al transcurrir el período de prueba, sin cubrir vacante ni computarse a los efectos de porcentajes indicados en la O.L. de 23-2-1.972.

b) Personal interino. Es el contratado específicamente para sustituir a un determinado trabajador fijo o de plantilla durante su ausencia, por excedencia, permiso, vacaciones, enfermedad, accidente, incapacidad temporal, servicio militar y otras causas análogas que determinen reserva del puesto de trabajo.

En estos casos deberá formalizarse el oportuno contrato de trabajo, haciéndose constar el motivo de la sustitución y el nombre del trabajador a quien se sustituye.

Si transcurridos 30 días de haberse reincorporado al trabajo el productor ausente, continuase prestando sus servicios el suplente interino, pasará automáticamente a formar parte del personal fijo, ocupando el último lugar en el escalafón entre los de su grupo, con el salario correspondiente a su nueva situación y categoría.

Si el trabajador fijo ausente no se reincorporase en los plazos legalmente





establecidos, una vez terminada la Causa que motivo su ausencia, la Empresa podrá rescindir el contrato del empleado interino que le suplía antes de transcurridos 7 días.

Tanto el personal eventual como el interino, tendrá derecho a todas las percepciones salariales y complementos que a su categoría profesional corresponda, y a la participación en beneficios.

c) Personal Fijo o de Plantilla. Todo el personal que no haya sido contratado específicamente como interino o temporal, por medio de un contrato de trabajo escrito, será considerado fijo o de plantilla a todos los efectos.

La Dirección notificará al Comité de Empresa los contratos realizados en cualquiera de las tres modalidades de contratación anteriormente definidas.

### **Artículo 18. Clasificación según la función**

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

Grupo A: Técnicos

Grupo B: Administrativos

Grupo C: Profesionales de Oficio

Grupo D: Subalternos

### **Artículo 19. Categorías profesionales.**

Los grupos señalados en el artículo anterior, se subdividen en las siguientes categorías profesionales:

GRUPO A: TECNICOS

Primera categoría: - Titulado Grado Superior

Segunda categoría: - Titulado Grado Medio.

Tercera categoría: - Encargado de Sección.

Cuarta categoría: - Delineante Projectista

Quinta categoría: - Delineante

Sexta categoría: -Inspector de Obras Asimilado Encargado de Sección





Séptima categoría: -Inspector de Obras

Octava categoría: - Auxiliar Técnico

GRUPO B: ADMINISTRATIVOS

Primera Categoría: - Jefe de Departamento

Segunda Categoría: - Jefe de Área

Tercera Categoría: - Oficial P Administrativo asimilado Subjefe de Sección

Cuarta Categoría: - Oficial P Administrativo.

Quinta Categoría: - Oficial2~ Administrativo.

Sexta categoría: - Auxiliar Administrativo.

Séptima Categoría: -Inspector de Servicios

Octava Categoría: - Lector

Novena Categoría: - Analista de Aplicación

Décima categoría: - Programador

Undécima categoría:

- Gestor de Cobro

GRUPO C: PROFESIONALES DE OFICIO

Primera Categoría: • Oficial Especial

Segunda Categoría: • Oficial 1~ Obrero

Tercera Categoría: - Oficial2P Obrero

Cuarta Categoría: - Peón Especialista.

GRUPO D: SUBALTERNOS

Primera Categoría: - Ordenanza

Segunda Categoría: • Guarda/Vigilante

Tercera Categoría: - Almacenero



## **Artículo 20. Función y definición de las categorías profesionales.**

### GRUPO A. TECNICOS

Serán clasificados dentro de este Grupo los empleados que presten sus servicios en la Empresa y a quienes para el desarrollo de sus funciones, se le exigen determinados conocimientos, acreditados mediante la titulación académica o profesional correspondiente o, en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional.

#### Primera Categoría:

- Titulado Grado Superior. Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior.

#### Segunda Categoría:

- Titulado Grado Medio, Son los contratados para las funciones correspondientes a su título, y con los conocimientos precisos para dirigir alguna de las ramas de la Empresa, o bien para colaborar con un titulado superior en sus tareas, incluso sustituyéndole,

#### Tercera Categoría:

- Encargado de Sección. Son los que, teniendo bajo sus órdenes inmediatas a otro personal de inferior categoría, tienen delegadas bajo su responsabilidad el correcto funcionamiento de una sección de la Empresa, correspondiéndole la organización y dirección de la misma, dictado de las disposiciones que se precisan para la ejecución de aquéllas, vigilancia de gastos de herramientas y materiales, energía, puestos de trabajo, según los planos y proyectos que le hayan facilitado, los cuales deben saber interpretar y ejecutar, sin perjuicio de su participación personal en los mismos.

#### Cuarta Categoría:

- Delineante Proyectista. Son los que por medio de planos dan realización práctica a las ideas sugeridas por sus jefes o concebidas parellas mismos. Deberán conocer el cálculo de resistencia de materiales y saber coquizar en su conjunto y despiece, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a las que estén sometidas, poseyendo al propio tiempo los conocimientos técnicos y matemáticos de sus respectivas especialidades,

#### Quinta Categoría:

- Delineante. Son los que, teniendo los conocimientos técnicos y matemáticos necesarios para el desempeño de su función, dibujan y lo copian los planos de



conjunto y detalle precisos y acotados, previa entrega del croquis, efectuando cubicaciones, etc., croquizan del natural, ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos de detalle.

Sexta Categoría:

- Inspector de Obras Asimilado Encargado de Sección. Son los que perteneciendo a la categoría inmediata inferior, han asimilado únicamente a efectos económicos la categoría de Encargado de Sección.

Séptima Categoría:

- Inspector de Obras. Son aquellos que, con conocimientos suficientes, efectúan la inspección de las obras, la buena marcha, calidad y dosificación de los materiales, auxiliando además al personal que lleve la obra en las mediciones y replanteo, y llevando estadísticas de la obra y materiales empleados directamente 10suficientemente ordenadas para que sirvan de comprobación de los datos tomados para la liquidación.

Octava Categoría:

- Auxiliar Técnico. Son los que sin iniciativa propia colaboran en la realización de los trabajos de carácter elemental técnico, que le encomienden los técnicos de categoría superior a cuyas órdenes trabajan.

#### GRUPO B. ADMINISTRATIVOS

Tienen tal carácter los empleados que presten sus servicios en la Empresa y a quienes para el desarrollo de sus funciones, se le exigen determinados conocimientos, acreditados mediante la titulación académica o profesional correspondiente, o en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional.

Primera Categoría:

-Jefe de Departamento. Son los que dependiendo directamente de la Dirección, asumen la orientación y responsabilidad de varias Áreas.

Segunda Categoría:

-Jefe de Área. Son los que, a las órdenes de la Dirección o Jefe correspondiente, dirigen los cometidos asignados a su área, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

Tercera Categoría:

- Oficial 1~ Administrativo Asimilado Subjefe Sección. Son los que perteneciendo





a la categoría inmediata inferior, han asimilado únicamente a efectos económicos la presente categoría.

#### Cuarta Categoría:

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

#### Quinta Categoría:

- Oficial 2º Administrativo. Son los que, con perfecto conocimiento del trabajo de categoría inferior y a las órdenes de un jefe, u oficial 1º Administrativo, desarrollan trabajos de mediana responsabilidad o que requieren menor iniciativa, correspondiente al área a que pertenezcan.

#### Sexta Categoría:

- Auxiliar Administrativo. Son los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, y teniendo conocimientos del correcto manejo de máquinas auxiliares de oficina.

#### Séptima Categoría:

-Inspector de Servicios. Son los que realizan las inspecciones en los servicios que la empresa presta a los abonados, debiendo informar a sus superiores sobre el resultado de su inspección, elaborando el correspondiente informe oficial.

#### Octava Categoría:

-Lector. Son los que anotan el consumo señalado por los contadores abonados en los registros de la Empresa, dando cuenta de las anomalías que observen con motivo de las lecturas y realizando el conjunto de operaciones que sean necesarias y oportunas para proceder a la ulterior facturación de suministro. Cuando no realicen su trabajo normal de lectura, se les podrá encomendar en la oficina trabajos de repaso, comprobación y similares del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual, pudiendo efectuar entrega de correspondencia o notificaciones relacionadas con el suministro.

#### Novena Categoría:

- Analista de Aplicación, Son los que poseen capacidad de síntesis y conocen las





posibilidades y limitaciones del equipo de proceso de datos, utilizan la técnica de programación en toda su extensión, diseñando los documentos de entrada y salida de la aplicación y proyectan mejoras en los procedimientos y técnicas a emplear.

Décima Categoría:

- Programador. Son los que desarrollan programas para el proceso de datos a partir de procedimientos previamente definidos por los analistas hasta su total puesta en explotación.

Undécima Categoría:

- Gestor de cobro. Son los con carácter general, tendrán como función el contacto personal y directo con los clientes que hayan incumplido, en plazo voluntario, el pago de las liquidaciones giradas por los servicios que gestiona la empresa, facilitándoles información de los plazos y forma de efectuar el pago de los valores adeudados y, en los casos que proceda, la ejecución material de la suspensión y restablecimiento del suministro sobre el que se haya realizado la gestión de corte.

**GRUPO C. PROFESIONALES DE OFICIO.**

Son los empleados que presten sus servicios en la Empresa y a quienes para el desarrollo de sus funciones, se le exigen determinados conocimientos y realizan los trabajos correspondientes a las categorías profesionales que se indican a continuación.

Primera Categoría:

- Oficial Especial. Son aquellos Oficial de Primera Obreros que, por su antigüedad en el desarrollo del puesto, pueden acometer trabajos de especial responsabilidad

Segunda Categoría:

-Oficial 1º Obrero. Son los que poseyendo un oficio determinado, lo practican y aplican con tal grado de perfección que no sólo le permiten llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de su especialidad. Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propia, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igualo inferior categoría.

Tercera Categoría:

- Oficial 2º Obrero. Son aquellos operarios que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y



eficacia tareas de carácter general o específica de su actividad.

Cuarta Categoría:

- Peón Especialista. Son los operarios que con determinados conocimientos de una especialidad la ejecutan y ayudan a los oficiales en sus funciones.

**GRUFO D. SUBALTERNOS**

Tiene tal carácter el personal que, dentro o fuera de las oficinas de la Empresa, desempeña funciones para el desarrollo de las cuales, se les exigen determinados conocimientos básicos o elementales.

Primera Categoría:

-Ordenanza, Son los encargados del reparto de documentos y correspondencia, dentro o fuera de las dependencias de la Empresa, copias de documentos, fechar y numerar éstos, hacer recados, realizar gestiones a domicilio, orientar al público en los locales de la Empresa, atender centralitas telefónicas que no le ocupen permanentemente, colaborar con la limpieza y buen orden de las dependencias, así como cualquier otro trabajo secundario análogos a los especificados.

Segunda Categoría:

- Guarda/Vigilante. Son los que a las órdenes oportunas ejercen la vigilancia y realizan los trabajos que corresponden en cumplimiento de las instrucciones de la Dirección.

Deberán reconocer diariamente las instalaciones a su cargo, dando cuenta de las novedades que adviertan. La Empresa podrá encargarles trabajos de limpieza, monda, desbroce, conservación de obras, así como la dirección de aquellos trabajadores que tengan que realizarla.

Tercera Categoría:

- Almacenero. Son los que con conocimiento de los materiales tienen a su cargo la petición, recepción, clasificación, vigilancia y despacho de los mismos.

### **Artículo 21. 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 y la fecha de antigüedad en la Empresa y en la correspondiente categoría profesional.

La Empresa expondrá en sus centros de trabajo, anualmente, antes del 10 de Febrero, el escalafón de su personal, así como una relación del personal no fijo de



AJEMSA con indicación del nombre, categoría profesional, tipo de contrato y fecha de iniciación del mismo. Al menos trimestralmente la empresa comunicará mediante escrito al Comité de Empresa cuantas modificaciones se hayan producido en el período inmediatamente anterior, tanto en el escalafón como a la relación de trabajadores no fijos de AJEMSA se refiere.

Antes del 10 de Marzo, el personal podrá formular ante la dirección de la Empresa las reclamaciones que crea oportunas en relación con 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 habrá de recogerse las manifestaciones del interesado, las pruebas que presente 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 del Comité de Empresa que tendrá 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 22. Trabajos de superior categoría**

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

2º De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 111,995 de 24 de Marzo de 1.995, el empleado que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

3º Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar 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 no será de aplicación en los supuestos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, vacaciones, permisos y ocupación de cargos sindicales u oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, sin perjuicio de tener derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

### **Artículo 23. Trabajos de inferior categoría.**

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

### **Artículo 24. Suplencia por personal con misión expresa de sustitución.**

En los casos de ausencia de Jefes de Departamentos o Jefes de Área, cuando la suplencia sea desempeñada por persona de categoría inmediata inferior, no se cobrará diferencia de salario si la suplencia continuada no fuese superior a 35 días.

### **Artículo 25. Personal con capacidad disminuida.**

El empleado cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, comprobadas por informe médico y Comité de Empresa, la Dirección procurará acoplarlo a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan posibilidades para ello, señalándose un nuevo puesto de trabajo, pero manteniéndole la retribución que venía percibiendo.

Este personal será computable a los efectos del porcentaje a que se refiere el artículo 38.1 de la Ley 1311.982, de 7 de Abril y Real Decreto 1.45111.983, de 11 de Mayo.

## **Título V. Ingresos, ascensos y vacantes**

### **Artículo 26. Ingresos, cobertura de vacantes. Contratación temporal.**

Las vacantes que se produzcan y las plazas de nueva creación, con excepción de las del personal técnico y administrativo correspondiente a la primera y segunda categoría que se proveerán libremente por la empresa, serán cubiertas mediante acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección, y en su defecto, será de



aplicación el derecho de opción que se regula a continuación.

El ingreso por plazas de nueva creación y/o las coberturas de vacantes, se dará opción a todos los empleados fijos de plantilla de la empresa, sin distinción de sexo, categoría, ni grupo profesional para que soliciten la plaza y, con un mínimo de un año de antigüedad, celebrándose el correspondiente concurso oposición entre los peticionarios. Si nadie optase a la plaza o quedara desierta, la selección y contratación del personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad de contratación, se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, mediante concurso oposición, convocado por la empresa y calificado por los Tribunales designados al efecto.

En los casos de contratos temporales en cualquiera de sus modalidades, salvo los realizados a través de E.T. T. será el Comité de empresa y Dirección de común acuerdo, quienes lo designen.

En caso de que algunas de las partes (Comité de empresa, Dirección) proponga la conversión de un contrato temporal en fijo, tendrá que llevarse a cabo de común acuerdo con expresión de las motivaciones a que hubiere lugar.

Las contrataciones vía ETT, se realizarán con criterios restrictivos y ateniéndose exclusivamente a las necesidades reales de inmediatez en la cobertura de la plaza.

La Empresa observará lo establecido legalmente para los trabajadores mayores de 40 años y minusválidos.

### **Artículo 27. Bolsa de trabajo.**

La bolsa de trabajo estará compuesta por todos los curriculum presentados en la empresa, diferenciados por especialidad. En caso de concurso oposición externo para la cobertura de plazas exceptuando las de libre designación, de común acuerdo entre

Comité y Dirección se fijará la fecha límite de presentación de curriculum a efectos de referencia de los opositores con derecho a optar a dichas plazas.

En caso de urgencia para la cobertura de la plaza, de común acuerdo entre Comité y Dirección, se procederá a la correspondiente selección entre los curriculum.

Cada modificación en las distintas relaciones existentes por especialidad, se comunicará al Comité mediante relación trimestral. Asimismo, entre Comité y Dirección se acordará la actualización de las relaciones existentes.

### **Artículo 28. Reconocimiento médico.**



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 pertenece a una agrupación de este carácter, todos sus trabajadores serán reconocidos por el facultativo que se designe por la Empresa.

### **Artículo 29. Prueba de aptitud psicotécnica.**

El Tribunal Calificador en cada caso, podrá someter a los aspirantes al ingreso y ascensos, cualquiera que sea el sistema de ingreso, a las pruebas psicotécnicas que considere necesarias según la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

### **Artículo 30. Ascensos.**

Los ascensos que se propongan para el personal técnico y administrativo correspondientes a la primera y segunda categoría se realizarán libremente por la Empresa.

Los ascensos que se propongan para las restantes categorías, se realizarán mediante acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección de la empresa, y en su defecto, Será de aplicación lo regulado en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 31. Tribunales.**

Para cubrir las plazas por concurso oposición se constituirá un Tribunal Calificador compuesto por un Presidente y cuatro Vocales, que actuarán en todas las convocatorias que hubieran de celebrarse. El Presidente será el Director o persona en quien delegue. Los Vocales deberán ser designados uno por la Empresa y dos por el Comité de Empresa. El cuarto Vocal será designado por el Centro Académico o Colegio Profesional que corresponda en función de los conocimientos requeridos en la convocatoria, a solicitud del Presidente.

Los Vocales, tanto los designados por la Empresa como los designados por el Comité de Empresa, deberán ser de categoría no inferior a la vacante.

Con el fin de que en ningún caso pueda demorarse la celebración del concurso oposición, transcurridos 10 días de la fecha en que Se produzca la vacante, se constituirá el tribunal con su Presidente y los cuatro Vocales.

Transcurridos 10 días desde que la Dirección interese del Comité de Empresa la designación de sus 2Vocales, si éstos no hubiesen comunicado dicha designación, se nombrarán Vocales el primero y el último de la categoría correspondiente a la



plaza de la vacante. El más joven de los Vocales actuará de Secretario.

La Empresa, al anunciar la vacante, señalará las pruebas a realizar, señalando en dicha convocatoria el plazo de presentación de solicitudes, fechas de las pruebas y demás requisitos que se estimen necesarios observar. Dichas pruebas se expondrán en el Tablón de Anuncios con una antelación no superior a 1mes en función de las pruebas a realizar.

La Empresa facilitará a los Tribunales los medios necesarios para la realización de dichos concursos.

Por los Tribunales se fijará la puntuación a aplicar en cada prueba y terminada ésta remitirán a la Dirección Acta del resultado habido y propuesta de nombramiento a favor del concursante que haya obtenido mayor puntuación.

El Tribunal calificador tendrá en cuenta, a efectos de puntuación, las actividades formativas en las que el trabajador haya participado a lo largo de su vida profesional.

Todos los acuerdos del Tribunal se tomarán por mayoría de votos y contra los mismos podrán los concursantes reclamar en el plazo de 3días, ante la Dirección de la Empresa y contra su resolución, ejercitar las acciones legales pertinentes.

### **Artículo 32. Período de prueba.**

Las vacantes cubiertas con personal ajeno a la Empresa se considerarán con carácter provisional durante un período que se denominará de prueba y que no puede exceder del siguiente:

- Seis meses para el Grupo primero.
- Tres meses para el Grupo segundo.
- Quince días para los Grupos tercero y cuarto.

## **Título VI. Formación y promoción profesional**

### **Artículo 33. Principio general.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 111.995 de 24 de Marzo de 1.995, en orden a la formación y promoción profesional de los empleados de la Empresa, se la deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.





El Comité de Empresa y la Sección Sindical deberán ser informados de los planes de formación profesional que se elaboran en la Empresa.

La Empresa se compromete a establecer un sistema de formación, consignado en sus presupuestos anuales, la correspondiente partida económica, teniendo en cuenta tanto las necesidades futuras de la Empresa como el hecho de otorgar posibilidades reales de formación.

#### **Artículo 34. Cursos de adaptación y capacitación.**

La Empresa, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales o reconocidos, o con profesionales especializados, organizará los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como los cursos de reconversión profesional que se precisen para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios.

Estos cursos se realizarán en horas de trabajo y la asistencia del trabajador será obligatoria. Si por imponderable ajeno a la propia Empresa, estos cursos no se pueden realizar dentro de la jornada laboral, la Empresa y el Comité de Empresa, convendrán las medidas necesarias para la asistencia de los trabajadores a los citados cursos.

#### **Artículo 35. Cursos externos de formación**

Los empleados que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo y al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo tendrán derecho, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, o la reserva del puesto de trabajo, si fuera necesario, para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional.

En cualquier caso, será necesario que el empleado acredite debidamente que cursa con regularidad y aprovechamiento estos estudios.

### **Título VII. Jornada de trabajo, licencias y vacaciones.**

#### **Artículo 36. Jornada laboral**

1º Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 59 de este artículo, sobre turnos de trabajo, se establece un horario de trabajo continuado para todo el personal de



esta Empresa de 7 horas diarias en jornada de lunes a viernes, iniciándose el trabajo a las 8 y finalizando a las 15 horas.

2º Se establece una jornada especial durante el período comprendido desde el 1 de Junio al 15 de Septiembre, siendo la misma de 6 horas diarias, en jornada continuada de lunes a viernes, iniciándose el trabajo a las 8 y finalizando a las 14 horas.

3º Además de los establecidos en el calendario laboral oficial, tendrán la consideración de festivos, a los efectos de este Convenio los siguientes días: 1 de Junio, festividad de la Patrona; 24 y 31 de Diciembre, sí bien el día 1 de junio podrá trasladarse, de mutuo acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa, a otra fecha.

4º Aquellos servicios, en que sea necesario empezar a trabajar antes o después del horario normal, lo harán así por disposición de la Empresa, trabajándose el horario que en cada momento esté establecido.

5º Quedan suprimidos los turnos de trabajo existentes hasta la fecha, Conforme a la Resolución dictada por la Delegación Provincial de Trabajo de Cádiz de fecha 2-Mayo-1.982, salvo para capataces, en jornada continuada, con el siguiente horario:

De lunes a viernes, de 14,30 a 21 ,30 horas.

Se establece una jornada especial durante el período comprendido desde el 1 de Junio al 15 de Septiembre, en jornada continuada de lunes a viernes, iniciándose la misma a las 13,30 y finalizando a las 19,30 horas.

Durante las fiestas de Semana Santa y Feria, el horario del personal de turno será el siguiente:

Semana Santa, de Lunes a Miércoles, de 13,00 a 18,00 horas.

Feria del Caballo, durante los días de la semana que comprendan la feria oficial, el horario será de 13,00 a 18,00 horas, de Lunes a Jueves, siendo el viernes festivo.

6º El horario durante la Feria del Caballo y de Semana Santa, para el resto de los empleados no afectados por el turno referido en el apartado precedente, será el siguiente:

Semana Santa, de Lunes a Miércoles, de 9"00 a 14"00 horas.

Feria del Caballo, durante los días de la semana que comprendan la feria oficial, el horario será de 9"00 a 14"00 horas, de Lunes a Jueves, siendo el viernes festivo.





7º El horario de 5 de Enero será de 8"00 a 13"00 horas.

8º El día de la celebración del acto de confraternidad en Navidad, se adelantará dos horas el horario de salida del personal. Con motivo de esta celebración se hará entrega en el salón de actos de la Empresa, los premios por antigüedad, en base a 10 acordado por el Consejo de Administración.

9º Anualmente, en la primera quincena del mes de Diciembre, se acordará, conjuntamente entre la Empresa y el Comité de Empresa, la Confección del calendario laboral que debe regir para el año siguiente.

10º La Dirección de la Empresa, de acuerdo o previo informe de los representantes legales de los trabajadores, podrá fijar horario por turnos rígidos o flexibles acomodados al número de horas legalmente establecidas para la actividad, por días o por cómputo de tiempo de mayor duración.

11º Se considerara como tiempo efectivo de trabajo los 20 minutos diarios que cada trabajador dispondrá, para bocadillos o desayuno, así como todos los permisos y licencias retribuidas, expresamente recogidas en el presente Convenio Colectivo y las que en cualquier momento se disponga por imperativo legal.

12º Se establece como experiencia piloto, y para el personal de Oficinas en Calle Cádiz número 1, una jornada flexible consistente en la posibilidad de iniciar la jornada de trabajo hasta las 8"30 horas y finalizarla hasta las 15"30 horas, ó 14"30 horas durante la Jornada especial de verano, bien entendido que, el cómputo de 7 horas diarias ó 6 en el caso de jornada de verano, habrá de cumplirse día a día, no pudiéndose acumular disminuciones en la jornada para días posteriores.

Al 31 de Diciembre de cada año, se confeccionará por la Empresa una relación individual de las diferencias existentes, que serán recuperadas por el trabajador en el primer trimestre del año siguiente. Copia de la precitada relación anual e individualizada será entregada al Comité de Empresa y a la representación de la Sección Sindical.

### **Artículo 37. Descanso semanal y fiestas**

De conformidad con el artículo 37.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su Caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Todo ello sin perjuicio de que por disposición legal, este Convenio Colectivo, Contrato de Trabajo o Permiso expreso de la Autoridad Competente, se regule otro régimen de descanso laboral.

### **Artículo 38. Vacaciones**



Todo el personal disfrutará anualmente de 22 días laborables de vacaciones.

Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural, no pudiéndose en ningún caso, compensarse en metálico ni ser acumuladas para otro año.

Las vacaciones anuales se concederán con arreglo a las siguientes normas:

1ª El personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, contándose ésta por doceavas partes, computándose la fracción de un mes como completa.

2ª En principio, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, cabe que el disfrute pueda tener lugar bien a petición de los propios trabajadores o por ineludible exigencia técnica, en dos períodos, por acuerdo de ambas partes.

3ª Los trabajadores que así lo soliciten, percibirán al inicio de sus vacaciones, el importe económico aproximado que corresponda por los días a disfrutar, como cantidad a cuenta y a descontar de sus haberes el mismo mes.

4ª Las vacaciones anuales se iniciarán siempre en día laborable.

5ª Todo el personal deberá solicitar la fecha en que desea disfrutar las vacaciones entre la segunda quincena del mes de Octubre y la primera del mes de Noviembre, quedando expuesto el cuadro de vacaciones en la primera quincena del mes de Diciembre del año anterior.

6ª Si durante el período de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de baja y alta, debiendo el trabajador presentar los oportunos justificantes. Podrá disfrutar, el resto de sus vacaciones cuando se restablezca de su enfermedad.

7ª El empleado al cumplir los 60 años, tendrá derecho a dos días más de vacaciones por cada año, hasta cumplir los 65 años, resultando un máximo de 32 días laborables de vacaciones.

8ª Si las vacaciones fuesen interrumpidas por requerimiento de la Empresa, no se computará el tiempo de vacaciones disfrutado hasta ese momento por el trabajador, salvo que el requerimiento fuese por causas imputables al propio trabajador o, por razones de fuerza mayor, debiendo en cualquier caso informar al Comité de Empresa.

9ª Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.





10ª La Empresa estará obligada a conceder las vacaciones del personal en el período comprendido desde el 1 de Julio al 31 de Agosto.

11ª Si el trabajador solicitase las vacaciones en períodos distintos al acordado en este artículo, será necesario el acuerdo con la Empresa.

### **Artículo 39. Licencias o permisos**

a) El trabajador, avisando con la posible antelación y acreditando la necesidad de la licencia, podrá disfrutar de la misma con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1º 4 DÍAS NATURALES POR: Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, hermanos, padres e hijos. En este supuesto el afectado, podrá solicitar a la Dirección ampliar dichos días a cuenta de vacaciones.

2º 3 DIAS NATURALES POR: Fallecimiento de abuelos o nietos.

3º 2 DIAS NATURALES POR: Fallecimiento de familiares políticos hasta 2º grado o consanguíneos hasta 3º grado. En los supuestos 1, 2 y 3 se aumentarán el período de licencia hasta 2 días, si dichos fallecimientos se produjeran fuera de la Provincia.

4º 5 DÍAS NATURALES POR: Enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o pareja de hecho, e hijos, pudiendo prorrogarse por el tiempo necesario, en casos excepcionales suficientemente acreditados.

5º 2 DÍAS NATURALES POR: Enfermedad o intervención quirúrgica de hijos y padres, tanto carnales como políticos, prorrogable previa justificación médica.

6º 1 DÍA NATURAL POR: Matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo dicho día con la celebración de la ceremonia.

7º 1 DÍA NATURAL POR: Primera Comunión o celebración análoga en otra religión del hijo o nieto, coincidiendo con el día de la celebración.

8º 20 DIAS NATURALES POR: Matrimonio Civil o religioso

9º 4 DIAS LABORABLES POR: Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento preadoptivo, que serán prorrogables previa justificación médica en caso de gravedad,

10º 2 DÍAS NATURALES POR: Traslado de domicilio habitual.

11º TIEMPO NECESARIO: Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.





Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de 120% de las horas laborales, en un período de tres meses podrá, la Empresa, pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46, apartado 1º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

12º Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un Centro Oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a licencia para asistir a los exámenes en el centro correspondiente, debiendo justificar el día y hora de los mismos.

13º Los trabajadores que acrediten debidamente el encontrarse matriculados en un centro de formación profesional u otro centro legalmente reconocido, para cursar estudios de una actividad que se desarrolle en la Empresa, podrán acordar con ésta, su asistencia a los referidos cursos, estableciéndose procedimientos que permitan compensar en otro horario su jornada de trabajo.

14º 1 DIA NATURAL POR: Intervención quirúrgica de hermanos

15º Asistencia a consulta médica del empleado/a, cónyuge, pareja de hecho, hijos o padres, por el tiempo necesario para la misma, debiendo justificarse su necesidad ante el Área de Recursos Humanos.

16º A lo largo del año se podrán disfrutar de hasta dos días de licencia para asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores.

Esta licencia no podrá acumularse para ampliar Vacaciones ni para disfrutar o ampliar puentes y se podrá hacer uso de esta antes de concluir el año natural. En caso contrario se perderá este derecho.

Se solicitarán por el interesado y se concederán respetándose siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio.

17º El tiempo para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en este Convenio o legalmente.

18º Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

19º Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor





de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos 1/3 y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

c) En ningún caso dichos permisos y licencias podrá descontarse de las vacaciones anuales retribuidas, con la excepción indicada en el punto 11 del presente artículo.

#### **Artículo 40. Excedencias condicionales generales.**

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

a) VOLUNTARIA.

El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a 2 años y no mayor a 5 años. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

Conforme establece el artículo 46.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Deberá solicitarse por escrito con 20 días de antelación, y podrá ser aplazado, cuando la ausencia del solicitante cause trastorno o perjuicio a la organización de la Empresa.

El trabajador solicitará el reingreso 30 días antes de finalizar el plazo concedido de excedencia, perdiendo el derecho al puesto de trabajo si así no lo hiciese.

Caso de no existir vacante en la categoría del trabajador, la Empresa se lo comunicará, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en dicha categoría.

Si existiera una vacante de categoría inferior, podrá optar entre ocuparla o esperar a que se produzca una vacante de su categoría.





Por otro lado, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una excedencia, no remunerada, por un periodo no menor de 6 meses y no superior a 12 meses. El reingreso será inmediato una vez solicite el mismo, previa comunicación del trabajador/a con al menos 15 días de antelación a la fecha en que finalice el tiempo de dicha excedencia.

Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia.

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

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencias, salvo autorización expresa para ello.

Si el excedente infringiese esta norma se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

#### b) FORZOSA.

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, concediéndose para los siguientes supuestos:

1º Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2º Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

3º Se establece una excedencia de un período máximo de 9 meses en concepto de maternidad y correlativo a la finalización de la baja materna. El reingreso en la Empresa será automático en el mismo puesto que el anterior a su excedencia, computándose el tiempo a los efectos de antigüedad.

El trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia. Caso de no efectuarlo en ese plazo, perderá su derecho al reingreso.

#### **Artículo 41. Control de horarios.**

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

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



En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo, derivada de enfermedad, el trabajador deberá remitir o presentar a su jefe inmediato, en el plazo de 3 días, la baja facultativa correspondiente, o en su defecto, justificante médico, no abonándosele, si no acredita que la ausencia fue debida a enfermedad, el salario correspondiente a esos días, sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportase pruebas suficientes, será considerado como falta injustificada.

## **Título VIII. Régimen económico**

### **Capítulo I. Del Salario.**

#### **Artículo 42. Concepto de salario**

Se entiende por salario la retribución que percibe el trabajador por cuenta y bajo la dependencia ajena, como contraprestación directa del trabajo que realiza y del resultado que con él se obtiene.

En la estructura de las retribuciones del trabajo por cuenta ajena, se distinguirá el salario base y los complementos salariales del mismo.

Es salario base convenio, la parte de retribución del trabajador fijada por categoría profesional para jornada laboral establecida en el artículo 36 del presente Convenio.

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

- a) Personales.
- b) De puesto de trabajo.
- c) Por calidad o cantidad de trabajo.
- d) De vencimiento periódico superior al mes.
- e) En especie.

#### **Artículo 43. Salario base.**

Para el año 2.007 y sobre la tabla de salarios base por categoría profesional existente al 31 de Diciembre de 2.006, se acuerda un incremento equivalente al I.P.C. previsto para ese año en los Presupuestos Generales del Estado, o índice que legalmente lo sustituya.

Para el año 2.008 y sobre la tabla de salarios base por categoría profesional existente al 31 de Diciembre de 2.007, se acuerda un incremento equivalente al I.P.C. previsto para ese año en los Presupuestos Generales del Estado, o índice





que legalmente lo sustituya.

Para el año 2.009 sobre la tabla de salarios base por categoría profesional existente al 31 de Diciembre del 2.008, se acuerda un incremento equivalente al I.P.C. previsto para ese año en los Presupuestos Generales del Estado, o índice que legalmente lo sustituya.

Para el año 2.010 y sobre la tabla de salarios base por categoría profesional existente al 31 de Diciembre del 2.009, se acuerda un incremento del 2%, si el I.P.C. previsto para ese año en los Presupuestos Generales del Estado, o índice que legalmente lo sustituya fuera igual o inferior al pactado para ese año. Si esta previsión fuera superior al 2%, se aplicará esta.

Para el año 2.011 y sobre la tabla de salarios base por categoría profesional existente al 31 de Diciembre del 2.010, se acuerda un incremento del 2%, si el I.P.C. previsto para ese año en los Presupuestos Generales del Estado, o índice que legalmente lo sustituya fuera igual o inferior al pactado para ese año. Si esta previsión fuera superior al 2%, se aplicará esta.

#### **Artículo 44. Revisiones salariales.**

Se procederá a una revisión salarial en los siguientes términos:

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (I.P.C.), o módulo equivalente, establecido por el I.N.E., u otro Organismo que lo sustituya, registrará al 31 de Diciembre de cada año de vigencia del presente Convenio un incremento superior a los incrementos anuales previstos en el artículo anterior, se efectuará una revisión salarial y extra salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tales incrementos se abonarán con efectos retroactivos desde Enero de cada año de vigencia, efectuándose sus respectivas liquidaciones antes de los 45 días siguientes al de la publicación oficial de dicho índice.

#### **Artículo 45. Salario hora profesional (S.H.P)**

Se considera como tal al cociente obtenido de dividir la totalidad de las percepciones comunes y fijas que correspondan a cada categoría profesional durante el año, por el número de horas ordinarias de trabajo que tengan establecidas durante el mismo período de tiempo, especificadas en el artículo 36 de este Convenio.

#### **Artículo 46. Salario hora individual (S.H.V.)**

Es el que corresponde a cada trabajador y se obtiene aplicando a su S.H.P el porcentaje de aumento por antigüedad.



## **Artículo 47. Liquidación, forma de pago y anticipos.**

El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará por períodos mensuales y se realizará a través de transferencias o ingresos en la cuenta corriente o cuenta de ahorro de la Entidad Bancaria o Caja de Ahorros.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipo a cuenta del trabajo realizado. Las cantidades previamente solicitadas, se abonarán los viernes de cada semana, hasta el 25 de cada mes.

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

## **Capítulo II: Complementos Salariales.**

### **Sección 1ª: Complementos Personales.**

#### **Artículo 48. 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 a las siguientes condiciones:

1º La antigüedad se establece o computa por trienios.

2º Este complemento se percibirá hasta que el trabajador cumpla 64 años de edad, en cuyo momento, quedará congelada la percepción de nuevos porcentajes por tal concepto.

3º En ningún caso la cuantía por este concepto podrá ser superior a los límites que en cada momento regule la legislación vigente.

4º La fecha de partida de los premios será la de primero de Enero y la de primero de Julio, según que el ingreso en la Empresa se haya producido en el primero o segundo semestre del año.

5º La cuantía de este premio será el correspondiente al 5% del salario base de 1a categoría que se ostente en cada momento.

6º El premio de antigüedad se percibirá en los pagos mensuales y pagas extraordinarias.



7º Como Consecuencia del nuevo encuadramiento de las diferentes categorías en sus correspondientes grupos profesionales, y en evitación de tener que mantener tablas salariales paralelas a los solos efectos del cómputo de la antigüedad, independientemente de que el importe de la misma se siga calculando de acuerdo con lo establecido en este Convenio Colectivo, las cantidades que todos y cada uno de los trabajadores venían percibiendo por el mencionado concepto serán a 01 de Enero de 1.999, las que figuran como anexo a este Convenio Colectivo, esta cantidad resultante permanecerá con carácter de global a los efectos de los posteriores abonos, siendo revisada la misma durante los años de vigencia del presente convenio colectivo, conforme a la revisión pactada.

8º A partir del 1 de Enero de 1.999, la antigüedad se devengará según lo regulado en el punto 5 anterior

#### **Artículo 49. Permanencia y desempeño.**

Con el fin de retribuir la experiencia adquirida a través de la permanencia en la empresa, así como la responsabilidad y dedicación en el desempeño de su labor profesional, se establece un premio de permanencia y desempeño que se regirá por las siguientes condiciones:

1º La fecha de partida de los premios será la de primero de Enero y la de primero de Julio, según que el ingreso en la Empresa se haya producido en el primero o segundo semestre del año,

2º Se devengará por cada 10 años de antigüedad en la empresa

3º Su importe será el correspondiente a 12% del salario base de la categoría que se ostente en cada momento.

4º Se percibirá en los pagos mensuales y pagas extraordinarias.

5º Se incluirá en el cálculo del complemento establecido en el artículo 68 del actual Convenio Colectivo.

#### **Sección 2º: Complemento de Puestos de Trabajo,**

#### **Artículo 50. Toxicidad, penosidad e insalubridad.**

Este complemento será percibido por el personal que realice funciones que sean clasificadas por la autoridad competente, como penosas, tóxicas e insalubres, 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 estos complementos e percibirá de acuerdo a la siguiente fórmula:

S.B. x 12 Ó 365 +25 %s/ S.B. x 0,25

Nº de horas de trabajo establecidas para cada año

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 de 3 horas, se abonará la jornada diaria completa.

### **Artículo 51. Nocturnidad.**

1º El trabajo realizado durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrá derecho a un complemento, con independencia del importe que por horas extraordinarias pudiera corresponderle, de acuerdo con las siguientes condiciones:

a) Si se trabaja en el referido período nocturno más de 1 hora, sin exceder de 2 horas y media, el complemento se devengará exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante ese periodo, exceden de 2 horas y media, se abonará el complemento íntegro.

2º La cuantía de este complemento de nocturnidad, es del 25% del salario base del convenio de la categoría correspondiente del trabajador.

3º Quedan exceptuados de este complemento de trabajo nocturno, el personal de vigilancia de noche y el que hubiese sido contratado expresamente para realizar su función durante el período nocturno.

### **Artículo 52. Complemento de turnicidad**

En razón al régimen de turno de tarde que se tiene establecido en esta Empresa, se establece un Plus de Turnicidad para los empleados que estén sujetos al mismo, cuya cuantía, por cada día efectivamente trabajado en turno, asciende a 5,10 euros. Esta cantidad será incrementada a partir del año 2.008 en los mismos porcentajes pactados para los salarios.

### **Artículo 53. Complemento de disponibilidad**

Este complemento se percibe con el objeto de compensar económicamente al personal que con la categoría profesional de Encargado de Sección se le requiera encontrarse, en expectativa de servicio fuera de su jornada normal, en domingo, festivos, días no laborables, y hasta la incorporación del personal en su jornada normal, a los efectos de tener cubierto en general, las prestaciones de este servicio público y en particular evitar pérdidas de agua.

Este complemento se devengará, de acuerdo con las siguientes condiciones:



a) El Encargado de Sección que se encuentre en turno de tarde, deberá encontrarse, una vez finalizada su jornada normal, en expectativa de servicio hasta la incorporación del turno de mañana. A tal efecto se le procurará dotar de algún elemento de localización personal a distancia.

b) Durante este periodo en expectativa de servicio, deberá acudir, en un tiempo lo más breve posible, cuando sea requerido, al lugar donde se produzca cualquier avería o emergencia, adoptando las medidas necesarias que el caso requiera.

c) Este complemento se pacta absorbiendo el importe que pudiera percibir por horas extraordinarias, o complementos de nocturnidad, por los trabajos que realice fuera de la jornada normal.

d) Los que perciban este complemento, se les mantendrá en los supuestos de vacaciones y licencias retribuidas. Se computarán, cuando proceda, para el cálculo de las compensaciones con cargo a la Empresa, por Incapacidad Temporal (I.T.).

e) Los desplazamientos que efectúe el Encargado de Sección en vehículo propio, en caso de no ser posible disponer de vehículo de la Empresa, se le abonarán con el correspondiente importe de kilometraje como indemnización.

La cuantía económica y demás condiciones particulares del presente complemento se establecerán mediante contrato individual, que se dará a conocer al Comité de Empresa si así lo solicitara.

#### **Artículo 54. Complemento de mando y/o especial responsabilidad.**

Con independencia de las retribuciones que puedan corresponder en atención exclusiva a la categoría profesional, la Empresa podrá otorgar un complemento especial a quienes sean designados y ejerzan puestos de mando y/o especial responsabilidad.

Los complementos que se establecen para los puestos de mando y/o especial responsabilidad, comenzarán a devengarse a partir del momento en que se produzca la incorporación al puesto y dejarán de percibirse en el momento de cesar en el mismo, estando sujeto a las siguientes condiciones:

a) Guardan íntima relación con el cargo o puesto para el que se otorgan, cualquiera que sea la categoría profesional de quienes lo desempeñan. Se entiende que con independencia de lo dispuesto en la legislación sobre incompatibilidades, así como en las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto, los perceptores de este complemento no podrán desempeñar otro empleo que el que realice en la Empresa, así como a estar disponible, cuando fuera requerido o la exigencia del trabajo así lo demande, fuera de la jornada laboral.





b) Sus cuantías serán fijadas y modificadas por la Empresa, y no se computarán, a ningún efecto, para la fijación de los conceptos económicos que correspondan a la categoría profesional del perceptor.

c) Se computarán para el cálculo de las compensaciones con cargo a la Empresa, por Incapacidad Temporal, si así procediera.

d) La cuantía económica y demás condiciones del presente complemento, se establecerá mediante contrato individual, que Se dará a conocer al Comité de Empresa si así lo solicitara.

### **Sección 3~: Complemento de Calidad y Cantidad de Trabajo.**

#### **Artículo 55. Horas extraordinarias**

Ante la grave situación de paro en la Provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción la 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 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, dado el carácter de servicio público de esta Empresa, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros de fuerza mayor, averías y otras análogas de carácter extraordinario y urgente, sin perjuicio de su abono C0r.10 si tratase de horas extraordinarias,

La Dirección de la Empresa podrá acordar por contrato escrito individualmente o colectivamente, con trabajadores de categorías jerárquicas superiores, la fijación de cantidades compensatorias por la realización de jornadas superiores a las normales, que se denominarían complemento de dedicación plena, dando conocimiento de ello a los Representantes de los Trabajadores.

A partir del 1 de Enero de 2.007, los importes a abonar por horas extraordinarias serán los reflejados en el cuadro anexo al presente convenio colectivo, estos importes serán incrementados a partir del año 2.008 en los mismos porcentajes pactados para los salarios.

En caso de ascensos, los importes de las horas extraordinarias se equiparán al de un trabajador de la misma categoría y antigüedad.

#### **Artículo 56. Lectores**

12 El exceso de lecturas sobre el rendimiento normal se abonará a razón de 0,04 euros / Unidad.



Se considerara rendimiento normal al constituido por los siguientes promedios de lecturas hechas, computadas en días trabajados en el período de su facturación correspondiente.

a) De lunes a viernes, 131 lecturas,

b) En los núcleos correspondientes a las Entidades Locales Menores y Barriadas Rurales de José Antonio, Los Albarizones, La Corta, Mesas de Asta y El Portal, el rendimiento normal de lecturas que establece es el siguiente; De lunes a viernes, 110 lecturas.

c) Queda excluidos de los precitados promedios los suministros calificados de campo»,

#### **Artículo 57. Guardías festivas.**

Quedan suprimidas las guardias festivas, salvo para los guardas / vigilantes, siendo su importe el siguiente:

Importe Guardia Festiva = (Salario Base/Día + Antigüedad/Día + 25% Beneficio/Día) x 1,4.

#### **Artículo 58. Trabajo por tarea o destajo.**

Las remuneraciones por los trabajos a destajo se calcularán de suerte que el trabajador de normal capacidad y rendimiento pueda obtener una retribución superior en un 25% a la fijada para su categoría profesional

### **Sección 4ª: Vencimiento Superior al mes**

#### **Artículo 59. Pagas extraordinarias.**

El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente, cuatro pagas extraordinarias, consistentes cada una de ellas en una mensualidad de su retribución base más antigüedad más permanencia y desempeño, Las referidas pagas serán hechas efectivas, respectivamente, el 15 de Marzo, 15 de Junio, 15 de Septiembre y 15 de Diciembre de cada año.

A las referidas pagas 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 el segundo semestre para las de Septiembre y Diciembre.

#### **Artículo 60. Participación de beneficios**

Se establece para todos los trabajadores afectados por este Convenio, una percepción que recibirá el nombre de «Participación en Beneficios».





La cuantía mensual se establece en un 25% de la suma del Salario base más Antigüedad, abonándose en las 12 mensualidades del año.

Este concepto no será absorbible por ningún aumento salarial incluso el derivado del salario mínimo interprofesional.

### **Sección 5ª: Indemnización o Suplidos**

#### **Artículo 61. Quebranto de moneda**

Con naturaleza de indemnización suplido se establecen los siguientes abonos mensuales para los puestos de trabajo se relacionan:

- Cajero	50,91 euros
- Recaudador	50,91 euros
- Auxiliar de Caja	36,80 euros
- Cobrador	36,80 euros

El que sustituyera al personal que tuviese derecho a la percepción de esta compensación, al menos 30 días, tendrá derecho al cobro del quebranto de moneda, en períodos cumplidos y completos de 30 días, por la cuantía correspondiente del empleado que sustituyera.

El valor actual se incrementará en los mismos porcentajes pactados para los salarios durante la vigencia del presente Convenio.

#### **Artículo 62. Dietas y desplazamientos.**

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

- Almuerzo o cena: Salario Oficial 2º Administrativo
- Habitación o desayuno: Salario Oficial 2º Administrativo

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

Independientemente de estas actividades, la Empresa facilitará para los Desplazamientos, los medios de transporte o, en su defecto, el importe del autobús o billete de tren de P clase. Cuando por circunstancias especiales la



Empresa tenga necesidad de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo y no teniendo medios de transporte, podrá negociar libremente con el trabajador, el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo.

El importe del kilometraje, nunca será inferior a 21 pesetas por kilómetro recorrido en carretera y de 25 pesetas por kilómetro recorrido en población.

### **Artículo 63. Plus extrasalarial.**

Se abonará en concepto de indemnización a todos los trabajadores como gastos derivados por asistencia al trabajo, la cantidad de 5,34 euros por día de trabajo efectivo.

El valor actual se incrementará, en los mismos porcentajes pactados para los salarios durante la vigencia del presente Convenio.

### **Artículo 64. Indemnizaciones por prolongación de jornada en horas de comida o cena**

Se puede dar los supuestos siguientes:

a) Toda realización de trabajo cuya terminación no exceda de 2 horas sobre la jornada normal de trabajo, deberán llevarse a cabo prolongando la jornada, abonándose una dieta de 11,53 euros, con independencia de las horas extraordinarias, si se supera el horario normal de comida. El valor actual se incrementará en los mismos porcentajes pactados para los salarios, durante la vigencia del presente Convenio.

b) Si la duración de la prolongación prevista excede 2 horas, la Empresa deberá facilitar comida al personal 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 el caso de establecimiento de turno en el apartado anterior el personal podrá sustituirse por los pertenecientes a otro turno.

d) El mismo criterio de los apartados a) y b) se aplicarán para los supuestos de prolongación de jornada a partir de las 10 de la noche.

### **Artículo 65. Vinculación.**

Se establece un premio de 108,21 euros anuales, pagaderos por doceavas partes y que tienen carácter acumulativo. Se regirá por las siguientes condiciones:

1º La vinculación se establece o computa por quinquenios

2º Devengándose a primero de Enero o a primero de Julio, según que el ingreso

en la empresa se hay producido, respectivamente, en el primer o segundo semestre del año.

3º El valor actual se incrementará en los mismos porcentajes pactados para los salarios, durante la vigencia del presente Convenio.

## **Título IX. Régimen asistencial**

### **Artículo 66. Ayuda escolar.**

1º Se establecen ayudas de estudios para hijos de empleados cuyas bases y cuantías para cada curso escolar serán las siguientes:

a) Guardería, Educación Infantil. Educación Primaria. Euros/hijo	76,79
b) E.S.O. Euros/hijo	107,51
c) Ciclo Formativo Grado Medio  Bachillerato Euros/hijo	130,54
d) Ciclo Formativo Grado Superior  Estudios Medios / Superiores  Doctorado Euros/hijo	383,95

2º Las condiciones para solicitar estas ayudas son:

a) Pertener a la plantilla de la Empresa en calidad de personal fijo o personal eventual cuyo contrato, su duración, coincida con el curso escolar.

b) Las solicitudes que hubieran obtenido ayuda en el curso anterior, no tendrán derecho a una nueva, hasta que el beneficiario no haya superado el Curso O nivel educativo para el que obtuvo la ayuda precedente. Salvo que la ayuda se hubiera concedido para estudios universitarios, en cuyo supuesto se le mantendrá mientras duren dichos estudios. Perderán, por tanto, la opción a la ayuda quienes repitan el curso para el que obtuvieron la ayuda, y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquél para el que se concedió la ayuda anterior, salvo en el supuesto de la excepción referida.

c) La edad máxima de los beneficiarios es de 28 años.



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

e) Para la renovación de ayudas, el interesado deberá presentar junto con el impreso de solicitud, certificado del apartado d).

f) Se podrán solicitar ayudas a partir del 01 al 20 de Septiembre, sin necesidad de presentar el correspondiente certificado de matriculación, abonándose el importe de la Ayuda al final de dicho mes. Si al 20 de Octubre no se hubiere presentado por algunos de los solicitantes el certificado de matriculación, el importe abonado se le deducirá de la nómina del citado mes.

3º En cuantía y condiciones establecidas en los apartados anteriores, a excepción de la limitación de edad, se aplicara la ayuda para los empleados que realicen estudios propios de la actividad de la Empresa.

El valor actual se incrementará en los mismos porcentajes pactados para los salarios durante la vigencia del presente convenio,

#### **Artículo 67. Ayuda por hijos subnormales.**

Con independencia de las asignaciones que puedan percibir con cargo a la Seguridad Social, la Empresa abonará a todo trabajador o pensionista que tengan hijos subnormales o minusválidos psíquicos o físicos, una ayuda mensual de 74,65 euros / hijo, así calificado. Para el abono de esta ayuda será necesario que se acredite por el interesado la citada calificación.

#### **Artículo 68. Enfermedad y accidente de trabajo.**

En caso de Incapacidad Temporal para el trabajo, por enfermedad o accidente, la Empresa abonará la diferencia de la indemnización correspondiente a cada situación y el salario real, si bien, al objeto de reducir el absentismo, este complementase abonará conforme a las siguientes condiciones:

a) En el supuesto de enfermedad común;

a.1) La primera vez de baja se abonará siempre.

a.2) La segunda sucesivas veces si su índice de absentismo es igual o inferior al 3,5% anual, si se trata de un empleado del grupo profesional técnico, administrativo o subalterno y 4% anual, si es del grupo profesionales de oficio, se abonará el complemento.

El índice de absentismo individual por enfermedad, se obtendrá por la siguiente fórmula:

Días naturales perdidos por enfermedad



$$100x \text{-----} 1$$

365

El período de tiempo para este cómputo es de 1 año contado a partir de la última vez de la baja. (No se computará en el índice de absentismo la baja del empleado que tenga en trámite su pase a Invalidez provisional).

b) En el supuesto de accidente laboral:

b.1) La primera vez de baja se abonará siempre,

b.2) La segunda y sucesivas veces, si su índice de absentismo es igual o inferior al 3% anual, si se trata de un empleado del grupo profesional técnico, administrativo o subalterno, y de un 5% anual si es del grupo profesionales de oficio, se abonará el complemento.

El índice de absentismo por accidente, se obtendrá por la siguiente fórmula:

Días naturales perdidos por accidente

$$100x \text{-----} 1$$

365

c) En el supuesto de hospitalización, debidamente acreditada y mientras dure ésta, se abonará el complemento,

En el supuesto de hospitalización con intervención quirúrgica, mientras que dure la baja se abonará el complemento.

### **Artículo 69. Anticipo integrable.**

La Empresa concederá al personal que 10 solicite un anticipo reintegrable, cuya cuantía no podrá exceder de una mensualidad bruta de sus emolumentos fijos.

El anticipo se reintegrará a la Empresa en un plazo máximo de 12 mensualidades, deduciéndosele en la nómina la cantidad correspondiente, a partir del mes siguiente de haberse hecho efectivo. Para poder solicitar otro anticipo, será necesario tener reintegrada la totalidad de la anterior.

En caso de circunstancias familiares graves, se podrá solicitar un segundo anticipo, independiente del primero, que comenzará a reintegrarse una vez terminado el reintegro completo 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 quedan 13 meses, como mínimo, para terminar su contrato de trabajo,

El empleado que pase a la situación de jubilación o invalidez podrá solicitar de la Empresa, que hasta tanto la Seguridad Social comience a abonar la oportuna pensión, le abone, en concepto de pago a cuenta la cantidad líquida estimada de la correspondiente prestación. Una vez percibida ésta de la Seguridad Social, el interesado procederá a la devolución inmediata de las cantidades anticipadas por la Empresa.

### **Artículo 70. Ayuda de vivienda.**

1º La Empresa destinará un fondo económico de las siguientes cuantías.

Para el año 2.007 40.000,00 Euros.

Para el año 2.008 40.000,00 Euros.

Para el año 2.009 40.000,00 Euros.

Para el año 2.010 40.000,00 Euros.

Para el año 2.011 40.000,00 Euros.

2º Estas cantidades no devengarán intereses y se concederán conforme a las siguientes condiciones:

a) Ser trabajador de plantilla. Si estuviera sujeto a contratación temporal, podrá solicitarlo si el tiempo que le resta para finalizar el contrato es superior a 27 meses, al objeto de que en ese período pueda reintegrar la ayuda concedida.

b) Acreditar suficientemente, a juicio de la Empresa, el gasto de adquisición o mejora de la vivienda habitual.

c) La solicitud de esta ayuda no podrá superar individualmente la cuantía del DIEZ POR CIENTO, de los importes previstos para cada año, anteriormente indicados.

d) La cantidad concedida se reintegrará en un máximo 24 de mensualidades, mediante descuento en nómina, comenzando el mismo a los 3 meses siguientes de haberse hecho efectivo,

3º La disponibilidad de esta ayuda económica estará limitada a los importes de las ayudas concedidas sobre este fondo económico.

Se entiende la posibilidad de conceder nuevas ayudas, en el momento que exista fondo para ello que cubra la cantidad solicitada.





4º En el supuesto de concurrencia de solicitudes de ayudas, que superen el fondo económico que se constituye, se remitirán las mismas al Comité de Empresa para que informe sobre los criterios de prioridad en su concesión.

5º La falsedad de los datos o documentación requeridos para acreditar la necesidad de la ayuda, será considerada como falta muy grave.

6º Las solicitudes de estas ayudas deberán realizarse, como máximo, en un plazo de 6 meses antes o después de la adquisición de la vivienda habitual y en el momento de la realización de las obras de mejoras de la vivienda habitual.

### **Artículo 71. Otras ayudas sociales.**

1º Se mantiene sólo para los jubilados y pensionistas existentes, la ayuda para la instalación, ampliación, renovación o reformatión de acometidas y contadores para uso domésticos, conforme a las siguientes condiciones y supuestos:

- a) Que la vivienda sea propiedad y domicilio habitual del pensionista o jubilado,
- b) Esta ayuda no se hará extensible a aquellos pensionistas o jubilados que vivan en régimen de propiedad horizontal y la factura que se emita sea con cargo a la Comunidad de Propietarios.
- c) La Empresa no estará obligada a prolongar sus redes de distribución para que sus jubilados y pensionistas disfruten de los beneficios a que se refiere el presente artículo.
- d) Los impuestos, tasas u otros tributos y recargos, correrán siempre a cargo de los jubilados y pensionistas.
- e) El importe que resulte con cargo al jubilado o pensionista podrá fraccionarse en un período máximo de 6 meses.

2º Se establece para los pensionistas y familiares de los empleados que fueron hijos de esta Empresa y hayan fallecido con anterioridad a 1 de Enero de 1990, las siguientes ayudas sociales:

- a) Consumo de Agua. Se le abonará el importe económico equivalente a 20 m3 de agua, conforme a la tarifa de abastecimiento vigente en cada momento,
- b) Cambio de titularidad de suministro de agua. En este supuesto, la Empresa asume los gastos que origine la adecuación técnica de las instalaciones, cuando se den las siguientes condiciones:

1º El beneficiario deberá acreditar que la vivienda en cuestión constituye su domicilio habitual.





2º El suministro de agua es para uso doméstico.

Es beneficiario de estas ayudas, con carácter exclusivo y excluyente, sin que en ningún caso se autorice la subrogación, el familiar del empleado, en el siguiente orden de preferencia:

1º Viuda del empleado.

2º Hijo del empleado menor de 18 años o que esté incapacitado para el trabajo.

3º Madre o hermano/a del empleado.

El beneficiario para que se le concedan las referidas ayudas, deberá acreditar además, a excepción de la viuda, lo siguiente:

1º Haber convivido habitualmente con el empleado fallecido.

2º Carecer de medios propios de vida y que dependiera económicamente del empleado,

3º Ayuda de Asistencia Social.

Serán beneficiarios/as de esta ayuda, el personal en activo que en el momento de producirse el hecho causante de la ayuda, lleve más de seis meses de servicio en el período de un año en la empresa,

Cubrirá prestaciones sociales que carecen de cobertura por parte de la Seguridad Social.

A.-Normativa:

a.1. Solicitud: La prestación se realizará en el modelo de solicitud que facilite el Área de Recursos Humanos, al que se adjuntarán:

- Factura original

- Fotocopia de la factura

- Prescripción médica en los supuestos de prótesis ortopédica y auditiva. \_

- Otros aquellos justificantes o documentos que se estime necesario solicitar por el Área de Recursos Humanos.

a.2. Concesión. Las solicitudes se atenderán por orden de presentación, tramitándose por una comisión formada por la Jefatura de Recursos Humanos y el Secretario del Comité de Empresa, realizándose, tras la aprobación por parte de esta comisión, una resolución de concesión por parte de la Secretaría General





Técnica de aprobación de ayudas cada mes.

a.3. Beneficiarios. Las ayudas se concederán al personal en activo que reúnan las condiciones establecidas, cónyuge y para aquellos miembros de la unidad familiar que hayan sido declarados, cada año, por el trabajador en la "Comunicación de datos al pagador" regulado por el Reglamento del I.R.P.F, También se considerarán beneficiarios a la pareja de hecho debidamente registrada.

B.-Tipos de Ayuda:

Las cantidades reflejadas en este Convenio se aplicarán a partir de la entrada en vigor del mismo. Dichas cantidades se incrementarán en años sucesivos en la misma cuantía que el incremento salarial previsto y pactado para cada año.

Las cantidades máximas por cada tipo de ayuda y año serán de 250 euros,

b.1.Prótesis dentaria

- Empaste u obturación: 22 euros
- Otras actuaciones odontológicas, no cubiertas por la Seguridad Social el 35% de la factura, incluida las revisiones y limpiezas bucales,

b.2.Prótesis de visión

- Gafas normales: 60 euros
- Gafas bifocales o progresivas o lentillas: 80 euros
- Renovación de cristales o montura: 30 euros
- Renovación de cristales bifocales o progresivos: 40 euros

La duración mínima de la prótesis de visión será de 1año, excepto que por prescripción facultativa se tenga que renovar cristales o lentillas por períodos inferiores al señalado (no se incluyen las lentillas desechables).

b.3.Prótesis Auditiva

- Audífono y fonación: 40% de la factura

b.4.Prótesis Ortopédica

- Calzado ortopédico: 50 euros
- Otras prótesis ortopédicas no cubiertas por la Seguridad Social en su totalidad: Se abonará el 100% de la factura siempre que no supere el límite de ayuda.





La duración mínima del calzado ortopédico será de 6 meses.

4º Ayuda por Nupcialidad, registro de parejas de hecho y natalidad.

4.1.- Nupcialidad o unión de hecho registrada: 250 euros

4.2.- Natalidad, adopción o acogimiento, por cada hijo: 120 euros.

### **Artículo 72. Incapacidad temporal**

Aquellos trabajadores que teniendo en suspenso su contrato de trabajo por causa de finalización del periodo legal de Incapacidad temporal, y percibieran una prestación económica de la Seguridad Social que no llegara a cubrir la totalidad de sus remuneraciones líquidas anuales, recibirán de la Empresa un complemento durante dicho período, que se calculara como la diferencia existente entre dichas prestaciones de la Seguridad Social y el 100% de los haberes anuales líquidos que percibían como remuneraciones comunes y fijas en el mes anterior a la fecha en que fue dado de baja, por Incapacidad Temporal.

## **Título X. Seguridad e higiene en el trabajo**

### **Artículo 73. Principio general**

Los firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de cumplir y hacer cumplir la vigente normativa de Prevención de Riesgos Laborales reguladas por la Ley 31/1.995 de 8de Noviembre de 1.995 y los Reglamentos que la desarrollen, así como los artículos 19 y 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; siendo necesaria la colaboración de todos los miembros de la Empresa para llevar adelante las medidas preventivas que permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo.

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

### **Artículo 74. Comité de seguridad y salud laboral.**

Las partes firmantes de presente convenio acuerdan constituir un Comité de Seguridad y Salud Laboral en base a lo establecido a la Ley 3111.995 de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 75. Obligaciones de los trabajadores en la seguridad e higiene.**

Con independencia de los derechos y obligaciones que al particular se establecen en 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 deberá utilizar obligatoriamente los medios de protección personal que se le entreguen, así como cuidar de su perfecto estado y conservación.

### **Artículo 76. Obligaciones del personal directivo, técnico y de los mandos intermedios.**

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

## **Título XI. Representación Laboral y acción sindical**

### **Artículo 77. Legitimación**

El Comité de Empresa, Delegado de Personal, son los órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores en la Empresa o Centro de Trabajo, sin perjuicio de lo preceptuado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en lo referido a las representaciones sindicales.

### **Artículo 78. Competencias**

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

1º Recibir información sobre los aspectos siguientes:

- a) Trimestralmente sobre la evolución económica general de la Empresa.
- b) Expediente de nuevas tarifas de agua.
- c) Anualmente, balance, cuentas de resultados y memoria.
- d) Evolución probable de empleo en la Empresa, contratación y cese del personal, procedimiento seguido.

e) Trimestralmente sobre:

1º Índice de absentismos y sus causas.

2º Accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias.



Estudios sobre la prevención de los mismos.

f) Normativa interior o exterior que incidan substancialmente en el proceso de trabajo.

g) Relación mensual de horas extraordinarias realizadas.

2º Se le solicitarán al Comité o Delegados de Personal que emita informe de manera previa, en el plazo de 15 días, sobre las cuestiones siguientes:

a) Reestructuración de plantilla.

b) Modificación de la jornada u horario de trabajo.

c) Traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Planes de formación.

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

f) Establecimiento de trabajo a turnos.

g) Creación y definición de niveles y categorías profesionales.

h) Sanciones y amonestaciones impuestas a IOÍ; trabajadores.

3º Ejercer una actuación de:

a) Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa laboral.

b) Participar en la gestión de obras sociales.

c) Colaborar con la Empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad, medidas de seguridad e higiene.

4º Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

5º Participar en los tribunales de concurso oposición y pruebas de aptitud.

6º Podrá proponer a la Empresa, con carácter general, cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, producción o mejoras, y resolución de conflictos.

### **Artículo 79. Garantías**





1º Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité, en su caso, los Delegados de personal, dispondrán de un máximo de 40 horas mensuales retribuidas y excluyéndose el de reunión a instancia de la Dirección y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial. Pudiendo acumular, en uno o varios de sus componentes las horas sindicales, de mutuo acuerdo entre los miembros del Comité de Empresa suscrito por acta en cada mandato correspondiente y comunicándolo a la Empresa semestralmente. No pudiendo acumularse en representantes de una misma categoría o servicio.

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 Dispondrán de un local dentro de la Empresa, para sus reuniones así como para atender las consultas y/o reclamaciones de sus representados.

4º Serán funciones del Comité de Empresa, además de las derivadas de la representación del conjunto de los trabajadores de la Empresa, la denuncia y deliberación de la negociación colectiva.

5º El Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá publicar y difundir notas o circulares en orden a la información y formación de sus representados.

6º Serán considerados desplazamientos, como Comisión de Servicio los que realicen los representantes legales 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.

7º Los miembros del Comité de Empresa ( ) Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los 2 años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.

### **Artículo 80. Asambleas**

1º Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa 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 propuesta por los convocantes, se comunicará a la Dirección con 48 horas de antelación.

3º El lugar de la reunión será el centro de trabajo, y fuera de la jornada de trabajo; no obstante se reconoce el derecho al Comité de Empresa o Delegados de Personal para celebrar asambleas en horas de trabajo, con un máximo de 12 horas anuales y con una duración de la asamblea de 3 horas, iniciándose al comienzo o a la finalización de la jornada de trabajo.

### **Artículo 81. Secciones sindicales.**

1º Los trabajadores afectados por este Convenio y que estén afiliados a una Central Sindical legalmente establecida, tendrán derecho a constituirse en secciones sindicales de Empresa, en representación de los intereses de sus afiliados.

2º Las secciones sindicales podrán difundir en los centros de trabajo publicaciones, convocatorias o avisos de interés para sus afiliados, debiendo la Empresa facilitarles un tablón de anuncios para dichos menesteres, así como para las manifestaciones de Sus responsables en orden a los intereses de sus afiliados.

3º Los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho a que la Empresa les descuente en su recibo de salario la cuota de la Central Sindical ala que estén afiliados, debiendo por ello solicitarlo por escrito con un mes de antelación, debiendo ésta ser depositada mensualmente en la cuenta que al efecto les indique dicha Central Sindical.

4º Las Secciones Sindicales podrán nombrar delegados sindicales en el número y porcentaje que a continuación se indica: Si el número afiliados supera el 15% del personal de la Empresa, un delegado; si el número de afiliados supera el 25% del personal de la Empresa, dos delegados. A los efectos de este cómputo, se estará a lo establecido en el punto 31 del presente artículo.

Todos ellos tendrán derecho a las mismas garantías que para los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en Su caso, según dispone el presente Convenio en su artículo 82, salvo la de disponer de un local en la Empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y al mismo tiempo dispondrán de un crédito mensual de 20 horas sindicales retribuidas, cada uno, y que podrán ser acumuladas por los mismos de mutuo acuerdo y previo conocimiento de la Empresa.

## **Título XII. Premios, faltas y sanciones**





## **Capítulo 1. Premios.**

### **Artículo 82. Norma general**

Con el fin de compensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándose al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa procurará establecer los correspondientes premios que serán otorgados individualmente o por grupos.

Se procurará ponderar las circunstancias de cada caso para que ningún acto que lo merezca quede sin premio, ni se otorgue alguno a quien no sea acreedor de él.

### **Artículo 83. Actos dignos de premios**

Los actos realizados por el trabajador y que se consideren dignos de premios, serán los siguientes:

- Actos heroicos.
- Actos meritorios.
- Espíritu de servicio.
- Espíritu de Fidelidad.
- Afán de superación profesional.

Actos heroicos: Se considerarán los que con grave riesgo de su vida o integridad personal, realiza un trabajador de cualquier categoría, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Actos meritorios: Son aquellos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad del trabajador, pero si una conducta por encima de la que corresponde a los deberes reglamentarios para evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

En los casos anteriormente citados se considerarán como circunstancias que aumenten el mérito del acto, el no hallarse el trabajador de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios y la notable inferioridad en que se hallare para realizarlo o cualquiera otra causa semejante.

Espíritu de Servicio: Consiste en realizar éste no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de las facultades del interesado, manifestado en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección en favor de la Empresa y de sus compañeros de trabajo, subordinando su comodidad o incluso sus intereses particulares a estos fines.





Espíritu de Fidelidad: Se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante 25 años sin interrupción alguna por excedencia voluntaria y sin notas desfavorables de carácter grave en el expediente.

Afán de Superación Profesional: Se entenderá si a la actuación de aquellos trabajadores que en lugar de cumplir su misión de modo formulario y corriente, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categorías superiores.

Con independencia de lo anteriormente señalado, se podrán establecer premios para actuaciones en casos concretos, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en la urgente prestación de socorros, la conservación de trato del material y utillaje de trabajo y otras motivaciones de conducta.

#### **Artículo 84. Clases de premios.**

Se establecen las siguientes clases de premios:

- 1º Premios en metálico, desde 6 euros hasta 601 euros, según los casos.
- 2º Aumento de los días de vacaciones anuales retribuidas, sin merma de sueldos o salarios.
- 3º Becas o viajes de estudio de perfeccionamiento.
- 4º Condecoraciones, distintivos y diplomas.
- 5º Cancelación de notas desfavorables en el expediente.
- 6º Carta de felicitación,
- 7º Propuesta a los organismos competentes para recompensar con nombramiento, tales como los de productos ejemplares, medallas de trabajo o previsión y otras distintas,

#### **Artículo 85. Procedimiento.**

La concesión de los premios previstos se hará por la Dirección de la Empresa, mediante expediente contradictorio (con la excepción de las cartas e felicitación), instruido por su iniciativa o a propuesta de los jefes o compañeros de trabajo a través del Comité de Empresa.

A la concesión de los premios se les dará la debida publicidad, para satisfacción del interesado estímulo del resto del personal.

Todos los premios deberán contar en el expediente del interesado y se computarán para ascensos y cambios de categoría.



## **Artículo 86. Aplicación de los premios**

Los premios serán otorgados, sin número o limitación, cuando se trate de actos heroicos o meritorios.

Cuando se trate de premiar actos que impliquen espíritu de servicio, la recompensa consistirá en premios en metálico, aumento de vacaciones, diplomas y otras distinciones.

El espíritu de fidelidad se recompensará con premios en metálico y condecoraciones, a los que cumplan el número de años de servicio previstos. Las recompensas por afán de superación podrán consistir en viajes de estudios, becas y premios en metálico.

Las propuestas a los organismos competentes para los nombramientos de productor ejemplar, medalla de trabajo, etc., se formularán mediante propuestas por mayoría del Comité de Empresa a la que deberán adherirse por escrito, tanto la Empresa como el mayor número posible de trabajadores.

## **Capítulo II. Faltas.**

### **Artículo 87. Clases de faltas.**

1º Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en los supuestos de incumplimiento de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, sin perjuicio de lo que a estos efectos se dispone con carácter general en el Texto Refundido de la Ley del

Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2º Las faltas cometidas por los trabajadores derivadas de incumplimientos contractuales, se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

3º Son faltas leves, las siguientes:

a) De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 30 minutos de retraso), sin la debida justificación y cometidas durante el período de un mes.

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

c) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta





podrá ser como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo y limpieza personal.

f) No atender al público con la diligencia y corrección debida.

g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o Entidad, o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrá ser considerada como falta muy grave.

i) Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.

4º Se calificarán faltas graves, las siguientes:

a) Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como grave.

b) Faltar 2 días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que 10 justifique.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos o distracciones, cualquiera que sean, estando de servicio.

e) No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

f) La simulación de enfermedad o accidente.

g) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.

h) Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por aquél.

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

j) La imprudencia en actos del servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.





k) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para sus usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo la ropa de trabajo de la Empresa.

m) Las derivadas de 10 previsto en el apartado lb) del presente artículo.

La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre habiendo mediado por 10 menos amonestación escrita.

5º Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de 20 faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de 6 meses, o 30 durante un año.

b) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o/a cualquiera otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos deservicio en cualquier lugar.

c) El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

e) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, las de duración superior a 6 años dictada por la autoridad judicial.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas a sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez durante el servicio.

h) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

i) Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

j) Los malos tratamientos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.



- k) La blasfemia habitual.
- l) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- ñ) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- o) Las derivadas de 10 previsto en los apartados 3.c), 3.h), 4.c), 4.g), y 4.j) del presente artículo.
- p) La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

### **Artículo 88. Sanciones**

Las sanciones que la Empresa puede imponer según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1º Por falta leve: Amonestación verbal: amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo 3 días.

2º Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

3º Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo 15 a 60 días; inhabilitación por un período no superior a 3 años para ascender de categoría y despido.

Para la aplicación de las sanciones anteriores, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo, repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

### **Artículo 89. Procedimiento sancionador.**

Para la imposición de una sanción por falta leve, será preciso que exista previamente una propuesta motivada y se escuche al interesado.

Para la imposición de sanción por falta grave y muy grave, se requerirá la tramitación previa de Expediente Disciplinario. No obstante, en casos excepciones y como medida de cautela, hasta que se resuelva el expediente, la Dirección de la Empresa podrá acordar el cambio de puesto de trabajo o la suspensión de empleo del interesado.

El expediente disciplinario constará de 3 fases básicas: Incoación, instrucción y resolución, de acuerdo con el siguiente procedimiento:





1º La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenado por la Dirección de la Empresa, que podrá delegar esta facultad.

2º En la misma providencia en que se acuerde la incoación del expediente, se nombrará un Instructor y un Secretario, notificándose ambos extremos al trabajador expedientado.

En ningún caso el instructor podrá ser la persona que denuncie la falta. El nombramiento de Instructor deberá recaer en trabajadores clasificados profesionalmente en categoría superior al expedientado.

3º El instructor está facultado para realizar las prácticas de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos que motivan el expediente. A la vista de las actuaciones practicadas, el instructor pasará al inculpado un pliego de cargo en el que se reseñará con precisión lo que contra él aparezca a tenor de las actuaciones practicadas.

4º El expedientado tendrá un plazo de 10 días naturales para contestar a los cargos y proponer las pruebas que estimen convenientes en su defensa.

5º Recibida la contestación al pliego de cargos, o transcurrido el plazo para presentarla, el instructor admitirá y aprobará la práctica de cuantas pruebas estime necesaria para el mejor esclarecimiento de los hechos,

6º Antes de darlo por concluido, el instructor pasará el expediente al Comité de Empresa y a Representante Sindical en el caso de que el expedientado sea afiliado a su sindicato, que admitirá informe escrito en el plazo máximo de 6 días naturales transcurridos los cuales se entenderá cumplido el trámite.

7º Terminadas las actuaciones y a la vista de las mismas, el instructor formulará propuesta razonada de resolución. La propuesta contendrá una exposición breve y precisa de los hechos, con reseña del resultado de las pruebas, normas legales de aplicación calificación de los hechos.

8º La Dirección de la Empresa tan pronto reciba el expediente, dictará la resolución que proceda, que se comunicará al interesado por escrito.

### **Artículo 90. Notificación**

Las notificaciones se efectuarán conforme a la legalidad vigente.

### **Artículo 91. Cancelación**

De todas las faltas quedará constancia en los expedientes de personal. No obstante lo anterior, se cancelarán a los 6 meses las leves; a los 12 meses las graves; y a los 24 meses las muy graves, todas ellas en caso de no reincidencia,





excepto para la sanción expresa de inhabilitación para el ascenso, que durará hasta su cumplimiento.

Los plazos, a estos efectos, empezarán a contar desde la fecha en que hubiera sido notificada la sanción,

### **Artículo 92. Prescripción.**

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 Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido,

### **Artículo 93. Representación de personal en el consejo de administración**

El personal de la Empresa, estará representado en las Sesiones del Consejo de Administración de AJEMSA, por un miembro del Comité de Empresa, designado en

Asamblea General, que tendrá derecho a voz, pero no a voto.

### **Disposición transitoria**

Primera. Ambas partes se comprometen a realizar, en el transcurso de la vigencia del presente Convenio Colectivo, un estudio sobre el actual funcionamiento de la Bolsa de Trabajo, regulado en el artículo 27 del actual Convenio Colectivo, a los efectos de introducir cuantas mejoras o cambios se consideren oportunos.

### **Clausulas adicionales.**

#### **Clausula adicional primera**

A la entrada en vigor de este Convenio, la Empresa se compromete a mantener los actuales niveles de plantilla incrementándola cuanto sea posible.

Con estos objetivos se acuerda lo siguiente: Se garantiza para todo el personal el mantenimiento de la plantilla afectada por este Convenio, ingresándose el personal que sea necesario para cubrir las vacantes que se produzcan, de tal manera que al final de cada año de vigencia del presente Convenio la plantilla existente en la Empresa no sea en ningún caso inferior a la actual. Las vacantes se cubrirán de la forma y modo que se acuerde entre la Empresa y el Comité de Empresa.

#### **Clausula adicional segunda**

Como derecho supletorio, y exclusivamente para lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Laudo Arbitral de fecha 30 de Junio de 1.998 y demás disposiciones legales vigentes.





## **Anexo 1. Ropa de trabajo.**

### 1. OFICIALES YPEONES

1.1 Ropa de verano: 2 camisas de mangas corta. 2 pantalones,

1.2 Ropa de invierno: 2camisas manga larga. 2 pantalones. 2 jerseys. 1 par de botas de seguridad.

1.3 Ropa de reposición: 1anorak, 1traje de agua. 1par de guantes. 1pardebotasdeagua.

### 2. GUARDAS / VIGILANTES.

2.1 Ropa de verano: 2 camisas manga corta. 2 pantalones.

2.2 Ropa de Invierno: 2 camisas de manga larga. 2 pantalones, 2 jerseys. 1 par de botas de seguridad.

2.3 Ropa de reposición: 1 Chaquetón símil piel. 1 traje de agua, 1 par de guantes. 1 par de botas de agua.

### 3. CONDUCTORES.

3.1 Ropa de verano: 2 camisas manga corta. 2 pantalones.

3.2 Ropa de invierno: 2 camisas manga larga. 2 pantalones. 2 jerseys. 1 par de botas de seguridad.

3.3 Ropa de reposición: 1 anorak.

### 4. ALMACENEROS.

4.1 Ropa de verano: 2camisas manga corta, 2 pantalones,

4.2 Ropa invierno: 2 camisas manga larga. 2 pantalones. 2 jerseys, 1par de botas de seguridad.

### 5. LECTORES. AUXILIARES TECNICOS E INSPECTORES DE SERVICIO.

5.1 Ropa de reposición: 1par de guantes. 1 par de botas de agua. 1 impermeable.

### 6. ORDENANZAS.

6,1 Ropa de verano:

2 pares de calcetines negros (3). 2 camisas blancas de manga corta (3). 1 pantalón azul de verano (3). 1 par de zapatos negros,(2),





6.2 Ropa de invierno: 2 pares de calcetines (3), 2 camisas blancas de manga corta. 1 corbata azul (2). 1 jerseys azul marino. 1 pantalón azul (2), 1 par de zapatos negros (2).

6.3 Ropa de reposición: 1 chaqueta azul cruzada. 1 anorak azulo impermeable, 1 par de guantes.

Los números entre paréntesis indican la ropa a entregar al personal de nuevo ingreso.

La ropa de reposición se entregará cada tres años.

## Anexo 2. Tabla de salarios

### Tabla salarial desde enero de 2007

<b>GRUPO A. TECNICOS</b>	
Titulado Grado Superior	2.091.00 euros
Titulado Grado Medio	1.748.00 euros
Encargado de Sección	1.399.03 euros
Delineante Proyectista	1.399.03 euros
Delineante	1.279.70 euros
Inspector de Obras Asimilado Encargado de Sección	1.399.03 euros
Inspector de Obras	1.284.00 euros
Auxiliar Técnico	1.241.17 euros
<b>GRUPO B. ADMINISTRATIVOS</b>	
Jefe de Departamento	1.748,00 euros
Jefe de Arca	1.504,45 euros
Oficial 1º Administrativo asimilado Subjefe de Sección	1.399,03 euros
Oficial 1º Administrativo	1.275,71 euros
Oficial 2º Administrativo	1.210,01 euros
Auxiliar Administrativo	1.147,79 euros
Inspector de Servicios	1.279,70 euros
Lector	1.147,79 euros
Analista de Aplicación	1.399,03 euros
Programador	1.275,71 euros
Gestor de Cobro	1.178,90 euros
<b>GRUPO C. PROFESIONALES DE OFICIO</b>	
Oficial Especial	1.125.35 euros
Oficial 1º Obrero	35.92 euros/día
Oficial 2º Obrero	34.97 euros/día
Peón Especialista	34.34 euros/día
<b>GRUPO D. SUBALTERNOS</b>	
Ordenanza	1.210,01 euros
Guarda / Vigilante	1.210,01 euros
Almacenero	1.132,76 euros

### Anexo 3. Tabla de antigüedad a 01 de Enero de 1999 actualizada económicamente a 01 de Enero de 2007

Nombre y Apellidos	Importe a percibir en las 16 mensualidades
Francisco Hidalgo Mola	952.53 euros



Campos Florido, Eduardo	719.24 euros
Muñoz Benítez, Ignacio	215.59 euros
Gutiérrez Benítez, Alejandro	605.00 euros
Peña Fernández, Juan	753.35 euros
Cortés Carretero, Vicente	561.65 euros
Pozo Vega, Antonio	513.59 euros
Torres Jiménez, Soledad	559.61 euros
Mampel Díaz, Miguel	609.62 euros
Gómez Alonso, Juan D.	559.61 euros
Martel Fernández, J. M.	510.29 euros
José M <sup>a</sup> Campos Florido	605.71 euros
González Montero, Juan M.	489.67 euros
Tocón Salado, Rafael	449.41 euros
Retamero Benítez, Fco. J.	459.90 euros
Ruíz Pérez, José Antonio	446.49 euros
González Gago, Antonio	446.49 euros
González Gago, Eduardo	559.61 euros
Otero Cala, Carlos	540.70 euros
Aguilera Luna, José Luís	384.45 euros
Granados Granados, Isabel	302.50 euros
Rodríguez Oliva, Silvia	318.92 euros
López García, Josefa	347.54 euros
Oliva Ruíz, M <sup>a</sup> del Carmen	304.81 euros
García Galera, Ginés	468.29 euros
Fernández Estudillo, Soledad	323.36 euros
González González, J.C.	349.77 euros
Carretero Román, Juan A.	322.07 euros
Jesús Morales Romero	209.85 euros
Pérez González, Rosario	181.50 euros
Pérez Masero, Gema	134.69 euros
Salvago Enríquez, Macarena	305.71 euros
Gutiérrez Caballero, Sara	193.91 euros
Bonmatí Menéndez, J. A.	242.83 euros
Labrador Jaen, Alicia	181.91 euros
Andrades Balao, J. A.	305.71 euros
Ortuño Gómez, Ángel	156.10 euros
Bernal Ortega, Ana M <sup>a</sup>	152.50 euros
Díaz de la Torre, J.A.	180.23 euros
Pina García, M <sup>a</sup> José	
Marín Alcalá, M <sup>a</sup> Teresa	
García Barceló, Manuel	107.80 euros
Galán Ibáñez, Agustín	107.80 euros
Amador García, Yolanda	
Rodríguez Alonso, Montserrat	
Bernal González, M <sup>a</sup> Mar	
Cobo Quílez, Vito Mauro	
Liaño Martel, M <sup>a</sup> José	
Martín Galisteo, M <sup>a</sup> Soledad	
Cruz de Sola, José Luís	
David Muñoz Sánchez	
Myriam Encinas Pérez	
Esther Salazar González	
Delgado Soto, Diego	
M <sup>a</sup> Mar Ruíz-Cortina Aguado	

**Anexo 4. Importes horas extras a 1 de enero de 2007**

<b>Empleado</b>	<b>Euros Hora Extra Diurna</b>	<b>Euros Hora Extra Nocturna</b>	<b>Euros Hora Extra Festiva</b>
Eduardo Campos Florido	40.68	52.08	71.43
Ignacio Muñoz Benítez	31.11	39.86	54.66
Alejandro Gutiérrez Benítez	21.10	27.02	37.07
Juan Peña Fernández	48.18	61.69	84.62
Vicente Cortés Carretero	37.22	47.67	65.40
Antonio Pozo Vega	24.49	31.39	43.03
Soledad Torres Jiménez	27.60	35.35	48.48
Miguel Mampel Díaz	29.96	38.37	52.61
Juan Diego Gómez Alonso	27.33	35.01	48.03
José M <sup>a</sup> Campos Florido	35.57	45.53	62.45
José M <sup>a</sup> Martel Fernández	24.39	31.21	42.81
J.M. González Montero	26.11	33.44	45.85
Rafael Tocón Salado	23.13	29.63	40.64
Fco. Retamero Benítez	29.64	37.96	52.07
José Antonio Ruiz Pérez	23.02	29.49	40.42
Antonio González Gago	19.92	25.51	34.98
Eduardo González Gago	27.33	35.01	48.03
Carlos Otero Cala	33.88	43.40	59.53
José Luís Aguilera Luna	28.00	35.85	49.17
Isabel Granados Granados	20.62	26.41	36.21
Silvia Rodríguez Oliva	20.62	26.41	36.21
Josefa López García	26.63	34.10	46.76
M. del Carmen Oliva Ruiz	23.42	29.99	41.14
Ginés García Galera	36.85	47.21	64.72
Soledad Fernández Estudillo	26.63	34.10	46.76
José Carlos González González	23.42	29.99	41.14
Juan Andrés Carretero Román	17.84	22.85	31.33
Jesús Morales Romero	20.79	26.61	36.50
Rosario Pérez González	16.32	20.89	28.66
Gema Pérez Masero	22.08	28.29	38.80
Macarena Salvago Enríquez	33.02	42.30	58.03
Sara Gutiérrez Caballero	18.07	23.13	31.73
José A. Bonmatí Menéndez	23.44	30.02	41.18
Alicia Labrador Jaén	18.07	23.13	31.73
José Antonio Andrades Balao	33.02	42.30	58.03
Ángel Ortuño Gómez	21.88	28.02	38.45
Ana M <sup>a</sup> Bernal Ortega	22.08	28.29	38.80
Juan Antonio Díaz de la Torre	27.20	34.85	47.79
María José Pina García	11.79	15.11	20.72
María Teresa Marín Alcalá	11.79	15.11	20.72
Manuel García Barceló	29.20	37.40	51.30
Agustín Galán Ibáñez	29.20	37.40	51.30
Yolanda Amador García	11.79	15.11	20.72
Montserrat Rodríguez Alonso	18.07	23.13	31.73
María del Mar Bernal González	11.79	15.11	20.72
Vito Mauro Cobo Quílez	14.84	19.00	26.05
María José Liaño Martel	11.79	15.11	20.72
María Soledad Martín Galisteo	11.79	15.11	20.72
José Luís Cruz Sola	11.79	15.11	22.72
David Muñoz Sánchez	27.20	34.85	47.79



Andalucía

**Aguas de Jerez, Empresa Municipal, S.A. (A.J.E.M.S.A.)**

BOP , 28 de marzo del 2007

Página 60 de 60

Myriam Encinas Pérez	11.79	15.11	20.72
Esther M <sup>a</sup> Salazar González	11.79	15.11	20.72
Diego Delgado Soto	11.79	15.11	20.72
M <sup>a</sup> Mar Ruiz-Cortina Aguado	11.79	15.11	20.72

