



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AGUAS Y SANEAMIENTOS DE LA AXARQUÍA, SAU

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aguas y Saneamientos de la Axarquía, SAU, código de convenio 2907252, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, con fecha 18 de diciembre de 2006, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del Convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 19 de diciembre de 2006.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AGUAS Y SANEAMIENTOS DE LA AXARQUÍA, SAU

Capítulo I. Extensión y Ámbito del Convenio

Artículo 1. Ámbito de Aplicación Personal

Se regirán por estas disposiciones todos los trabajadores que, sujetos a relaciones laborales, resten sus servicios o actividades, bien por su esfuerzo físico, intelectual, de dirección o de simple vigilancia o atención en la empresa Aguas y Saneamientos de la Axarquía, SAU, salvo aquellos que estén vinculados a la empresa por la situación legal de alta dirección y el personal que tenga la condición de funcionario público en activo.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación Temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2006 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2008.

La denuncia del convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes.





Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio colectivo en los dos meses siguientes a partir de la denuncia del convenio o de sus prórrogas.

Artículo 3. Ámbito Territorial

El presente convenio se aplicará al personal mencionado en el primero, cualquiera que sea la dependencia o departamento donde se encuentre, así como los que pudieran crearse en el futuro, considerándose a tal efecto la empresa Aguas y Saneamientos de la Axarquía, SAU como una única unidad de trabajo.

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

En el supuesto que por la jurisdicción competente fuere modificada o anulada alguna de las condiciones establecidas en el presente convenio, este podrá devenir ineficaz a instancia de cualquiera de las partes.

Artículo 5. Absorción

Las condiciones establecidas en el presente convenio absorben a la totalidad de las acordadas sobre las mismas materias en anteriores convenios o acuerdos firmados entre la totalidad del personal vinculado laboralmente a la empresa.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 6. Organización del Trabajo

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, el delegado de personal tendrá las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada a criterio de la dirección de la empresa para la correcta explotación del servicio público que la



empresa tiene encomendado, sin menoscabo de las competencias atribuidas al delegado de personal en la legislación vigente.

Artículo 7. Cambio de Puesto de Trabajo

a) CAMBIO VOLUNTARIO DE PUESTO DE TRABAJO

El cambio de puesto de trabajo deberá solicitarse por escrito a la dirección de la empresa, alegando los motivos que justifiquen tal solicitud, debiendo la empresa tenerlo en cuenta en caso que se produzcan vacantes, siempre que el trabajador reúna los requisitos que la plaza vacante requiera. La empresa, cuando no sea por motivos de urgencia, anunciará con la suficiente antelación los puestos a cubrir, comunicando esta circunstancia al delegado de personal.

b) CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA

Por otra parte, atendiendo a necesidades técnicas, económicas u organizativas de la empresa, y previa comunicación al delegado de personal, esta podrá efectuar sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, todos aquellos cambios de puesto de trabajo que considere aconsejable para la buena marcha de la empresa.

Se considera cambio de puesto de trabajo, cuando la distancia existente desde el domicilio laboral del trabajador a su nuevo puesto de trabajo no sea superior a 40 kilómetros.

Se abonarán los kilómetros correspondientes a su nuevo puesto de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 38 de este convenio. En aquellos casos en que la distancia sea superior a 40 kilómetros se considerará traslado.

c) TRASLADOS

Igualmente la empresa podrá por razones técnicas, organizativas y económicas trasladar a los trabajadores de la empresa a cualquier otro centro de trabajo, previo informe al respecto con los motivos o razones que justifiquen esa situación de cambio, que diste más de 40 kilómetros de su domicilio laboral o que implique cambio de residencia.

La decisión de traslado deberá ser comunicada tanto al trabajador como al delegado de personal con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

El trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado con cambio de residencia en cuyo caso tendrá derecho a recibir una compensación por gastos (gastos de mudanza tanto para el trabajador afectado como para la familia, así mismo tendrá derecho a una compensación económica de 300 euros para los diversos gastos





que se generen); o bien por el traslado manteniendo su residencia actual, en cuyo caso la empresa se compromete a abonar los gastos por desplazamiento existente entre el domicilio laboral y su nuevo centro de trabajo, de conformidad a lo establecido en el artículo 38 de este convenio.

En cualquier caso dicho traslado no podrá realizarse fuera de los límites de la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol- Axarquía.

Artículo 8. Trabajos Con Funciones de Grupo Superior

Todos los trabajadores en caso de necesidad de la empresa, podrán ser destinados a trabajos de superior categoría, previo informe al delegado de personal de empresa, con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó su cambio. La empresa se compromete a reconocer de manera automática la categoría a aquellos trabajadores que lleven desempeñando un trabajo de superior categoría durante más de 18 meses.

Este último supuesto no será de aplicación en aquellos casos en que el desempeño de un trabajo de superior categoría se lleve a cabo por un trabajador que esté sustituyendo a otro en sus funciones debido a enfermedad, excedencia o cualquier otra obligación de carácter legal de este último.

Artículo 9. Trabajos Con Funciones de Grupo Inferior

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo al delegado de personal, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores del mismo grupo no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará al delegado de personal periódicamente.

3. Si el destino de inferior grupo profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a este la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

Artículo 10. Mantenimiento del Puesto de Trabajo



En caso de detención de un trabajador por cualquier causa y con un límite máximo de 72 horas, tal como establece el 520 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, no se considerarán injustificadas sus ausencias del puesto de trabajo, si con posterioridad resultase absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna.

En tales supuestos no se tendrá derecho a retribución alguna durante el periodo de detención; no obstante, si el trabajador resultase absuelto con posterioridad, percibirá las retribuciones correspondientes a dicho periodo.

Artículo 11. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

La empresa podrá conceder la excedencia voluntaria en distintas condiciones a las citadas en este apartado cuando sea solicitado por cualquier trabajador.

Deberá solicitarse por escrito con veinte días de antelación.

El trabajador solicitará el reingreso por escrito con treinta días de antelación, antes de la finalización de la excedencia, reincorporándose al término de la misma a su puesto de trabajo.

Si no solicita el reingreso treinta días antes del plazo concedido de excedencia, perderá el derecho a su puesto de trabajo.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este





derecho.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La empresa garantizará el acceso a la formación profesional y continua de los trabajadores durante los periodos de excedencias forzosas, o para el cuidado de hijos o mayores.

Artículo 12. Permiso sin Sueldo

Podrán concederse licencias sin retribución alguna por motivos excepcionales y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Su duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de 3 meses cada 2 años.

Capítulo III. Estructura Profesional

Artículo 13. Clasificación Funcional

1. Los trabajadores que presten su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los trabajadores.

Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

3. Por acuerdo entre el trabajador y la correspondiente empresa, en el marco establecido en el presente convenio colectivo, se establecerá el contenido de la





prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el grupo profesional que corresponda.

Artículo 14. Factores de Encuadramiento

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a. Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

d. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e. Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre los que se ejerce el mando.

f. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. En la descripción de cada grupo profesional del presente convenio, se incluyen, a modo de ejemplo, las antiguas categorías profesionales, sin que signifique en ningún momento que las mismas continúen existiendo, ni que en cada grupo existan categorías profesionales.



Artículo 15. Grupos Profesionales

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos.
2. Dentro de los grupos profesionales 2 y 3 se establecen, a fin de delimitar la idoneidad y aptitud para el desempeño de las tareas encomendadas al trabajador en cada puesto de trabajo, las áreas funcionales administrativas y técnicas.

GRUPO PROFESIONAL 1

- **CRITERIOS GENERALES:** Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.
- **FORMACIÓN:** Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar.
- De acuerdo con lo establecido en el artículo 14.3, se encuadran en este grupo profesional los peones de depuradora y las antiguas categorías de Peón y Peón Especialista y Auxiliar Administrativo y los peones de planta cuyas funciones y tareas consisten en la vigilancia y operación rutinaria de las instalaciones, toma de muestras, limpieza, mantenimiento de jardines, pintura de instalaciones, operaciones sencillas de mantenimiento eléctrico y mecánico (cambios de aceite, engrase, etc.) y reparaciones sencillas.

GRUPO PROFESIONAL 2

- **CRITERIOS GENERALES:** Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.
- **FORMACIÓN:** Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2º Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.
- De acuerdo con lo establecido en el 14.3, se encuadran en este grupo profesional, las antigua categoría de Oficiales de 2.ª y de 3.ª de mantenimiento, los Oficiales de Depuradora, y los peones especialistas cuyas funciones, además de las especificadas para el personal incluido en el Grupo Profesional 1, incluyen una mayor independencia en la toma de decisiones, un manejo experto de las instalaciones, ejecución de operaciones extraordinarias y de operaciones de



mantenimiento y reparaciones más excepcionales y para las que se necesite formación específica.

GRUPO PROFESIONAL 3

- **CRITERIOS GENERALES:** Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor. Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.
- **FORMACIÓN:** Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.
- De acuerdo con lo establecido en el artículo 14.3, se encuadran en esta categoría, la antigua categoría de Capataz, los Oficiales de 1.º de mantenimiento electromecánico cuya misión principal consiste en realizar, por sí mismos o en equipo, reparaciones y modificaciones las instalaciones, ya sea de electricidad, mecánica, calderería, fontanería o albañilería, de cualquier tipo de complejidad.

GRUPO PROFESIONAL 4

- **CRITERIOS GENERALES:** Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.
- **FORMACIÓN:** Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.
- De acuerdo con lo establecido en el artículo 14.3, se encuadra dentro de esta categoría la de Encargado.

GRUPO PROFESIONAL 5

- **CRITERIOS GENERALES:** Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión

de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección, a la que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

- **FORMACIÓN:** Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.
- De acuerdo con lo establecido en el 14.3, se encuadran dentro de esta categoría los puestos de Jefe de Mantenimiento, Jefe de Explotación y Jefe de Administración.

Capítulo IV. Contratación

Artículo 16. Periodo de Prueba

1. Los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un periodo de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

• Grupos 4 y 5:	Seis meses
• Grupos 1, 2 y 3:	Dos meses

2. Durante el periodo de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 17. Contratos Eventuales Por Circunstancias de la Producción

El contrato eventual por circunstancias de la producción es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

De acuerdo con lo dispuesto en el 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción



será de seis meses dentro de un periodo de doce meses.

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

Artículo 18. Preaviso de la Extinción del Contrato de Trabajo

1. En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, el empresario o el trabajador deberá notificar a la otra parte su decisión extintiva con una antelación de, al menos, siete días naturales, salvo que la duración sea superior a un año, en cuyo caso el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales.
2. Ni el empresario ni el trabajador vienen obligados a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del periodo de prueba establecido en el mismo.
3. Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad del trabajador, el trabajador deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de quince días naturales a la fecha de cese.
4. La omisión del empresario o del trabajador del plazo de preaviso, dará derecho a la otra parte, a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato.

Capítulo V. Promoción y Ascensos

Artículo 19. Promoción Profesional. Principio General

La empresa contribuirá eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate.

Artículo 20. Cobertura de Vacantes y Ascensos

1. Las plazas vacantes existentes podrán proveerse a criterio de la dirección o amortizarse si lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.





2. Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios en este convenio colectivo establecidos.

3. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación. Tales tareas resultan englobadas en los grupos profesionales 4 y 5, y en los del grupo profesional 3, cuando ostenten funciones específicas de mando.

4. Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por la dirección, esta promoverá, prioritariamente, la promoción interna entre sus trabajadores, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con la participación del delegado de personal para velar por su imparcialidad, tomando como referencia circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer.

A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico práctico, previo informe a consulta del delegado de personal.

Capítulo VI. Régimen Salarial

Artículo 21. Principio General

Los trabajadores a los que sea de aplicación el presente convenio tendrán derecho, como mínimo, a la retribución que se fije en el mismo para cada grupo profesional.

El personal que trabaje con jornada reducida o a tiempo parcial percibirá sus retribuciones en proporción a su jornada.

Artículo 22. Salario Base

El salario base es la parte de retribución del trabajador fijada por la unidad de tiempo acordado entre la empresa y el trabajador.

Artículo 23. Pagas Extraordinarias

El personal comprendido en el ámbito de este convenio colectivo percibirá anualmente dos pagas extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al salario base mensual.



Dichas pagas se devengarán el día 15 de los meses de junio y de diciembre.

Estas pagas se devengarán semestralmente, por tanto el personal que ingrese o cese en la empresa devengará la parte proporcional al tiempo trabajado en el trimestre de la paga correspondiente.

Artículo 24. Retribuciones de los Grupos Profesionales Para El Año 2006

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio colectivo, tendrán un salario base en cómputo anual, por su actividad en jornada completa y según el grupo profesional al que pertenezcan según se indica en la Tabla 24.1.

El salario mínimo garantizado, que se prorrateará en los supuestos de actividad a tiempo parcial o por un periodo de duración inferior al año, incluye el salario base y las pagas extraordinarias a percibir por los trabajadores en su actividad realizada en jornada ordinaria.

Grupo	Total anual (euros)
1	10.650,23
2	11.691,07

Grupo	Total anual (euros)
3	14.994,46
4	19.594,74
5	25.509,12
Tabla 24.1.: Salario base	

Artículo 25. Complementos Salariales

1. Se consideran complementos salariales aquellos de carácter personal u otros no vinculados exclusivamente a las condiciones personales del trabajador o a la realización del trabajo en cantidad o calidad y que no hayan sido valorados al determinar el salario base.

2. Tales complementos son debidos a circunstancias de la producción o personales, que pueden ser variables a tenor de la actividad de las empresas y de las condiciones en las que se preste el trabajo.

Artículo 26. Paga de Beneficios





La participación de beneficios consistirá en un 5% del salario base mensual.

Se percibirá junto a las doce mensualidades ordinarias, pero no en las pagas extraordinarias.

Artículo 27. Paga de Vacaciones

Se establece una paga anual de vacaciones de 446 euros por trabajador.

En el caso en el que las vacaciones se fraccionen, la paga se percibirá fraccionada de la misma manera.

Artículo 28. Plus de turno de Nocturnidad

Los trabajadores que por características u organización del trabajo en su jornada ordinaria tengan que realizar trabajos nocturnos, considerando como tales los que se realicen desde las 23:00 horas de la noche a las 7:00 horas de la mañana, percibirán la cantidad de 2,50 euros por cada hora trabajada para todos los grupos profesionales.

Artículo 29. Plus de Turno de Festividad

Los trabajadores que por características u organización del trabajo en su jornada ordinaria tengan que realizar trabajos en día festivo (12 fiestas nacionales, 2 locales y 2 de convenio), en jornada desde las 23 h del día anterior hasta las 23:00 del festivo, percibirán la cantidad de 2,50 euros por cada hora trabajada para todos los grupos profesionales, sin perjuicio del plus de nocturnidad antes descrito.

Artículo 30. Plus de Turno de Navidad

Los trabajadores que por características u organización del trabajo en su jornada ordinaria presten sus servicios en las fechas abajo indicadas, percibirán la cantidad de 40 euros por jornada para todos los grupos profesionales.

- Trabajadores que presten su servicio durante los días 24 y 31 en turno de tarde.
- Trabajadores que presten su servicio durante los días 24 y 31 por la noche.
- Trabajadores que presten su servicio durante los días 25 y 1 por la mañana.

Este plus se le abonará a todo aquel trabajador que por cualquier circunstancia deba acudir a prestar sus servicios en los días y horas indicados con independencia del plus de festividad o nocturnidad que correspondiese.

Artículo 31. Plus de fin de Semana



Los trabajadores de las EDAR que por características u organización del trabajo en su jornada ordinaria tengan que realizar trabajos en fin de semana o día festivo, percibirán la cantidad de 18,5 euros por día de fin de semana o festivo trabajado.

Artículo 32. Plus de Aviso

Para aquellos trabajadores que sean requeridos en sus casas y hayan de acudir a cubrir una necesidad de emergencia, además de las horas extras que se devenguen, percibirán la cantidad de 10 euros por el hecho de acudir efectivamente a la llamada en menos de una hora, o a la hora que se sea requerido.

Artículo 33. Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad

Se establece un plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad, en atención a la índole y características de determinadas actividades dentro de la empresa.

Este plus consistirá en un 10% del salario base mensual de la categoría para los grupos 4 y 5 y un 15% del salario base mensual de la categoría para los grupos 1 a 3.

Se percibirá junto a las mensualidades ordinarias, excepto en vacaciones o fracción de estas, pero no en las pagas extraordinarias.

El personal que presta su servicio en el mantenimiento y explotación de las EDAR, EBAR e impulsiones, y debido a las condiciones específicas en las que desarrollan su trabajo, percibirán este complemento.

Artículo 34. Plus de Asistencia y Puntualidad

Por la asistencia y puntualidad en el trabajo durante una jornada laboral completa se abonará la cuantía de 2 euros por día.

Artículo 35. Plus de Conducción

Cuando se utilicen vehículos de la empresa para los desplazamientos, simultaneando la función propia del trabajador con la de conducir para transportar materiales y/o personas, se abonará un plus de conducción.

El importe de este plus se fija en 60 euros al mes.

Durante el mes de vacaciones, o fracción de este, no se cobrará el plus de conducción.

Artículo 36. Incremento Económico Para los Años 2007 y 2008

Las retribuciones establecidas en el artículo 24 se incrementarán en el año 2007 y



2008 en el IPC + 1,47%.

También estarán sujetas a este incremento los pluses de vacaciones, nocturnidad, festividad, fin de semana, de turno de Navidad, aviso, asistencia y puntualidad, conducción, y jornada desplazada.

El incremento de las retribuciones establecidas para los años 2007 y 2008 se aplicarán exclusivamente a los conceptos salariales regulados en este convenio.

Artículo 37. Complemento por Antigüedad

La cantidad a abonar por este concepto, calculada desde la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, consistirá en un 1,5% anual del salario base correspondiente por cada uno de los 17 años primeros de trabajo.

La cantidad que resulte del concepto de antigüedad se prorrateará entre las pagas ordinarias.

A efectos del cómputo de antigüedad, se considerará cumplido un nuevo año el día 1 del mes en que se comenzó a prestar servicio.

Artículo 38. Locomoción y Dietas

La empresa abonará, cuando se generen, en concepto de media dieta la cantidad de 16,53 euros, siempre que sea dentro de los términos de la Mancomunidad. Si por motivos de trabajo, un trabajador debiera realizar de forma voluntaria desplazamientos fuera de los términos de la Mancomunidad, se le abonará en concepto de dietas u alojamiento las cantidades establecidas legalmente. En aquellos casos que sea preciso que los trabajadores utilicen vehículos propios para el desplazamiento, como consecuencia de su trabajo y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículo de la empresa, se abonará 0,27 euros por kilómetro.

Tal supuesto no será de aplicación respecto al personal que estuviera cobrando un kilometraje fijo mensual de la empresa.

En el caso de que se produzcan daños en el vehículo derivado de un accidente de circulación con atestado, y no medie negligencia por parte del trabajador, la empresa sufragará los mismos, siempre y cuando no exista alguna compañía de seguros de accidente que los cubra, salvo en los supuestos en que el vehículo del trabajador tenga contratado un seguro a todo riesgo con franquicia, en cuyo caso la empresa abonará la misma.

Artículo 39. Lugar, Tiempo y Forma de Pago del Salario

1. El pago del salario en efectivo se hará por periodos mensuales, por medio de



transferencia bancaria, dentro de los dos últimos días de cada mes.

2. El empresario estará obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios.

3. El trabajador tendrá derecho, si lo solicita, a firmar el recibo de salarios en presencia del delegado de personal. En el caso de que la empresa no contara con órganos de representación de los trabajadores, el trabajador podrá solicitar que la firma del recibo de salarios se realice en presencia de un compañero de trabajo.

Capítulo VII. Jornada de Trabajo

Artículo 40. Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo exigible será de 1.744 horas de trabajo efectivo.

Artículo 41. Descanso

Todo trabajador tendrá derecho a un descanso de veinte minutos durante su jornada diaria, el cual se disfrutará a una hora adecuada a las necesidades del servicio.

Este descanso computará como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 42. Horario de Trabajo

Con carácter general, el horario de trabajo de los servicios será el siguiente:

Para el personal que realice su trabajo en jornada de mañana, el horario será de lunes a viernes, ambos incluidos, de 8:00 a 15:00 horas y dos tardes a la semana, lunes y martes, de 16:30 a 18:20.

Para el personal de EDAR que realice su trabajo en jornada de mañana o tarde con guardias, el horario será de lunes a viernes, ambos incluidos, de 8:00 a 15:00 horas y tres horas y cuarenta minutos los fines de semana.

El personal de plantas de agua potable realizará su trabajo en turno rotativo cerrado, de lunes a domingo, el horario será el siguiente:

- Turno de mañana, desde las 7:00 a las 15:00 horas.
- Turno de tarde, desde las 15:00 a las 23:00 horas.
- Turno de noche, desde las 23:00 a las 07:00 horas.

En el relevo de turno el trabajador deberá permanecer en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario para su posible sustitución, si el cambio no se hubiese





llevado a efecto por el relevo entrante, abonándose en exceso la jornada como trabajo extraordinario.

Artículo 43. Trabajos de Duración Superior a la Jornada Normal

1. Dado el carácter público de los servicios prestados por las empresas incluidas en este convenio colectivo y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo. Si los trabajos extras se prolongan alcanzando el horario normal de comida o cena y la índole del trabajo no permitiera la interrupción de dos horas para que el empleado pueda hacerlo en su domicilio, la empresa proveerá de comida al personal. Las dos horas durante las cuales se halle interrumpida la jornada no serán abonables y, en todo caso, no podrá devengarse menos de una hora por la continuidad del trabajo.

2. El trabajo prestado con exceso sobre la jornada normal se remunerará con arreglo a las normas legales sobre horas extraordinarias.

3. Si por dificultades del lugar en que se efectúa el trabajo o cualquier otra circunstancia, no pudiera proveerse de comida al personal, la empresa vendrá obligada a abonar a este, en compensación a la comida, una dieta equivalente a 10 euros.

Artículo 44. Horas Extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este convenio colectivo.

2. El trabajador podrá optar entre cobrar las horas extraordinarias o compensarlas por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El precio de la hora será igual al salario base anual, dividido por el número de horas de trabajo efectivo según este convenio, y con los siguientes incrementos:

- Horas diurnas, (desde las siete de la mañana hasta las once de la noche), fuera del turno normal de trabajo, con el incremento del 60%.
- Horas nocturnas, (desde las once de la noche hasta las siete de la mañana), fuera del turno normal de trabajo, con el incremento del 70%.
- Sábados, domingos y festivos, fuera del turno normal de trabajo, de la misma forma que las horas nocturnas.



3. Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para el trabajador las siguientes:

a. Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.

b. Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.

c. Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

4. Dado el carácter público de la empresa y su obligación de prestar un servicio eficiente durante las 24 horas del día, no se tendrá en cuenta, a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros, averías o daños extraordinarios y urgentes, cuya interrupción implique para los usuarios graves deficiencias o trastornos en el suministro, considerándose las mismas como de causa mayor.

Asimismo, en los colectivos de los trabajadores sujetos a turno de 24 horas, cuando se produzca una ausencia de un trabajador en el mismo, las horas extraordinarias provocadas por la ausencia serán calificadas como fuerza mayor y tampoco computarán a efectos de limitación de las horas extraordinarias si bien, todas ellas serán consideradas y abonadas como tales.

La dirección de la empresa informará mensualmente al delegado de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por departamento y por personal.

Artículo 45. Vacaciones

El personal disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales que, preferentemente, serán tomadas durante los meses de verano, teniendo derecho a petición propia, a fraccionarlas al menos en dos periodos, en cuyo caso, se computará como 25 días laborales.

El periodo mínimo en que se puedan fraccionar las vacaciones será de 5 días laborables.

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

Todo el personal deberá solicitar dentro de la segunda quincena del mes de octubre del año anterior la fecha en que desea disfrutar sus vacaciones.

El disfrute de las vacaciones se hará de forma rotativa.

El periodo de baja por enfermedad o accidente será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al trabajador dentro del año, para ello, si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones el trabajador pasara a la situación de baja por enfermedad o accidente, deberá comunicarlo y presentar el oportuno parte de baja en un plazo de tres días.

Artículo 46. Festividades

Se declara que el día 1.º de junio y el 26 de diciembre serán considerados como días festivos en el ámbito de la empresa.

En caso de que estos días coincidan en sábado, se disfrutarán el día laborable anterior.

En caso de que estos días coincidan en domingo, se disfrutará el día laborable posterior.

Si coinciden en festivo (nacional o local), se acordará con participación de los trabajadores si se traslada al día laborable anterior o posterior a dicho festivo.

Las fiestas locales serán 2 al año y se harán coincidir con las del municipio donde se halle ubicado cada centro de trabajo.

Los trabajadores de los grupos 4 y 5, y con objeto de mejorar la supervisión, podrán elegir el municipio desde para el que se hará coincidir las fiestas locales.

Artículo 47. Permiso de Estudio

Los trabajadores que acrediten estar realizando estudios en centros oficiales o reconocidos tendrán derecho a un permiso máximo de 12 días al año para asistir a exámenes y demás pruebas de evaluación, siempre que así lo demuestre con los certificados oportunos.

Artículo 48. Permisos Retribuidos

El trabajador, avisando con antelación y acreditando la justificación podrá disfrutar de los siguientes permisos:

• Matrimonio:	20 días
---------------	---------



• Nacimiento de hijo:	5 días
• Fallecimiento de pariente u hospitalización hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad:	2 días
• Traslado de domicilio particular:	2 días

Capítulo VIII. Prestaciones Sociales

Artículo 49. Complemento en las Prestaciones Derivadas de Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente debidamente acreditada por la seguridad social o entidad aseguradora del riesgo de accidente, a partir del 5.º día la empresa abonará la diferencia que existe entre su salario real sin incluir plus de asistencia, plus de turno de nocturnidad, plus de turno de festivos ni plus de fin de semana, y la prestación que perciba el trabajador en situación de baja.

Las pagas extraordinarias serán abonadas íntegramente no afectándoles, por tanto, a la situación de incapacidad temporal

Artículo 50. Seguro Colectivo por Accidente de Trabajo

Para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo de trabajo, la empresa contratará un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes garantías y capitales asegurados: en el caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez o fallecimiento derivado de accidente laboral o enfermedad profesional, la indemnización será de 20.000 euros durante toda la vigencia del convenio colectivo.

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a los herederos legales del trabajador, salvo que exista un beneficiario designado expresamente por el fallecido.

Artículo 51. Seguro de Vida

Se establece un seguro colectivo de vida, corriendo a cargo de la empresa el pago total de la prima, la cantidad asegurada será revisada anualmente.

Las condiciones de la póliza son:

- El capital garantizado se abonará a los beneficiarios que libremente designe el asegurado inmediatamente de ocurrir el fallecimiento.
- En caso de fallecimiento ocurrido por accidente en servicio activo, se abonará doble capital garantizado a sus beneficiarios.



c) En el supuesto de invalidez absoluta y permanente, estando el trabajador en activo, el asegurado percibirá el doble del capital garantizado, al declararse la invalidez.

Artículo 52. Capital Garantizado de Seguro de Vida

Se establece como capital garantizado para el año 2006 la cantidad de 18.738,94 euros, sea cual fuere la categoría del asegurado. Esta cantidad será revisada en años consecutivos, incrementándose de forma acumulativa en una cantidad equivalente a la que resultara de aplicar al capital garantizado y asegurado el porcentaje de aplicación anual que experimenten los salarios.

Artículo 53. Vinculación

El seguro de vida al que se refieren los artículos precedentes se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa.

Artículo 54. Ayuda Escolar

Todos los trabajadores que tengan hijos escolarizados o que ellos mismos estén estudiando, recibirán mensualmente la siguiente ayuda escolar, durante los 10 meses del curso:

- Guardería, educación infantil, educación primaria, ciclo formativo de grado medio y enseñanza secundaria obligatoria: 36,12 euros.
- Ciclo formativo de Enseñanza Superior y Bachillerato: 48,18 euros.
- Universidad, Facultad o Escuela Universitaria: 60,41 euros.

Artículo 55. Premio de Nupcialidad

Con independencia de las prestaciones de la S. S. se establece un premio de Nupcialidad de 64,42 euros.

Artículo 56. Premio de Natalidad

Con independencia de las prestaciones de la S. S. se establece un premio de Natalidad de 64,42 euros.

Artículo 57. Ayuda por Fallecimiento

Con total independencia de las posibles prestaciones de la S. S., se establece una ayuda por sepelio de 64,42 euros en caso de óbito del trabajador, cónyuge o hijos, siempre que estos no estén emancipados.

Artículo 58. Seguro de Conducción de Vehículos



Se establece un seguro que cubra responsabilidad civil y defensa criminal para todos los trabajadores que por motivo de su trabajo tenga que utilizar vehículos de la empresa.

Asimismo, si por causa de accidente de circulación recayera en el trabajador sanción con prisión la empresa le concederá un periodo de excedencia voluntaria por el mismo tiempo que dure la sanción, reincorporándose de nuevo a la empresa y siendo admitido por la misma.

Artículo 59. Ropa de Trabajo

La ropa mínima de trabajo que deberán disponer los trabajadores será:

- Invierno: Dos camisas de manga larga, dos pantalones, dos chaquetillas, un par de botas.
- Verano: Dos camisas de manga corta, dos pantalones, un par de zapatos de seguridad.
- Ropa de reposición: Un traje de agua, un par de guantes, un par de botas de agua, un anorak.

La empresa repondrá las prendas de trabajo que estén deterioradas o las que por cualquier otro motivo el trabajador no pueda hacer uso de ellas, previa justificación de la causa.

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

La ropa de trabajo de verano se entregará en la primera quincena del mes de mayo, y la de invierno en la primera del mes de octubre y la ropa de reposición cada 2 años.

Artículo 60. Suministro de Agua Potable

La empresa abonará una compensación económica equivalente a 15 Euros al mes de consumo de agua y depuración.

Artículo 61. Actividades

La empresa constituirá un fondo con el fin de desarrollar actividades culturales, sociales y recreativas, que será administrado por el delegado de personal. Su cuantía será de 300 euros anuales.

Artículo 62. Ayudas a la cooperación internacional para el desarrollo

Como compromiso del colectivo en la lucha contra la pobreza, los trabajadores de



Axarquía acuerdan destinar un 0,7% del salario bruto de cada trabajador a la ayuda para la cooperación internacional para el desarrollo.

Esta cantidad será deducida por la empresa de cada nómina y se ingresará mensualmente en la cuenta de destino.

Los trabajadores designarán, en asamblea anual, el destino de las ayudas.

Esta aportación será voluntaria para cada trabajador individual, que podrá solicitar, a través del delegado de personal, su exclusión de esta iniciativa.

En desarrollo de su responsabilidad social corporativa, la empresa contribuirá, a su vez, con una cantidad igual a la aportada por los trabajadores.

La cantidad aportada será publicada en el informe anual de la empresa.

Capítulo IX. Régimen Disciplinario

Artículo 63. Régimen de Faltas y Sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 64. Clasificación de las Faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 65. Son Faltas Leves las Siguietes

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. 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.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran





escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

7. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.

8. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.

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

Artículo 66. Se Clasificarán Como Faltas Graves las Siguietes

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta muy grave.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquel.

6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.

7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada muy grave.

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

9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.

11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del 65, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave.

12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada centro de trabajo.





13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del 65.

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

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

16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.

17. Si la causa prevista en el párrafo sexto del 65 produjera escándalo notorio.

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

Artículo 67. Se Considerarán Como Faltas Muy Graves Las Siguietes

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.

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

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

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.



8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
15. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
18. Acoso sexual.
19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del 65, y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del 66.
20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del 66 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como muy grave.
21. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 68. Régimen de Sanciones Y Procedimiento Sancionador

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio colectivo.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.



En los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma al delegado de personal. El trabajador dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, esta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al delegado de personal de toda sanción que imponga.

Artículo 69. Graduación de las Sanciones

Las sanciones que las empresas podrán imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 70. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 71. Acumulación de Faltas

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

• A. Faltas leves:	Tres meses
• B. Faltas graves:	Seis meses
• C. Faltas muy graves:	Un año

Capítulo X. Del derecho de Representación Colectiva

Artículo 72. Participación



Sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este capítulo.

Artículo 73. Delegado de Personal

La representación de los trabajadores en la empresa corresponde al delegado de personal.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo al delegado de personal.

Artículo 74. Competencias

1. El delegado de personal tendrá las siguientes competencias:

1.º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2.º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3.º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

4.º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y



valoración de puestos de trabajo.

5.º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6.º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7.º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8.º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9.º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

10. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el delegado a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4.º y 5.º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 75. Capacidad y Sigilo Profesional

1. Se reconoce al delegado de personal capacidad para ejercer acciones



administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

2. El delegado de personal, observará sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de ser delegado y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al delegado podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 76. Garantías

El delegado de personal, como representante legal de los trabajadores, tendrá, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta 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, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

c) Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de treinta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Capítulo XI. Comisión Paritaria

Artículo 77. Comisión Paritaria

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente convenio colectivo, se crea una Comisión Paritaria, formada por un miembro en representación de los trabajadores y otro en representación de la empresa. No obstante, ambas partes, podrán designar, ocasional o permanentemente, asesores para cuantas materias estimen oportuno.

Las funciones específicas de la comisión paritaria serán las siguientes:



- Interpretación del convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Arbitraje de problemas originados en su aplicación.
- Estudio de evolución de relaciones entre las partes.
- Conocer previamente las reclasificaciones del personal.

Además de las tareas propias de administración e Interpretación de este convenio colectivo, la comisión paritaria aquí establecida asumirá las tareas de promoción e impulso de las actividades de formación continua en el marco del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

La comisión se reunirá con carácter ordinario, una vez cada seis meses y con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de quince días, pudiendo proceder a convocar la misma cualquiera de las partes que la integran. También se reunirá para actualizar, provisional o definitivamente, las tablas de las retribuciones previstas en el artículo 24 de este convenio.

Antes de ejercer cualquier reclamación judicial de ámbito individual o colectivo, se deberá plantear la cuestión de discrepancia a la comisión paritaria que resolverá en el plazo de un mes.

Los acuerdos se tomarán por mayoría.

En caso de discrepancias entre las partes, se convocará una reunión extraordinaria en el plazo de 15 días para tratar el mismo tema y en caso de no llegar a un acuerdo, se remitirá al SERCLA ó CEMAC en requerimiento de arbitraje, sin que la resolución dictada por este organismo tenga carácter vinculante para las partes.

