



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS AÑOS 2007 AL 2008 DE LA EMPRESA MIXTA DE SERVICIOS MUNICIPALES DE EL EJIDO, S.A., (ELSUR)**

VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para los años 2007 al 2008 de la Empresa Mixta de Servicios Municipales de El Ejido, S.A., (ELSUR), expediente 0125, código convenio 0401510, suscrito por la representación de las partes, de conformidad con el art. 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), en relación con el art. 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía; esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico

### **ACUERDA**

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Remitir el texto del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

TERCERO.- Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo establecido en el art. 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Almería, 7 de junio de 2007

EL DELEGADO PROVINCIAL DE EMPLEO, LA JEFE DEL SERVICIO ADMÓN. LABORAL,  
M<sup>ª</sup> Luisa Gálvez Moreno.

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ELSUR**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1.**

El presente convenio tiene como objeto regular las relaciones jurídico-laborales entre la Empresa Mixta de Servicios Municipales de El Ejido, S.A. (en adelante Elsur) y los trabajadores que se definen en el artículo siguiente.

#### **Artículo 2. Ámbito Personal**

El convenio será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa Elsur; asimismo, será de aplicación a los que se incorporen a la plantilla de Elsur con posterioridad a la firma del convenio.

#### **Artículo 3. Ámbito Temporal**





El presente convenio tendrá una duración de dos años, es decir, desde el 1 de Enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2008.

En el supuesto de no mediar denuncia del presente convenio con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia, se entenderá prorrogado el mismo por periodos anuales en todos sus conceptos, salvo el económico, que se aplicará estrictamente una subida salarial en el mismo porcentaje de incremento de IPC.

Denunciado el convenio colectivo, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento o en su caso, de la prórroga. Hasta la firma del nuevo convenio, mantendrá su vigencia el anterior.

#### **Artículo 4.** Comisión Paritaria

Se constituye una comisión paritaria que tendrá como objeto la interpretación, mediación y arbitraje del presente convenio que estará integrada por dos miembros representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores.

La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario cada seis meses, y con carácter extraordinario cuando una de las partes lo solicite mediante escrito, en el que se harán constar los asuntos a tratar, que se reunirán en el plazo de siete días desde la fecha de la convocatoria.

Cada parte, previa comunicación a la contraria, podrá designar a un asesor que asistirá a dichas reuniones con voz pero sin voto.

#### **Artículo 5.** Condiciones Más Beneficiosas

Se respetarán todas las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto. Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas que vengan establecidas por disposición legal o costumbre arraigada.

#### **Artículo 6.** Vinculación a la Totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que por la jurisdicción competente anulase o invalide alguno de sus pactos. De darse tal supuesto, las partes signatarias se comprometen a reunirse en el plazo de 10 días desde la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la mencionada firmeza, las partes no alcanzasen acuerdo alguno, se comprometen a fijar calendarios de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

#### **Artículo 7.** Compensación Y Absorción De Mejoras

Las condiciones que se pactan en el presente convenio son absorbibles y compensables tanto por concepto de idéntica naturaleza, como en conjunto global, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse en virtud de disposición legal de rango superior al presente acuerdo, debiendo realizarse esta compensación tanto por conceptos como globalmente.

## Capítulo II. Organización Del Trabajo

### Artículo 8.

La Contratación Del Personal Y La Organización del trabajo, con sujeción a la legalidad vigente en cada momento, es facultad exclusiva de la empresa. En uso de dichas facultades la empresa podrá aplicar el régimen de faltas y sanciones que se detalla en el presente Convenio.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán 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 y de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua.

### Artículo 9. Prestación del trabajo

La Empresa estará obligada a informar a todos sus trabajadores de los riesgos inherentes a su trabajo, así como a poner al alcance de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio los medios precisos para que estos puedan realizar su trabajo en condiciones suficientes de actividad, higiene y seguridad, en cumplimiento siempre de la normativa vigente en la materia.

Asimismo, los trabajadores están obligados a emplear los medios y medidas que a este efecto ponga su disposición la empresa.

### Artículo 10. Clasificación funcional y profesional de los trabajadores.

Los trabajadores que prestan su actividad en Elsur, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Esta clasificación se realizará por tareas y funciones básicas más representativas que en cada caso desempeñen los trabajadores.

El personal será clasificado en:



Personal Operario:

- Capataz
- Oficial 1ª
- Oficial 2ª
- Oficial 3ª (se extinguirá a final del año 2008)
- Especialista
- Peón

Personal Empleado

- Ingeniero/Licenciado
- Ingeniero Técnico/Titulado Medio
- Agregado Técnico
- Jefe Admvo
- Subjefe Admvo.
- Técnico Admvo
- Oficial Admvo
- Aux. Admvo.
- Inspector
- Conserje

La Comisión Paritaria se encargará de llevar a cabo la elaboración del organigrama de puestos de trabajo, que contendrá:

- Puestos de trabajo existentes en cada área o sección
- Trabajadores por área o sección
- Tareas que realizan por categorías.
- Dependencia Jerárquica

**Artículo 11.** Formación y Promoción Interna





Los trabajadores afectados por este convenio tienen el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones. Por ello la empresa, mediante su procedimiento de formación, detectará las necesidades del personal y establecerá los cursos necesarios para la mejora continua. Dicha formación será tenida en cuenta a la hora de realizar promociones internas.

Las categorías que serán incluidas dentro de la promoción interna son las consideradas dentro del grupo operarios: Peón, limpiadora, Especialistas, Oficial Tercera (hasta su desaparición), Oficial Segunda, Oficial Primera.

Las plazas ofertadas se cubrirán, preferentemente, con personal de la plantilla siempre que se alcance un mínimo de puntuación a determinar por el tribunal.

Las promociones estarán controladas por un tribunal compuesto por cuatro miembros, dos propuestos por la empresa y dos por la parte social pertenecientes al comité de Empresa. El Presidente de la Comisión será elegido entre todos sus miembros

Este tribunal será el responsable de la convocatoria de las pruebas, incluyendo los detalles de las mismas, temas y fecha de realización, siendo anunciadas con una antelación mínima de quince días mediante tablón de anuncios. Los interesados en la promoción lo comunicarán al departamento de personal hasta cinco días antes de la convocatoria. Este departamento comunicará, en veinticuatro horas laborables, al comité de empresa sobre las solicitudes recibidas. Estas fechas serán especificadas en la hoja de convocatoria.

El procedimiento de promoción constará, al menos, de una prueba teórica y otra práctica.

Los candidatos no podrán tener familiar alguno que pertenezca al tribunal y deberán estar en activo con una antelación mínima de un mes previo a la fecha de la convocatoria así como no estar bajo excedencia o haberla solicitado, ni en algún proceso que le impida cubrir y/o continuar de inmediato en la plaza ofertada.

Las plazas ofertadas estarán vinculadas a las necesidades de la empresa y previsiones de continuidad del nuevo puesto.

Solo para el caso de igual puntuación obtenida, la antigüedad será determinante. Asimismo, se definirán por el comité los cursos que primarán a la hora de puntuar.

Las propuestas, de promoción, emergentes de este tribunal serán elevadas al Departamento de Personal de la empresa para su aprobación final.

Una vez cubierta la plaza por el candidato escogido, se establecerá un período de

prueba de un mes para adjudicarle definitivamente dicho puesto, en el caso de entenderse no apto para el desempeño de la actividad, este hecho será comunicado por parte del Departamento de Personal al tribunal constituido y éste propondrá el siguiente de mayor puntuación, siguiendo los criterios anteriores y siempre que haya alcanzado el mínimo de puntuación exigida.

### **Capítulo III. Régimen De Trabajo**

#### **Artículo 12.** Calendario laboral

En el mes de Diciembre se negociará el calendario laboral anual del año siguiente, estableciéndose en él los días festivos.

#### **Artículo 13.** Jornada Laboral.

A).- La jornada laboral se fija en tres modalidades:

- Personal Subrogado.- 35 horas semanales

- Personal Operario:

a) Horario Invierno.- 38 horas semanales.

b) Horario de Verano.- Desde el 01 de Junio hasta el 30 de Septiembre.- 35 horas semanales.

- Personal de Oficinas.

a) Horario Invierno.- 38 horas semanales.

b) Horario de Verano.- Desde el 01 de Junio hasta el 30 de Septiembre.- 35 horas semanales.

B).- Servicio de Guardias.- Debido al carácter público del servicio y de inexcusable ejecución, se establecerán unas guardias a realizar por el personal adscrito a las mismas, cuyas cuantías quedarán reflejadas en la tabla anexa.

#### **Artículo 14.** Pausa Laboral

Se establece una pausa de 20 minutos para aquellos que tengan jornada intensiva o para los que tengan jornada partida, cuando esta sea superior a cinco horas.

#### **Artículo 15.** Horas Extras / Estructurales

Tendrán la consideración de horas extras/estructurales cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. En todos



los casos de necesaria realización de estas horas, todos los trabajadores tendrán igual acceso a las mismas, siempre que reúnan los requisitos para su realización, efectuándose un reparto igualitario.

Sus cuantías vendrán reflejadas en la tabla salarial anexa.

### **Artículo 16. Vacaciones**

Todos los trabajadores afectados por el siguiente convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales de 22 días laborables, en los términos legalmente establecidos (o parte proporcional en contratos inferiores a un año). Se procurará que la distribución de los turnos de vacaciones se hagan dentro de cada servicio, teniendo en cuenta las preferencias de los trabajadores, de manera que siempre queden cubiertas las necesidades del servicio.

En el primer trimestre del año, se confeccionará por el Jefe de cada Área el plan de vacaciones para todo el personal adscrito a ellas. El acuerdo definitivo o en su defecto, la propuesta del Jefe de Personal, se elevará a la Dirección de la Empresa a primeros de Abril para su aprobación, a fin de que el plan de vacaciones sea conocido por todos los trabajadores antes del día 10 del citado mes.

Si por exigencias del servicio fuera necesario interrumpir las vacaciones a un trabajador se le compensará con 2 días de vacaciones por cada día de interrupción de las mismas, hasta un máximo de 5 días de compensación.

En caso de enfermedad y previa presentación del parte de baja correspondiente, se interrumpirá automáticamente el periodo de vacaciones, reanudándose por la presentación del parte de alta.

Las vacaciones se disfrutarán entre el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre.

Como medida de mejora social se aumentan los días de vacaciones según años de antigüedad de acuerdo a la tabla siguiente:

- 20 años de antigüedad	1 día
- 25 años de antigüedad	2 días

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

### **Artículo 17. Licencias y permisos retribuidos.**

Todo el personal afectado por este convenio colectivo podrá ausentarse del trabajo, previo aviso, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y



durante el tiempo que a continuación se expresan:

a).- Por contraer matrimonio o formación de pareja.- 15 días naturales

b).- Por nacimiento de hijo o adopción, hospitalización de parientes, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o parientes hasta 2º grado de consaguinidad (abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos) o afinidad (suegros, abuelos, hijos y hermanos políticos):

- 2 días cuando sea en la misma localidad de menos de 100 kms

- 4 días cuando sea en distinta localidad distante de más de 100 kms.

c).- Por hospitalización de hijos en edad pediátrica.- 3 días, con un límite de 2 veces al año.

d).-Por traslado de domicilio:

- 1 día natural, si no implica cambio de localidad

- 2 días naturales, si implica cambio de localidad.

e).-Para concurrir a exámenes liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración. Excepcionalmente podrá concederse el día anterior/posterior cuando el lugar de examen así lo justifique.

f).- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g).- A lo largo del año, el personal al que afecta este convenio tendrá derecho a disfrutar hasta 2 días de licencia o permiso por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores para el año 2007, incrementándose dos días más para el año 2008. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Dichos días podrán distribuirse a conveniencia, previa autorización que se tramitará a través del Departamento de Personal, y siempre respetando las necesidades del servicio. Cuando por razones justificadas no se disfrute de los días de asuntos particulares durante el año a que correspondan, podrá hacerse uso de los mismos en el mes de Enero del año siguiente.

h).- En el supuesto de enfermedad grave del cónyuge o hijos, se establece el siguiente orden de disfrute de licencias:

- Los días que por este concepto correspondan.

- Los 2 días de asuntos particulares para el 2007 y 4 para el 2008.





- Las vacaciones anuales.

- Posible concesión de licencia retribuida especial previo estudio del caso concreto y la constatación de que el trabajador es el único familiar que puede atender al enfermo.

Si agotadas las licencias anteriores se produce el fallecimiento, se concederá el número de días que por este concepto se establecen en este mismo artículo.

#### **Artículo 18.** Licencias no retribuidas.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, podrá disponer de hasta tres meses anuales de licencia no retribuida. Se solicitará dicha licencia con una antelación mínima de 15 días, mediante escrito dirigido al Departamento de Personal. Si por razones organizativas, la Empresa resolviera denegar la licencia solicitada antes de que sea definitiva, se dará audiencia al interesado.

Dicha audiencia será mantenida en un plazo no superior a diez días laborables desde la solicitud de la licencia.

#### **Artículo 19.** Excedencia

Los trabajadores, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrán derecho a que se le reconozcan 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.

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. El trabajador interesado deberá solicitarlo con un mes de antelación.

#### **Artículo 20.** Conciliación de la vida familiar y laboral.

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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.





Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física o psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

#### **Capítulo IV. Régimen Económico**

##### **Artículo 21. Retribuciones**

Conceptos Salariales:

a).- Sueldo Base.- Se encuentra recogido en las tablas salariales anexas al presente convenio. En los casos en que correspondiera, el sueldo base absorberá los complementos específicos, de destino y de productividad del personal subrogado.

b).-Antigüedad.- Los trabajadores tendrán derecho a un complemento periódico por antigüedad, calculado desde el 1 de Enero de 2007, consistente en el 1% aplicado sobre su salario base anual más la antigüedad.

c). Plus tóxico/penoso/peligroso- 90 Euros mensuales. Conceptos No Salariales:

a) Plus de Transporte.- Se devengará un plus de transporte de 2 Euros por día de asistencia efectiva al trabajo.

b) Quebranto de Moneda.- Se devengará un plus por este concepto de 1 Euro por día de asistencia efectiva al trabajo.

##### **Artículo 22. Pagas Extraordinarias.**

Se fijan dos gratificaciones extraordinarias para los trabajadores afectados por este convenio que serán:

-Verano y Navidad, 30 días de salario base más antigüedad.

Su pago se realizará la de Navidad el 22 de Diciembre de cada año, y la de verano junto con la nómina del mes de Junio.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán estas pagas extraordinarias prorrateándose su importe en relación al tiempo trabajado.

#### **Capítulo V. Derechos Sociales, Salud Laboral**



### **Artículo 23.** Salud Laboral

Será objetivo básico, tanto de la Empresa como de los trabajadores, preservar la salud de estos en el trabajo y prevenir accidentes laborales, a través del desarrollo integral de una gestión adecuada en materia de seguridad e higiene en el trabajo, potenciándose en especial la acción preventiva a través del análisis de riesgos.

El Comité de Salud Laboral tendrá las siguientes funciones:

- Controlar el cumplimiento de las normas establecidas para los trabajadores en materia de salud laboral.
- Coadyuvar al cumplimiento de lo legislado en materia de Salud Laboral
- Organizar campañas de formación y sensibilización
- Investigar las causas de accidentes e incidentes laborales.
- Dar cuenta al órgano competente, ante la presencia de riesgos graves o leves para la integridad física o psíquica de los trabajadores.
- Proponer la adopción de medidas especiales en los servicios en que los trabajadores estén expuestos a un mayor grado de riesgo.

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio deberá pasar un reconocimiento médico anual y voluntario por cuenta de la empresa y dentro del horario de trabajo, que será llevado a cabo por los servicios médicos de la Mutua que la empresa tenga suscrita.

Los trabajadores mayores de 50 años, si los servicios médicos lo consideran oportuno, podrán ser sometidos a un examen cardiovascular.

### **Artículo 24.** Complementos por Incapacidad Temporal.

El trabajador que cause baja en situación de IT por accidente de trabajo, enfermedad común, enfermedad profesional o accidente no laboral, percibirá con cargo a la empresa un complemento salarial a la prestación de Seguridad Social por dicha situación hasta igualar el cien por cien de todas sus retribuciones que venía percibiendo en el mes anterior a su baja. Dicho complemento se percibirá a partir del primer día de la baja y hasta la finalización de la misma.

### **Artículo 25.** Vestuario

Ver anexo I.

### **Artículo 26.** Fondo de Acción Social.





Estará incluido dentro del ámbito de aplicación todo el personal afectado por el presente convenio.

Se creará la Comisión Gestora del Fondo de Acción Social, compuesta por dos miembros del Comité de Empresa y dos miembros de la Dirección. Dicha Comisión recibirá la petición por parte de los trabajadores y determinará el reparto económico correspondiente a los siguientes apartados:

- Ayuda de Estudios
- Prótesis Dentales
- Gafas y Lentillas
- Audífonos
- Plantillas y calzado ortopédico
- Vehículos de inválidos
- Nupcialidad
- Natalidad
- Sepelio

La cuantía de este fondo social será del 0,7% de la masa salarial, para todo el periodo de vigencia del presente convenio.

Dicha masa salarial será previamente estimada por la Comisión Gestora.

Limites y condiciones.- Se establecen los siguientes:

- a) En el caso de que ambos cónyuges trabajen en Elsur, sólo percibirá la prestación uno de ellos.
- b) La prestación por natalidad se otorgará por hijo natural o adoptado.
- c) La prestación de nupcialidad se abonará también por formación de pareja, siempre que se inscriban como tal en el Registro correspondiente

#### **Artículo. 27.** Otras Prestaciones Sociales

- a).- Ayuda por sepelio.-

En caso de fallecimiento del empleado se ayudará a la familia con la cantidad de 601 Euros.



b).- Reconocimiento a la constancia.

- Se concederá a todos los empleados al cumplir 20 y 35 años de antigüedad; para el cómputo de los años no se tendrán en cuenta los periodos de excedencia voluntaria. Estas cuantías se abonarán a partir del inicio del ámbito temporal de este convenio y de las proporciones indicadas, y no generarán derechos de carácter retroactivos.

- 20 años de servicio	700 Euros
- 35 años de servicio	1000 Euros

c).- Descendientes con minusvalía.

- Se abonará con carácter anual la cantidad de 481 Euros, a todos aquellos trabajadores que tengan descendientes a su cargo con minusvalía.

d).- Préstamos Reintegrables.

- Se dotará de 24.040 Euros/año como capital circulante para el Fondo de Préstamos, que será gestionado por la Comisión Gestora del Fondo de Acción Social.

e).- Indemnización económica por jubilación.

- Al producirse la jubilación de un trabajador, la empresa le abonará, en concepto de indemnización por dicha contingencia las siguientes cantidades:

- De cinco a nueve años	500 Euros
- De diez a catorce años	1.000 Euros
- De quince en adelante	1.500 Euros

f).- Jubilación a los 64 años.- Conforme a lo dispuesto en R.D 1194/1985 de 17 de Julio, cualquier trabajador podrá solicitar la jubilación a que dicha norma legal se refiere, siempre que reúna los requisitos exigibles. La Empresa se compromete a proceder a la cobertura de la baja producida, mediante la contratación, en condiciones de la misma naturaleza que las aceptadas al contrato del jubilado, de otro trabajador que se encuentre en situación legal de desempleo con derecho a cualquiera de las prestaciones o subsidios establecidos para dicha contingencia o que sea demandante de primer empleo.

**Artículo 28.** Seguro de Accidentes

La Empresa suscribirá un seguro de accidentes: muerte o invalidez total, absoluta o gran invalidez, para sus trabajadores de 30.000 Euros.

#### **Artículo. 29.** Asistencia Jurídica.

Por la Empresa se designará a su cargo la defensa de los empleados que, como consecuencia del ejercicio de su trabajo, sean objeto de actuaciones judiciales, asumiendo costas y gastos que se deriven, salvo en los casos en que se reconozca en la Sentencia dolo del trabajador y asimismo salvo renuncia expresa del propio interesado o sea la empresa la parte demandante.

El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él contenidas.

La Empresa garantizará la adscripción del trabajador que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva del carné de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, salvo que concurran dolo o mala fe del trabajador. Dicha adscripción conllevará la conservación de las retribuciones básicas que el empleado venía percibiendo, y el grado personal consolidado. Las retribuciones complementarias serán las del nuevo puesto.

### **Capítulo VI. Régimen Disciplinario**

Las que corresponden al Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua.

#### **Artículo 30.** 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 31.** Clasificación de 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 32.** Son Faltas “leves” las siguientes:

- 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, aún cuando sea por breve tiempo.

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

**Artículo 33.** Se clasificarán como faltas “graves” las siguientes:

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 quebrante 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 servicio, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.



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 de artículo anterior, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidentes, esta falta podrá ser considerada como grave.

12.- Abandono del puesto de trabajo, incumplimiento del 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 artículo anterior.

14.- La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia y 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 artículo anterior 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 34.** Se clasificarán como faltas “muy graves” las siguientes:

1.- Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante una 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, maquinarias, 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 ésta 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 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 artículo 32 y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 33.
- 20.- Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo





anterior 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 35.** 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 constan 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 representante de su centro de trabajo. El trabajador dispondrá de un permiso retribuido, de los citados 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, estas se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción que imponga.

#### **Artículo 36.** Graduación de las sanciones.

Las sanciones que la empresa podrá 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 de 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 37.** 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. 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:

Faltas leves:	3 meses
Faltas graves:	6 meses
Faltas muy graves:	1 año

## Capítulo VII. Garantías Sindicales

### Artículo 38. El Comité de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano de representación colegiada del personal afecto por el presente Convenio, para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según establece la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

Todos los miembros del Comité de Empresa dispondrán de las horas sindicales retribuidas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación tal y como establece la ley vigente.

Los delegados sindicales electos de la misma candidatura podrán proceder a la acumulación de las citadas horas, en los términos establecidos en la Ley 9/1987 de 12 de Mayo.

Con cargo a la reserva de las horas sindicales mensuales, los miembros del Comité de Empresa, dispondrán de facilidades necesarias para ausentarse de sus puestos de trabajo por motivos sindicales, todo ello previa comunicación al Jefe de Área correspondiente, con la antelación suficiente para proceder a la cobertura adecuada del servicio.

No se computarán las horas que se realicen por intereses de la empresa en horas de trabajo, ni las referidas al proceso de negociación colectiva.

### Artículo 39. Derechos Sindicales

El Comité de Empresa tiene derecho a recibir información sobre:

- Todos los asuntos de personal
- Todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves y graves, antes de la adopción de la resolución definitiva.
- En materia de contratación laboral, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, que reúna las condiciones dignas en el que pueda desarrollar sus actividades





sindicales representativas, deliberar entre si y comunicarse con sus representantes y sus representados.

La Empresa facilitará el que los centros de trabajo cuenten con tablones de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación del Comité de Empresa.

#### **Artículo 40.** Garantías Personales

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a).- Ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante los dos años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia a interesado regulado en el procedimiento sancionador.

b).- Expresar individual y colegiadamente con libertad de sus opiniones, durante el periodo de su mandato en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional y laboral, sin más limitaciones que las previstas en la Legislación Civil y Penal.

c).- El Comité de Empresa podrá ejercer las acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

d).- No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del empleado en el ejercicio de su representación.

e).- Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente del desempeño de su representación.

#### **Artículo 41.** Derecho de Huelga.

La Empresa reconocerá el Derecho de huelga del personal en los términos previstos en la Constitución y en el resto de las Disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

#### **Artículo 42.** Derecho de reunión.

Están legitimados para convocar una reunión:

- Las organizaciones sindicales
- El Comité de Empresa





- Cualesquiera de los trabajadores, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

Las reuniones-asambleas en el centro de trabajo se autorizarán dentro de la jornada laboral siempre que se refieran a la totalidad del colectivo.

Para la celebración de las asambleas referidas será preciso que el órgano convocante eleve al órgano competente en materia de personal, orden del día y notificación de fecha y hora de celebración con una antelación de 72 horas como mínimo.

### **Disposición Final**

Se hace constar que en lo no previsto en este Convenio, se estará en lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua vigente. Se estará dispuesto, asimismo, a la legislación laboral vigente y al Pliego General de Condiciones Técnicas

Económicas que regirá para la prestación de servicios municipales del Excmo. Ayuntamiento de El Ejido.

Para cualquier modificación del Pliego de condiciones antes referido, en lo relativo a las condiciones del personal en la empresa, se dará audiencia previa a los representantes de los trabajadores.

### **Anexo I. Uniformidad**

#### **Artículo 1.**

Todo el vestuario que se relaciona a continuación será de uso obligatorio en los diferentes servicios para el personal operario.

Las prendas que conforman el uniforme de trabajo no podrán ser utilizadas fuera de la jornada habitual de trabajo.

#### **Artículo 2.**

La ropa de verano se entregará antes del mes de abril y la de invierno antes del mes de octubre de cada año.

La entrega del vestuario será anual debiendo ajustarse en su diseño y calidad a la Ordenanza de Seguridad e Higiene en función del trabajo que hayan de realizar los usuarios.

#### **Artículo 3.**





Como regla general la uniformidad debe llevar emblema de la empresa.

El número de prendas a entregar será el siguiente:

A). Invierno

- Un par de calzado reglamentario

- Dos pantalones

- Dos camisas

- Una chaquetilla (bianual)

B) Verano

- Un par de calzado reglamentario

- Dos pantalones

- Tres camisas

También se dotará de chaquetón impermeable y botas de agua cada tres años al personal que realice tareas en el exterior.

Para los electricistas las prendas de trabajo que les correspondan serán aislantes.

Para las limpiadoras batas y calzado adecuado (dos por temporada)

## **Anexo II. Relación De Actividades Tóxicas, Penosas O Peligrosas**

### **Artículo 1**

Se consideran actividades tóxicas, penosas o peligrosas las siguientes:

a). El tratamiento con productos químicos para la desinfección de las aguas, tales como el hipoclorito sódico o cálcico.

b). El tratamiento con herbicidas para controlar la proliferación de malas hierbas en zonas acotadas. Depuradoras, Depósitos....

c). Las limpiezas de redes de alcantarillado, fosas sépticas, estaciones de impulsión de residuales.

d). La remodelación de cámaras de llaves en estaciones de impulsión

e). El mantenimiento de la Depuradora (limpieza de filtros, desbastes, decantadores, etc..)





f). Aquellas actividades que conlleven la manipulación y aplicación de productos fitosanitarios, tales como herbicidas, fungicidas, insecticidas, etc....

## Artículo 2. Cobro Del Plus

Para aquellas actividades englobadas en este epígrafe, pero que se realizan de modo esporádico por otro personal no sujeto a esta relación, el importe del plus será el correspondiente a la parte equivalente a las horas realizadas.

### Anexo III. Tablas Salariales

Con carácter general, el IPC Real estimado para la realización de las tablas es del 2,5% para todos y cada uno de los años de vigencia del presente convenio. Cualquier modificación que se produjera sobre éste, alteraría el valor final de las cantidades expuestas.

<b>A).- Salario Base</b>	<b>Año 2007</b>	<b>Año 2008</b>
Capataz	20.700	21.700
Oficial 1ª	19.200	20.150
Oficial 2ª	17.200	18.400
Oficial 3ª	16.000	17.700
Especialista	14.600	17.300
Peón	14.200	17.000
Inspector	21.350	21.890
Aux. Admvo	15.934	17.200
Oficial Admvo	17.800	18.070
Técnico Admvo	18.038	18.490
Subj. Admvo	21.830	22.375

### B).- Año 2007 Horas Estructurales/Extras. Año 2007

	<b>Horas Normales</b>	<b>Horas Festivas/Nocturnas</b>
Capataz	16,54	18,91
Oficial 1ª	14,71	16,81
Oficial 2ª	13,69	15,66
Oficial 3ª	13,32	15,21
Especialista	12,95	14,77
Peón	12,12	13,83



Todos estos precios vendrán incrementados anualmente en función del IPC Real.

**C).- Servicio de Guardias: Año 2007 y 2008**

Responsable:	320 Euros/mes
Ayudante:	260 Euros/mes
Guardia de Pozos:	454 Euros/mes
Guardias de Edificios:	260 Euros/mes
Guardia Jardinería:	260 Euros/mes

Las guardias tendrán carácter semanal, estando localizadas de Lunes a Viernes desde las 15,00 horas a las 8,00 horas de la mañana siguiente y de 24 horas los sábados, domingos y festivos inclusive.

