



## **CONVENIO COLECTIVO LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A., (CENTRO TRABAJO DE NÍJAR)**

VISTO el Texto del Acuerdo del Convenio Colectivo de Trabajo para los años 2006-2008 de la empresa AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A., (CENTRO TRABAJO DE NÍJAR), Expediente 0110, Código 0401382, suscrito con fecha 09 de mayo de 2007, de una parte por el representante de la empresa y de otra por el Delegado de Personal en representación de los trabajadores, de conformidad con el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en relación con el art. 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, sobre reestructuración de Consejerías; esta Delegación Provincial de Empleo

### **A C U E R D A**

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 un ejemplar del texto al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 13 junio de 2007

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

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. PARA SUS CENTROS DE TRABAJO EN NIJAR (ALMERIA).**

CAPÍTULO I: AMBITO DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL.

ARTÍCULO 5.- VIGENCIA.





ARTÍCULO 6.- COMPENSACIÓN.

ARTÍCULO 7.- ABSORCIÓN.

ARTÍCULO 8.- CONDICIONES MÍNIMAS.

CAPÍTULO II.- DENUNCIA, PRÓRROGA Y DEROGACIÓN. VALIDEZ.

ARTÍCULO 9.- DENUNCIA.

ARTÍCULO 10.- PRÓRROGA.

ARTÍCULO 11.- DEROGACIÓN.

ARTÍCULO 12.- VALIDEZ.

CAPÍTULO III: DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 13. DERECHOS LABORALES.

ARTÍCULO 14. DEBERES LABORALES.

ARTÍCULO 15. DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

CAPÍTULO IV: COMISIÓN PARITARIA.

ARTÍCULO 16. COMISIÓN PARITARIA.

CAPÍTULO V: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 17. GRUPOS PROFESIONALES.

ARTÍCULO 18. CATEGORÍA PROFESIONALES.

ARTÍCULO 19. ASCENSOS.

CAPÍTULO VI: TIEMPO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 20. JORNADA LABORAL.

ARTÍCULO 21. FIESTAS LABORALES.

ARTÍCULO 22. PERMISOS RETRIBUIDOS.

ARTÍCULO 23. VACACIONES ANUALES.

CAPÍTULO VII: SERVICIO DE DISPONIBILIDAD. HORASEXTRAORDINARIAS.





ARTÍCULO 24. SERVICIO DE DISPONIBILIDAD.

ARTÍCULO 25. HORAS EXTRAORDINARIAS.

CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN RETRIBUTIVO.

ARTÍCULO 26. COMPLEMENTO DE GUARDIA

ARTÍCULO 27. PRINCIPIO GENERAL.

ARTÍCULO 28. INCREMENTO SALARIAL 2.007.

ARTÍCULO 29. CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL.

Del Salario.

ARTÍCULO 30. SALARIO.

ARTÍCULO 31 ADECUACIÓN CONVENIO.

ARTÍCULO 32. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Complementos Salariales

ARTÍCULO 33. PLUS TURNICIDAD.

ARTÍCULO 34. PLUS FESTIVO Y DOMINGO.

ARTÍCULO 35. PLUS NOCTURNIDAD.

Complementos Extrasalariales.

ARTÍCULO 36. PLUS TRANSPORTE.

ARTÍCULO 37. DIETAS.

ARTÍCULO 38. ROPA DE TRABAJO.

ARTÍCULO 39. AYUDA ESCOLAR.

ARTÍCULO 40. CONSUMO DE AGUA

CAPÍTULO IX: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

ARTÍCULO 41 POLÍTICA DE SEGURIDAD EN LA EMPRESA.

ARTÍCULO 42. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.





ARTÍCULO 43 FORMACIÓN.

ARTÍCULO 44. VIGILANCIA DE LA SALUD.

ARTÍCULO 45 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

CAPÍTULO X: RÉGIMEN ASISTENCIAL.

ARTÍCULO 46. INCAPACIDAD TEMPORAL. ACCIDENTE DE TRABAJO.

ARTÍCULO 47. INCAPACIDAD TEMPORAL. ENFERMEDAD COMÚN.

ARTÍCULO 48. SEGURO DE ACCIDENTE DE TRABAJO.

CAPÍTULO XI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 49. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.

ARTÍCULO 50. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

ARTÍCULO 51. FALTAS LEVES.

ARTÍCULO 52. FALTAS GRAVES.

ARTÍCULO 53. FALTAS MUY GRAVES.

ARTÍCULO 54. RÉGIMEN DE SANCIONES Y PROCEDIMIENTO.

ARTÍCULO 55. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

ARTÍCULO 56. PRESCRIPCIÓN.

ARTÍCULO 57. ACUMULACIÓN DE FALTAS.

CAPÍTULO XII: REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 58. DELEGADO DE PERSONAL.

CAPÍTULO XIII: PAZ LABORAL.

ARTÍCULO 59. PAZ LABORAL.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. PARA SUS CENTROS DE TRABAJO EN NIJAR (ALMERIA)**

**Artículo 1. Ámbito Territorial**





Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación a los trabajadores de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., que desarrollen su actividad en aquellos Centros de Trabajo o Instalaciones pertenecientes al Servicio de Aguas de Níjar en Almería.

## **Artículo 2. Ámbito Funcional**

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo entre Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. y sus trabajadores, cuya actividad económica tiene como objeto la gestión y explotación del Ciclo integral del agua en Níjar, esto es:

a) Abastecimiento, que se desarrolla en las siguientes áreas:

1.- Producción.

Captación de agua de las distintas fuentes de suministro.

Aducción que consisten en la conducción y transporte del agua hasta las estaciones de tratamiento y depósitos de regulación.

Tratamiento mediante el cual el agua es sometida a procesos físico químicos y cloración.

2.- Distribución.

Distribuir el agua potable a los distintos centros de consumo.

b) Saneamiento consistente en la evacuación de las aguas ya utilizadas mediante las redes de alcantarillado.

c) Estación Depuradora de Aguas Residuales y estaciones de Bombeos.

d) Gestión de Clientes y Administración donde se llevan a cabo labores de atención a clientes, contrataciones, Lecturas de contadores, Facturación y Cobros. Administración General y contabilidad.

e) Obras donde se elaboran proyectos en Oficina Técnica y Obras en General del Servicio de Aguas.

Por tanto será el único Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en el presente ámbito funcional.

## **Artículo 3. Ámbito Personal**

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores que independientemente de su modalidad de contratación laboral, presten sus servicios por cuenta ajena en Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., dentro del





ámbito recogido en el artículo 1 y 2 del presente Convenio Colectivo.

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

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal.**

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de TRES AÑOS (2006-2008).

#### **Artículo 5. Vigencia**

Iniciará su vigencia el 1 de enero de 2.006 hasta el día 31 de Diciembre de 2.008. Independientemente de la fecha de su firma y de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería surtirá plenos efectos para las partes a partir del 1 de enero de 2.006, salvo para aquellos conceptos que se indique lo contrario.

#### **Artículo 6. Compensación**

Los derechos económicos y demás condiciones laborales contenidos en el presente Convenio Colectivo de trabajo, valoradas en su conjunto y cómputo anual, compensarán las retribuciones y mejoras que viniera concediendo la empresa, cualquiera que sea su denominación, origen o naturaleza, valoradas también en su conjunto y cómputo anual.

#### **Artículo 7. Absorción**

Las condiciones que dimanen del presente Convenio Colectivo absorberán cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada puedan establecerse en el futuro, y que valoradas en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

#### **Artículo 8. Condiciones Mínimas**

Las diferentes condiciones económicas y de carácter laboral que han sido pactadas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas.

Dicho texto es el resultado de la negociación colectiva llevada a cabo entre el representante legal de los trabajadores de la formación sindical CSI-CSIF válidamente elegido y la Representación de la empresa aqualia, gestión integral del agua, s.a, ambas partes por tanto legitimadas para ello, constituyendo la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

En él se regulan las condiciones de trabajo y productividad además de la paz





laboral durante el tiempo de su vigencia, y aquellas condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por la empresa, a la entrada en vigor de este convenio colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual (Garantía AD PERSONAM).

## **Capítulo II. Denuncia, Prórroga Y Derogación. Validez**

### **Artículo 9. Denuncia**

Una vez finalice el plazo de duración estipulado en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, se entenderá expresa y automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2.008. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio colectivo dentro del último trimestre del año 2.008.

### **Artículo 10. Prórroga**

Una vez agotado el tiempo máximo de duración prevista del Convenio Colectivo de Trabajo y una vez denunciado de forma automática, el presente texto se mantendrá prorrogado en su contenido normativo.

### **Artículo 11. Derogación**

Con la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo, queda derogado de forma automática el Convenio Colectivo anterior, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería el día 21 de enero de 2000, siendo por tanto el único Convenio Colectivo aplicable en el presente ámbito funcional.

### **Artículo 12. Validez**

Por tanto y en cumplimiento del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, una vez firmado el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, se procederá a realizar los trámites administrativos para su Inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Almería perteneciente a la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen.

Posteriormente será remitido al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su Depósito.

Desde la presentación del Convenio Colectivo en el Registro y en un plazo máximo de diez días la autoridad laboral dispondrá su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

## **Capítulo III. Derechos Y Deberes De Los Trabajadores**







### **Artículo 13. Derechos Laborales**

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tienen como derechos básicos:

- a) Libre sindicación.
- b) Negociación colectiva.
- c) Reunión.
- d) A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por la edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, así como por su afiliación o no a un sindicato.
- e) A la percepción puntual de la remuneración pactada en el presente convenio colectivo.

### **Artículo 14. Deberes Laborales**

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de las facultades de dirección dentro de sus competencias laborales.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.

### **Artículo 15. Dirección Y Control De La Actividad Laboral.**

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenio bajo la dirección de la empresa o persona o quien ésta delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe a la empresa la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones normativas y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquella en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres por ambas partes.

CAPÍTULO IV: COMISIÓN PARITARIA







## ARTÍCULO 16. COMISIÓN PARITARIA.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente convenio, se crea una comisión paritaria entre los participantes de la negociación del mismo formada por el representante de los trabajadores y el representante de la empresa.

La comisión se reunirá cuando una de las partes lo solicite en el plazo de veinte días, debiendo incluir en la citación el orden del día.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de los dos componentes de la misma.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
- d) Informar y acordar sobre los ascensos en la empresa.

La comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo de diez días naturales contados a partir de la fecha de la reunión.

Las funciones de la comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente.

## Capítulo V. Clasificación Profesional

### Artículo 17. Grupos Profesionales

El personal afectado por el presente convenio colectivo se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en los siguientes grupos profesionales:

Grupo Profesional	Primero
Grupo Profesional	Segundo
Grupo Profesional	Tercero

### Artículo 18. Categoría Profesionales

Dentro de los grupos señalados en el artículo anterior, podrán existir, entre otras, las categorías que se señalan a continuación.

### **Grupo Profesional Tercero**

Capataz.- Son los empleados que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del resto del personal operario, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsable del cumplimiento de las medidas de seguridad instadas por la empresa y la legislación correspondiente, del rendimiento y disciplina, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

### **Grupo Profesional Segundo**

#### Área Administrativa

- Oficial 1 administrativo.- Son los que completo conocimiento y dominio de su trabajo, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

- Auxiliar administrativo.- Son lo que con completo conocimiento del trabajo desarrollan trabajos de mediana responsabilidad.

- Inspector.- Son los que realizan verificaciones sobre la realización de las acometidas y las posibles anomalías que se puedan detectar en el Servicio a instancias del abonado o del responsable del Servicio. Durante su jornada pueden realizar trabajos de lecturas de contadores.

- Lectores.- Son los que realizan toda la gestión de la lectura y facturación de los consumos, detección de fraudes y demás labores auxiliares propias de su trabajo, para lo cual utilizan los medios tecnológicos puestos a su disposición por la Dirección.

#### Área Explotación y Mantenimiento.

- Subcapataz.- Son los que habitualmente realizan funciones auxiliares del capataz, actuando bajo sus inmediatas órdenes, sustituyéndole con plena eficacia en sus labores en casos de ausencia del mismo.

- Oficial de Primera.- Son los que poseyendo un oficio determinado lo practican y aplican con tal grado de perfección, que no sólo le permiten llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, como conocimiento completo de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de las redes de distribución y saneamiento y conducción de toda clase de vehículos, desempeñando sus funciones con iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.



- Oficial de Segunda.- Son los que ejecutan con corrección y eficacia tareas de carácter general de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de las redes de distribución y saneamiento y conducción de toda clase de vehículos, desempeñando sus funciones con iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de inferior categoría.

#### Grupo Profesional Primero

- Operario especialista.- Son los operarios que ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específicas en los talleres, en las instalaciones de producción o en las redes de distribución y saneamiento, conducción de toda clase de vehículos, y demás trabajos por orden de un superior.

- Operario.- Son los empleados que con determinados conocimientos ejecutan el trabajo, generalmente bajo las órdenes de un superior, que integra un oficio, conducen toda clase de vehículos y cualquier otra labor auxiliar o elemental que integra un oficio, necesarias para el correcto funcionamiento del servicio.

#### **Artículo 19. Ascensos**

Cuando se produzca la necesidad de cubrir con carácter permanente un puesto de trabajo en la empresa, ésta considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella, tengan la posibilidad de ascender profesional mente. La empresa evaluará, a la hora de cubrir dicho puesto, la formación, méritos y habilidades de los trabajadores interesados en dicha promoción. Según las facultades organizativas y productivas del servicio se podrá promocionar a dicho personal interno siempre que, a juicio de la comisión paritaria, dicho empleado se encuentre perfectamente capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para cubrir el puesto de trabajo. La empresa podrá contratar personal externo a la misma en caso de que no hubiera personal, a criterio de la misma, que reúna los requisitos del puesto de trabajo.

### **Capítulo VI. Tiempo De Trabajo**

#### **Artículo 20. Jornada Laboral**

La jornada anual de trabajo será de 1.712 horas de trabajo efectivo, que se prestará en jornada intensiva, a turnos según establezca empresa para cubrir de una manera más eficaz el servicio que presta o las necesidades que puedan presentarse, o en jornada partida para los departamentos o servicios que la empresa establezca.

No obstante todo ello, por motivos de cumplimiento de la legislación sobre prevención de riesgos laborales, así como por organización interna, el trabajador deberá personarse en las dependencias designadas por la empresa, 30 minutos





antes de la finalización de la jornada laboral, para proceder a su aseo personal y entrega de ropa y útiles afectos a la actividad.

La empresa podrá establecer con el representante de los trabajadores una distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En este caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Si la duración de la jornada diaria continuada excede de seis horas, se establece un periodo de descanso durante la misma de duración de treinta minutos y se computarán como jornada de trabajo.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, exponiéndose un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo antes del día 15 de diciembre del año correspondiente.

En la fiesta local, habrá una reducción de dos horas.

Los trabajadores provenientes del Ayuntamiento mantendrán la jornada laboral que a la fecha de la firma del presente Convenio viniesen realizando.

### **Artículo 21. Fiestas Laborales**

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

### **Artículo 22. Permisos Retribuidos**

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisa reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera del municipio de residencia, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.



f) Para asistir a exámenes de cursos oficiales.

g) Por asuntos propios, tres días que se solicitarán con una antelación mínima de una semana y que se concederán o no en función de las necesidades del servicio.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve 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 aquélla.

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

j) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

(Apartado añadido por Ley 12/2001)

k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, 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 aquélla.

(Párrafo modificado por Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o



más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

l) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral. (Redactado según Ley 39/1999)

m) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

n) Los días 24 y 31 de diciembre, se computarán como días de permiso retribuido, y serán de libre elección por parte del trabajador en caso de coincidir con sábados o domingos; en todo caso estos días deberán ser atendidos por el personal que esté designado de guardia.

o) Los días 25 de diciembre y 1 de enero de los años correspondientes, el personal que tenga obligación de trabajar en festivos, deberá de desarrollar la jornada con la mera atención de incidencias suscitadas, sin someterse a horario ordinario.

Las partes convienen que en la próxima negociación se desglosaran los derechos derivados de la Ley de Igualdad y Ley de Conciliación de la Vida Laboral, si bien, lo contenido en dichos textos tiene vigencia a fecha de la firma del presente





convenio.

### **Artículo 23. Vacaciones Anuales**

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de veintitrés días laborables. La empresa elaborará el calendario de vacaciones con el fin de que cada trabajador conozca las fechas que le corresponde dos meses antes del comienzo del disfrute.

En caso de vacaciones programadas, y el trabajador sufre un accidente laboral que le imposibilite el disfrute de las mismas, el trabajador tendrá derecho a coger los días no disfrutados de dicho año.

Las vacaciones correspondientes al año podrán disfrutarse hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Las vacaciones programadas sólo podrán ser suspendidas o variadas por necesidades del servicio y previa justificación de las mismas por la empresa.

## **Capítulo VII. Servicio De Disponibilidad Horas Extraordinarias**

### **Artículo 24. Servicio De Disponibilidad**

Objeto

Debido al carácter de servicio público que presta la empresa la disponibilidad será obligatoria para todos los trabajadores que por sus condiciones específicas, y especialmente en el área técnica sean designados por la dirección para tales cometidos.

Consistirá básicamente en estar localizable y disponible durante el tiempo que exceda la jornada ordinaria semanal, debiendo permanecer en expectativa de posibles llamadas para atender avisos urgentes fuera del horario de trabajo habitual, según el reglamento de guardias establecido para este tipo de actuaciones; no obstante todo primará la seguridad y salud pública ante cualquier criterio a adoptar.

Organización

Para su regulación y organización se elaborará antes del inicio de cada año, un cuadrante anual distribuido de forma semanal, designando a los trabajadores que la realizarán. El trabajador en situación de Disponibilidad deberá llevar un teléfono móvil o medio de localización alternativo que la Dirección ponga a su disposición, atendiendo los avisos y llevando a cabo las actuaciones necesarias, según reglamento de guardias revisado y sujeto su aprobación a la Comisión Paritaria.

El Cuadrante de guardias semanales quedará establecido de la siguiente forma:





Operarios de redes de abastecimiento serán nombrados como titulares de guardia durante 8,5 semanas anuales y como retén de apoyo de guardia 8,5 semanas al año.

Operarios de limpieza de alcantarillado serán nombrados como titulares de guardia durante 26 semanas anuales.

Operarios Electricistas serán nombrados como titulares de guardia durante 17 semanas anuales.

#### Importe

Se establece como compensación económica por la realización del servicio de disponibilidad un Plus de Disponibilidad de 71,75 € por trabajador y semana en situación de disponibilidad cantidad provisional para el año 2007. Dicho importe se abonará a partir del 1 de mayo del presente año.

Para el cálculo de los atrasos, se procederá de la siguiente forma:

- Año 2006:	5,02 €/mes en concepto de atrasos o parte proporcional
- Año 2007:	4,50 €/mes en concepto de atrasos o parte proporcional

A partir de mayo de 2007 se abonará el importe acordado en el presente convenio.

#### **Artículo 25. Horas Extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Sin perjuicio del carácter voluntario de las horas en los términos legalmente establecidos, teniendo en cuenta el carácter público del servicio que presta la empresa y su deber de garantizar la continuidad con las mínimas interrupciones de servicio, 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 derivadas 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 mediante la utilización de las distintas modalidades de contratación laboral previstas



legalmente.

Se fija, para todas las categorías, el valor de la hora extraordinaria diurna en 12,00 € y el tiempo de descanso equivalente en una hora y treinta. Asimismo se fija, para todas las categorías, el valor de la hora extraordinaria nocturna en 18,00 € y el tiempo de descanso equivalente en dos horas ordinarias. Esta valoración incluye la parte proporcional de cualquier otro concepto de los fijados en el presente convenio que pudiera corresponder por los trabajos realizados.

Para el año 2007 el importe de las horas extras ascenderá a 12,30 €/hora extra diurna y 18,45 €/hora extra nocturna, los precios cifrados son provisionales a falta de la regularización que deberá efectuarse una vez conocido el IPC Real del año 2007.

### **Artículo 26. Complemento De Guardia**

Las trabajos realizados durante la guardia (primer guardia y segundo guardia), se abonarán mediante el pago de una cantidad compensatoria denominada «Complemento de Guardia» que se fija en 110,00 € por semana de guardia y por operario. Con dicha cantidad se abonan y compensan todas las horas realizadas durante dicha guardia y que procedan de averías urgentes y que afecten a la sanidad, seguridad vial y regularidad de los servicios prestados. En el caso de que, por dictamen de la autoridad laboral competente, no pudieran abonarse dichas horas mediante el referido Complemento, se abonarán o compensarán por tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Dicho concepto económico se abonará a partir del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

Para el año 2007 el importe del complemento de guardia ascenderá a 112,75 €/semana de primer guardia o segundo guardia y operario, el precio cifrado es provisional, a falta de la regularización que deberá efectuarse una vez conocido el IPC Real del año 2007.

## **Capítulo VIII. Régimen Retributivo**

### **Artículo 27. Principio General**

Las retribuciones y demás condiciones del presente convenio anulan por completo todas y cada una de las condiciones establecidas anteriormente derivadas de otro convenio colectivo quedando por tanto, única y exclusivamente las recogidas en el presente convenio.

El personal contratado para realizar jornadas de trabajo inferiores a la ordinaria, verá reducida sus retribuciones para todos los conceptos en la misma proporción en que tenga reducida su jornada, con la excepción de aquellos conceptos cuya



prestación se pueda calcular por unidad de tiempo, sirviendo esto de unidad de retribución del mismo.

No se devengará ningún otro concepto económico fuera de los estrictamente reconocidos en este convenio colectivo.

### **Artículo 28. Incremento Salarial 2.007 y 2.008**

Para el año 2.007 los conceptos retributivos establecidos en el presente convenio se incrementarán en el porcentaje del índice de precios al consumo Previsto al que se le añadirá un diferencial de 0,5 puntos.

Para el año 2.008 los conceptos retributivos establecidos en el presente convenio se incrementarán en el porcentaje del índice de precios al consumo Previsto al que se le añadirá un diferencial de 0,75 puntos.

### **Artículo 29. Cláusula De Garantía Salarial.**

Para el año 2007, en el caso de que al finalizar el año el IPC real fuere superior al previsto, se aplicará el diferencial suficiente para la subida final sea igual al IPC real más 0,5%.

Para el año 2008, en el caso de que al finalizar el año el IPC real fuere superior al previsto, se aplicará el diferencial suficiente para la subida final sea igual al IPC real más 0,75%.

Del Salario.

### **Artículo 30. Salario Base**

El salario es la retribución mensual especificada para cada categoría profesional que retribuye por todos los conceptos económicos los conocimientos, la experiencia, la antigüedad, las condiciones o peculiaridades de cada puesto de trabajo y la aptitud de cada trabajador por ejecución correcta y una dedicación al trabajo de las horas en cómputo anual establecidas en el presente convenio.

Su percepción se llevará a cabo distribuido en doce mensualidades ordinarias y en las cuatro pagas extraordinarias recogidas en el presente convenio.

A continuación se establecen los importes mensuales de salario base para el año 2.006 y los provisionales de 2.007.

		2007
	2006	(2 % + 0,5 %)
<b>Grupo Profesional Tercero</b>		
Capataz	928,00 €	951,20 €



<b>Grupo Profesional Segundo</b>		
Área Administración y Gestión Clientes		
Oficial administrativo	905,00 €	927,62 €
Auxiliar administrativo	893,00 €	915,32 €
Inspector	893,00 €	915,32 €
Lectores	893,00 €	915,32 €
Área Explotación y mantenimiento		
Capataz	928,00 €	951,20 €
Subcapataz	915,00 €	937,87 €
Oficial de primera	905,00 €	927,62 €
Oficial de segunda	893,00 €	915,32 €
<b>Grupo Profesional Primero</b>		
Operario especialista	881,00 €	903,02 €
Operario	870,00 €	891,75 €

El importe del salario base para el año 2006 para cada una de las categorías anteriores, es el resultado de un incremento medio sobre el año 2005 del 3,43 %, al cual se le ha agregado una cantidad lineal de 100,00 € anuales, lo que ha supuesto una subida media final de un 4,55 %.

Para el año 2008, además de la subida prevista en los artículos 28 y 29, a las categorías de Capataz, Oficial de primera, Subcapataz (personal de oficios), se le agregará el importe de 25,00 €/mes en el salario base.

### **Artículo 31. Adecuación Convenio**

Los trabajadores que vengán disfrutando del concepto de adecuación convenio mantendrán dicho importe en sus nóminas incrementado según la cláusula de revisión salarial pactada en el presente convenio.

Para el año 2006, se revisará con un incremento del 3,7%.

Para el año 2007, en el caso de que a finalizar el año el IPC real fuere superior al previsto, se aplicará el diferencial suficiente para la subida final sea igual al IPC real más 0,5%.

Para el año 2008 en el caso de que a finalizar el año el IPC real fuere superior al previsto, se aplicará el diferencial suficiente para la subida final sea igual al IPC real más 0,75%.

### **Artículo 32. Pagas Extraordinarias**

Los empleados percibirán cuatro pagas extraordinarias al año, cuyo importe será

igual que el establecido en el artículo 27 Salario para cada categoría que figura en el artículo anterior. Las tres primeras pagas extraordinarias se percibirán en los meses de marzo, junio y septiembre junto con la nómina de dichos meses, y la cuarta, se percibirá en el mes de diciembre, abonándose antes del día 20 de dicho mes.

Complementos Salariales

### **Artículo 33. Plus Turnicidad**

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas. La dirección de la empresa fijara la composición de los turnos cuidando de que todos los trabajadores estén un número de jornadas similar en cada turno. Los trabajadores disfrutarán del descanso semanal en una fecha variable, entendiéndose que las horas trabajadas en sábados, domingos o festivos forman parte de su jornada laboral ordinaria anual de trabajo, de acuerdo con el cuadrante de turnos establecido en las empresa.

Para el 2.006 el plus de Turnicidad se fija en 8,00 € por día efectivo trabajado, a saber que la modalidad de turno adoptada en la fecha de la firma del presente convenio consiste en dos semanas de turno de mañana y una de tarde. Dicho plus es compatible con los de nocturnidad y festivos.

Para el 2.007 el plus de Turnicidad, con carácter provisional, será de 8,20 € por día efectivo trabajado, a saber que la modalidad de turno adoptada en la fecha de la firma del presente convenio consiste en dos semanas de turno de mañana y una de tarde. Dicho plus es compatible con los de nocturnidad y festivos.

### **Artículo 34. Plus Festivo Y Domingo**

Los trabajadores incluidos dentro del cuadrante de turnos anual y que trabajen en día Festivo, Sábado y Domingo percibirán por Sábado, Domingo o festivo efectivamente trabajado el importe de 16,08 €, para el año 2006 y de 16,48 € para el año 2007, con carácter, este último, provisional.

El abono de dicho complemento será compatible con el Plus de Turnicidad y Nocturnidad y se iniciará a partir del mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 35. Plus Nocturnidad**

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 horas y las 6.00 horas y previa designación de la Dirección para la realización de búsqueda de fugas dicho



concepto se abonará a razón de 12,00 € por hora trabajada para el 2006, siendo para el 2007 de 12,30 € por hora, con carácter, esta última, provisional Dicho complemento será compatible con el plus de Turnicidad y festivos/ Domingos.

A partir de mayo de 2007 se abonará el importe acordado en el presente convenio Complementos Extrasalariales.

### **Artículo 36. Plus Transporte**

Plus extrasalarial mediante el que se compensa al trabajador por su desplazamiento desde su lugar de residencia hasta el centro habitual de trabajo y a la inversa.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo percibirán en concepto de plus de transporte la cantidad de 2,50 € por día efectivo trabajado, siendo para el 2007 la cifra de 2,56 €, con carácter provisional.

### **Artículo 37. Dietas**

El trabajador que por necesidad de la empresa tenga que desplazarse y dormir, desayunar, comer o cenar fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá las siguientes cantidades:

	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Desayuno:	4,50 €	5,00 €
Almuerzo:	18,00 €	18,45 €
Cena:	9,00 €	9,23 €
Habitación:	36,00 €	36,90 €

Asimismo, cuando se prolongue la jornada por necesidades del servicio y que ésta coincida con la hora de comida o cena, la empresa pagará las cantidades referidas o pagará la comida.

### **Artículo 38. Ropa De Trabajo**

La empresa dará una dotación de ropa de trabajo suficiente para desempeñar el mismo y que pueda ser lavada y el trabajador disponga de otra muda. Este material será repuesto por la empresa previa entrega de la ropa deteriorada.

### **Artículo 39. Ayuda Escolar**

La empresa abonará al empleado la cantidad de 60,00 € anuales por cada hijo en edad escolar que conviva con el mismo y que se encuentre matriculado en un





curso completo de enseñanza académica oficial como ayuda escolar para el pago de los libros de texto, todo ello para el año 2006, quedando para el 2007 en 61,50 € anuales y con carácter provisional... Esta ayuda se abonará en la nómina de noviembre, previa entrega por parte del empleado de fotocopia oficial del resguardo de la matrícula.

#### **Artículo 40. Consumo De Agua**

A todos los trabajadores pertenecientes al servicio de aguas se le abonará la cantidad de 227,00 € anuales en concepto de gastos por consumo de agua para todo el año. El importe se ingresará en la nómina del mes de enero. La revisión de la cuantía de este concepto será función a la subida de tarifas acordada por el Excmo. Ayto. de Níjar.

Dicho importe se abonará a partir del mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo previo descuento de las cantidades que se hayan dejado de abonar hasta ese momento correspondiente al año 2.007.

#### **CAPÍTULO IX: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

##### **ARTÍCULO 41. POLÍTICA DE SEGURIDAD EN LA EMPRESA.**

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

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

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

Los fundamentos básicos de la política de seguridad son:

- Fundamento Humano: Preservar la integridad física

y la salud de nuestros empleados. El accidente no afecta tanto sólo a los otros, nos concierne a todos.

- Fundamento Legal: La normativa legal vigente y la Constitución Española, protegen el derecho a la Seguridad y Salud de nuestros empleados.

- Fundamento Económico: Una política eficaz en prevención de riesgos laborales contribuye a alcanzar otros niveles de calidad, competitividad y de satisfacción de







nuestros empleados y clientes.

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

- Evitar los Riesgos Laborales.
- Evaluar los Riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el Trabajo a la Persona.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual.
- Informar y Formar a los trabajadores sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo.
- Planificar las actuaciones preventivas adecuadas a cada centro de trabajo.

#### **Artículo 42. Consulta Y Participación De Los Trabajadores.**

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

Las competencias de los Delegados de Prevención son: de colaboración con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva, de información entre los trabajadores del cumplimiento de la normativa sobre

Prevención de Riesgos Laborales, de ser consultados sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud laboral y de control sobre el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

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

#### **Artículo 43. Formación**

La Empresa pondrá a disposición de los Delegados de Prevención los medios para procurar una formación acorde a las necesidades. Así mismo, todos los trabajadores recibirán la pertinente información y formación sobre los riesgos a





los que están expuestos y las medidas preventivas a adoptar.

#### **Artículo 44. Vigilancia De La Salud**

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

#### **Artículo 45. Obligaciones De Los Trabajadores**

Los trabajadores con arreglo a su formación deberán:

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

### **Capítulo X. Régimen Asistencial**

#### **Artículo 46. Incapacidad Temporal. Accidente De Trabajo**

El empleado que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo tendrá derecho a que la empresa le complemente las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta el 100% de la suma de los siguientes conceptos salariales:

- Salario Base
- Adecuación Convenio
- Plus de Turnicidad





- Plus de Responsabilidad
- Plus de Disponibilidad
- Plus de Festivos
- Complemento de Guardia

El pago de este complemento de produce desde el día siguiente al que se haya producido la baja por accidente de trabajo.

#### **Artículo 47. Incapacidad Temporal. Enfermedad Común**

El empleado que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común tendrá derecho a que la empresa le complemente las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100% de la suma de los siguientes conceptos salariales:

- Salario Base
- Adecuación Convenio
- Plus de Turnicidad
- Plus de Responsabilidad
- Plus de Disponibilidad
- Plus de Festivos
- Complemento de Guardia

Desde el cuarto día siguiente al que se haya producido la baja por dicha enfermedad.

Si la incapacidad temporal derivada de enfermedad común supera 7 días continuados, las prestaciones económicas a complementar por la empresa devengarán desde el primer día de incapacidad temporal.

#### **Artículo 48. Seguro De Accidente De Trabajo**

La empresa concertará y correrá con los gastos de la póliza un seguro de accidentes de trabajo que cubra el riesgo de muerte e invalidez por importe de 22.000 €.

### **Capítulo XI. Régimen Disciplinario**





## **Artículo 49. 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 50. 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 51. Faltas Leves**

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 falta 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 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 puedan 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 52. Faltas Graves**

Son 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 la puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta muy grave.
- 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 firmado por aquel.
- 6) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de éste.
- 7) La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo o para terceros, o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada como muy grave.
- 8) Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
- 9) La embriaguez o toxicomanía, evidencia 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 artículo anterior, 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 establecido 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 de 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 53. Faltas Muy Graves**

Se considerara como faltas muy graves las siguientes:

1) Más de diez 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 otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor y, en todo caso, la 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 personas ajenas a la empresa datos de reserva obligada.

10) Realizar trabajos particulares dentro de la jornada.

11) Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respecto 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 artículo «precedente al anterior», y, en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo «anterior».

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 54. Régimen De Sanciones Y Procedimiento**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de los estipulados en el presente convenio.

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 al trabajador con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma al representante de los trabajadores. 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, ésta 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 55. Graduación De Las Faltas**

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

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

### **Artículo 56. 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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Artículo 57. Acumulación De Faltas**

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

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

## **Capítulo XII. Representación Legal De Los Trabajadores**

### **Artículo 58. Delegado De Personal**

Corresponde al delegado de personal todas las competencias y garantías que le atribuyen la legislación vigente sobre la materia.

## **Capítulo XIII. Paz Laboral**

### **Artículo 59. Paz Laboral**

Los trabajadores se comprometen a no hacer cualquier tipo de presión, reivindicación o huelga durante la vigencia del presente convenio colectivo.