



## **I CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO MUNICIPAL DE AGUAS DE ESTEPONA Y LA CONCESIONARIA DEL MISMO U.T.E. FERROVIAL SERVICIOS, S. A. - FERROVIAL, S. A., PARA SU CENTRO EN ESTEPONA (MÁLAGA)**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Ferroser, código de convenio 2906892, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico con fecha 15 de diciembre de 2003, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ella.

Segundo: Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

Tercero: Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

Málaga, 26 de diciembre de 2003.

La Delegada Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, firmado:

Isabel Muñoz Durán.

## **I CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO MUNICIPAL DE AGUAS DE ESTEPONA Y LA CONCESIONARIA DEL MISMO U.T.E. FERROVIAL SERVICIOS, S. A. - FERROVIAL, S. A., PARA SU CENTRO EN ESTEPONA (MÁLAGA)**

### **Preámbulo**

El presente convenio colectivo surge como consecuencia de la voluntad de ambas partes, social y empresarial, de comenzar a autorregular las relaciones laborales que se producen en la vida diaria del servicio municipal de aguas de Estepona, manifestando ambas partes su interés de sustituir el Convenio Colectivo Provincial del Agua, sin desarrollo desde el año 1992, por el presente convenio colectivo, el cual es considerado en su cómputo y conjunto más beneficioso que el antes mencionado, todo ello de conformidad con lo pactado y acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores de fecha 17 de junio de 2003, siendo dicho acuerdo ratificado en asamblea por la plantilla.

### **Capítulo I. Extensión y Ámbito del Convenio**





## **Artículo 1. Ámbito Territorial**

Las normas del convenio serán de aplicación al centro de trabajo comprendido en el ámbito funcional, así como en aquellos centros de la provincia de Málaga que en un futuro desarrolle su actividad.

## **Artículo 2. Ámbito del Presente Convenio Colectivo**

El presente convenio es de aplicación obligatoria para todos los trabajadores que prestan sus servicios en el Servicio Municipal de Aguas de Estepona, siendo empleadora de los mismos la U.T.E. Ferroviales Servicios, Sociedad Anónima-Ferroviales Sociedad Anónima, (FERROSER).

## **Artículo 3. Ámbito Funcional**

El presente convenio regula las relaciones laborales existentes entre todo el personal que presta sus servicios en el Servicio Municipal de Aguas de Estepona (Málaga), siendo empleadora de los mismos la U.T.E. Ferroviales Servicios, Sociedad Anónima-Ferroviales Sociedad Anónima (FERROSER), cuya concesión administrativa de gestión se dedica a la actividad de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas en su centro de Estepona, y de los trabajadores/as en dicho centro.

Queda excluido del presente convenio únicamente aquel personal al cual a la fecha de entrada en vigor del mismo le venía siendo de aplicación el convenio colectivo del Ilmo. Ayuntamiento de Estepona.

## **Artículo 4. Ámbito Personal**

El presente convenio es de aplicación obligatoria para todos los/as trabajadores/as fijos o eventuales que prestan sus servicios o actividades, bien con su esfuerzo físico, intelectual, de dirección o de simple vigilancia o atención en el Servicio Municipal de Aguas de Estepona (Málaga), salvo las excepciones que se regulen expresamente en alguno de los artículos del mismo, siendo empleadora de los mismos la U.T.E. Ferroviales Servicios, Sociedad Anónima-Ferroviales Sociedad Anónima (FERROSER).

## **Artículo 5. Ámbito Temporal del Convenio Colectivo**

El presente convenio colectivo entrará en vigor con su firma retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2003, con independencia de la fecha de su registro y publicación.

El presente convenio colectivo finalizará el 31 de diciembre de 2004, pudiendo a partir de dicha fecha ser denunciado el mismo por cualquiera de ambas partes con una antelación mínima de 1 mes, pudiendo acordarse en dicho acto la

iniciación de un nuevo proceso de negociación.

### **Artículo 6. Prórroga**

El convenio puede prorrogarse por años naturales al no existir solicitud de denuncia con preaviso, de cualquiera de las partes negociadoras, con un mes de antelación a su vencimiento o de la prórroga en su caso.

La prórroga llevará consigo el mismo incremento para todos los conceptos retributivos que el que experimentó el IPC real en el año 2004 o de su prórroga.

Denunciado el convenio, las negociaciones de la comisión deliberadora, se prorrogarán por periodo que exceda de la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado éste, por años naturales, hasta la formación de un nuevo convenio, tanto en sus cláusulas obligacionales cuanto en las normativas, se aplicará el IPC real del año anterior en todos sus conceptos retributivos, sin posibilidad de absorción y compensación.

### **Artículo 7. Comisión Mixta Paritaria de Vigilancia e Interpretación**

La comisión mixta de vigilancia e interpretación del presente convenio colectivo quedará constituida por la dirección de la empresa y por los representantes de los trabajadores, ambos asistidos por los asesores que estimen oportuno, en proporción igual al 50% cada parte de los miembros de la comisión negociadora.

Las discrepancias, consultas o reclamaciones derivadas del presente convenio colectivo, se realizarán a través del comité de empresa o delegados de personal, por medio de escrito detallado de las cuestiones objeto a plantear, quien dará trámite a la dirección de la empresa.

Esta contestará favorablemente o desfavorablemente mediante escrito detallado en el plazo de quince días, y si no se llegase a acuerdo se convocará a la comisión mixta para que en plazo de quince días se reúnan a debatir las discrepancias quedando, en última instancia, acudir a la vía legal que en derecho corresponda.

### **Artículo 8. Normas de Aplicación**

En todo lo no previsto en las cláusulas del presente convenio colectivo se aplicarán las disposiciones legales estatales y autonómicas vigentes en materia laboral así como, con carácter supletorio, lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua.

## **Capítulo II. Organización de Trabajo**

### **Artículo 9. Organización**





En lo que a la organización y prestación del trabajo se refiere, se estará a las disposiciones legales vigentes y Reglamento de Régimen Interior de la misma, si lo hubiere. En cualquier caso la organización del trabajo es una facultad exclusiva de la empresa. Sin perjuicio de las facultades que correspondan al comité de empresa o delegados de personal, cuidando especialmente la formación profesional y técnica de los/as trabajadores/as debiendo procurar estos en las medidas de sus posibilidades completar y perfeccionar dichos conocimientos.

Los trabajadores del servicio deberán desempeñar aquellas funciones de inferior categoría que sean necesarias para la realización de las tareas diarias encomendadas y propias del servicio de aguas, todo ello de conformidad con la normativa vigente.

### **Artículo 10. Vestuario**

La empresa facilitará a los trabajadores ropa de trabajo adecuada a la climatología y a las funciones que tengan asignadas.

La ropa de trabajo de invierno se entregará antes del 31 de octubre, y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el 31 de mayo.

La ropa de trabajo de verano se entregará antes del 31 de mayo y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el 31 de octubre.

No obstante, la dirección de la empresa, previo informe del Comité de Seguridad y Salud o Delegado de Prevención, podrá variar las fechas antes indicadas, teniendo en consideración las circunstancias climatológicas en cada caso.

Todas las prendas de trabajo llevarán emblema distintivo de la empresa en lugar visible.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, y deberá conservarse en las mejores condiciones de aseo y presentación, sin prescindir de ninguno de los distintivos característicos de las mismas, ni introducir en ellas modificación alguna.

Prenda de trabajo de invierno: Estará compuesto de:

- Dos camisas de manga larga.
- Dos pantalones.
- Dos chaquetillas.
- Un par de botas de seguridad.

Prenda de trabajo de verano: Estará compuesto de:





- Dos camisas de manga corta.
- Dos pantalones.
- Un par de zapatos de seguridad.

Ropa de reposición:

- Un traje de agua.
- Un par de guantes.
- Un par de botas de agua.
- Un anorak.

### **Artículo 11. Productividad**

Las partes hacen constar que consideran básico para el buen funcionamiento de la empresa en particular y de la economía nacional en general, que se incremente la productividad en todos los centros de trabajo, procurando un incremento del rendimiento, tanto global como individualmente, considerado. Teniendo en cuenta este incremento de productividad han sido posibles las estipulaciones de este convenio, en el que, con carácter general, se ha contemplado una revisión de horas extraordinarias dentro de las posibilidades propias del tamaño de la empresa y de las características de servicio público que desempeña.

## **Capítulo III. Promoción y Contratación**

### **Artículo 12. Provisión de Vacantes**

El personal de la empresa, tendrá preferencia para ocupar las vacantes existentes en cualquier categoría, siempre que demuestren su capacitación y reúnan los requisitos y condiciones exigidos.

Para cubrir las vacantes existentes en la empresa o centro de trabajo que se realice por concurso-oposición o libre designación, estará siempre presente la representación legal o sindical de los trabajadores.

### **Artículo 13. Concurrencia**

Todo el personal de la empresa puede acudir a las plazas convocadas por concurso-oposición para cubrir las vacantes que se produzcan, cualquiera que sea la categoría o escalafón a que originariamente pertenezcan.

### **Artículo 14. Asimilaciones Salariales**





Los peones que no hayan ascendido de categoría a los 8 años de servicio, pasarán a cobrar el salario base de la categoría inmediatamente superior.

Igualmente los peones especialistas que no hayan ascendido de categoría en 8 años de servicio, pasarán a cobrar el salario base del G.O. Oficial 3.<sup>a</sup> - 3.<sup>a</sup> categoría.

Los peones especialistas que actualmente desarrollan su trabajo en régimen de turno cerrado, pasarán a clasificarse con la categoría de oficial 3.<sup>a</sup> - 5.<sup>a</sup> categoría. Esta clasificación profesional que se establece para este personal no supondrá en ningún caso la variación de tareas que actualmente realizan.

El tiempo de permanencia en la categoría de peón especialista, se tendrá en cuenta para la asimilación salarial inmediatamente superior a la de la categoría de oficial 3.<sup>a</sup> - 5.<sup>a</sup> categoría.

La función de encargado de sección de centro de trabajo, tendrá la categoría de técnico de 2.<sup>a</sup> - B.

#### **Artículo 15. Contratación**

La contratación se acomodará a los sistemas y modelos de contratación vigentes en cada momento.

Se entenderá entre ambas partes la negociación de contratación por I.T. de larga enfermedad.

También se podrán establecer contratos de relevo, cuando así lo desee algún trabajador.

### **Capítulo IV. Jornada y Régimen de Trabajo**

#### **Artículo 16. Jornada**

La jornada laboral de los empleados de la empresa U.T.E. Ferroviales Servicios, Sociedad Anónima-Ferroviales, Sociedad Anónima, concesionaria del servicio municipal de aguas de Estepona, será de 35 horas semanales, siendo distribuidas de la siguiente forma:

1. Personal de oficina y lectores: incluidos en este grupo el personal administrativo y los lectores.
2. Personal de red: incluidos en este grupo los operarios de mantenimiento.

#### **A. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL**

Jornada ordinaria



Personal de oficina y lectores: 35 horas semanales.

1. Desde la fecha actual hasta 14 de junio de 2003.		
De lunes a viernes		
Mañanas:	8:30 a	14:30
2 tardes semanales:	16:00 a	18:30
2. Desde 15/06/2003 hasta 15/09/2003		
De lunes a viernes		
Mañanas:	8:00 a	15:00
3. Desde 16/09/2003 hasta 31/12/2003		
De lunes a viernes		
Mañanas:	8:30 a	14:30
2 tardes semanales:	16:00 a	18:30
4. Desde 01/01/2004 hasta 14/06/2004		
De lunes a viernes		
Mañanas:	8:30 a	15:00
1 tarde semanal:	16:00 a	18:30
5. Desde 15/06/2004 hasta 15/09/2004		
De lunes a viernes		
Mañanas:	8:00 a	15:00
6. Desde 16/09/2004 hasta 30/11/2004		
De lunes a viernes		
Mañanas:	8:30 a	15:00
1 tarde semanal:	16:00 a	18:30
7. A partir del 1/12/2004		
De lunes a viernes		
Mañanas:	8:00 a	15:00
Personal de red: 35 horas semanales distribuidas en cuadrantes con jornada intensiva.		
De lunes a jueves		
Turno de mañana:	8:00 a	14:30
Turno de tarde:	14:30 a	21:00
Viernes		
Turno de mañana:	8:00 a	15:00
Turno de tarde:	14:00 a	21:00

En el caso del personal de red faltan dos horas semanales para realizar las 35 acordadas. Estas dos horas se realizarán los fines de semana y festivos de la siguiente forma.

#### B. JORNADA DE SÁBADOS Y DOMINGOS (PERSONAL DE RED).

Serán realizados por dos operarios cada día mediante el cuadrante anual de guardias, festivos, sábados y domingos.

El número máximo de fines de semana (se entiende sábado y domingo) a realizar por cada operario será de 7 anuales.



En el caso que por alguna circunstancia algún operario no pudiera realizar el turno asignado, lo realizará el operario que le corresponda la guardia de la siguiente semana, según el cuadrante anual y dentro de su grupo, siempre que éste se encuentre en activo y así sucesivamente hasta cubrir el fin de semana. Asimismo realizará las semanas que tenía asignadas en el cuadrante, de forma que este no variará, a no ser por una baja definitiva o de larga duración, o por la incorporación de un nuevo operario, para lo que se modificará el cuadrante incluyendo la nueva circunstancia rotándose los turnos en función del orden establecido. En el caso que la citada circunstancia así como otras ajenas a la voluntad de la empresa y trabajadores provocase la realización de más de 7 fines de semana anuales, los excesos trabajados se abonarán en horas extras a los operarios que tuvieran que realizarlos.

Horario de sábado y domingo: 8:00 a 15:00

Los trabajadores que realicen el domingo, tendrán derecho a descansar el lunes siguiente si las necesidades del servicio lo permiten, descansándose tan pronto como este lo permita.

Como compensación por los trabajos a realizar en sábados y domingos, se percibiría un plus de sábados y domingos, por importe de 30,20 euros brutos, por cada sábado o domingo efectivamente trabajado.

#### C. JORNADA DE FESTIVOS (PERSONAL DE RED).

Serán realizados por dos operarios mediante el cuadrante anual de guardias, festivos, sábados y domingos. En el caso que por algún motivo algún operario no pudiera realizar el turno asignado, será realizado por el operario que le corresponda la guardia de la siguiente semana según el cuadrante anual y dentro de su grupo, siempre que éste se encuentre en activo y así sucesivamente hasta cubrir el festivo.

Asimismo realizará las semanas que tenía asignadas en el cuadrante, de forma que este no variará, a no ser por una baja definitiva o de larga duración, o por la incorporación de un nuevo operario, para lo que se modificará el cuadrante incluyendo la nueva circunstancia rotándose los turnos en función del orden establecido.

Los operarios que realicen el turno de festivo descansarán el siguiente día laborable si las necesidades del servicio lo permiten.

Descansándose tan pronto como este lo permita.

En el caso que un día festivo coincida con sábado, este día será considerado como festivo y será realizado por los operarios que lo tengan asignado como festivo.







En el caso que un día festivo coincida con domingo, este día será realizado por el personal de domingo, al ser trasladado el festivo al lunes que será realizado por el personal que lo tenga asignado como festivo, siempre y cuando persista la actual legislación sobre traslado de festivos.

Horario de los festivos de: 8:00 a 15:00

Los operarios que presten sus servicios en festivos, (fiestas nacionales, locales y de la C.A., según cuadrante anual), percibirán un plus de festivos por importe de 30,20 euros brutos por cada festivo efectivamente trabajado.

#### D. JORNADA DE PERSONAL DE OFICINA Y LECTORES.

Se realizará un cuadrante anual, en el que vendrán definidas las tardes asignadas al personal de oficina y lectores. En el caso que por algún motivo algún personal de oficina y lectores no pudieran realizar el turno asignado, lo realizará el que le corresponda el siguiente día y dentro de su grupo correspondiente y así sucesivamente hasta cubrir la tarde, abonándose en concepto de horas extras el exceso de la jornada.

#### E. CUADRANTE ANUAL.

El cuadrante anual de guardias, festivos, sábados y domingos será gestionado por la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores. Las modificaciones y turnos serán expuestos en el tablón de anuncios.

El mismo será desarrollado a partir del actual y teniendo en cuenta los diferentes grupos rotativos, tanto para sábados y domingos, como para festivos, guardias y turnos de tarde de personal de oficina y lectores.

En el turno de tarde se mantendrán, al menos, 3 operarios, cubriéndose las bajas y vacaciones con el cambio de turno de los operarios del siguiente grupo, durante todo el año, a excepción del período del 1 de julio al 31 de agosto, que se realizarán rotaciones de una semana de mañana y una semana de tarde para cada trabajador.

#### **Artículo 17. Servicio de Guardias**

Se entenderá por guardia el espacio de tiempo que el trabajador permanezca en expectativa de posibles atención al servicio, fuera del horario habitual y fuera del domicilio de la empresa. La finalidad de dicho servicio serán las actuaciones que requieran intervención por deficiencias en el suministro de agua, tomando las medidas oportunas en cada caso.

Cuando la avería o deficiencia sea considerada como grave por el operario encargado de la guardia, lo pondrá en conocimiento del superior que la empresa





designe, quien asumirá la responsabilidad del problema.

Las guardias serán realizadas por los trabajadores que actualmente vienen realizándola, más los trabajadores que quieran voluntariamente realizarla. Será la empresa la que designe en el grupo al que se incorpora, dependiendo de la cualificación del trabajador.

Una vez incorporado el trabajador a un grupo rotativo de guardias no podrá la empresa cambiarlo sin el acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

En caso de queja manifiesta sobre algún trabajador de guardia en la prestación del servicio la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores realizarán una valoración de las actitudes del trabajador en la prestación de dicho servicio, consensuando las medidas oportunas a tomar en cada caso.

El personal de nueva incorporación, tras el período de adaptación y reuniendo la capacitación necesaria, será incluido, si procede, en el servicio de guardia.

Las guardias serán realizadas por parejas, con un encargado de la guardia y un ayudante de la guardia.

El horario de guardia será de 21:00 a 8:00 horas del día siguiente de lunes a viernes. El sábado y domingo, así como festivos, será de 15:00 a 8:00 horas del día siguiente.

El encargado de la guardia deberá llevar el teléfono de guardia o elemento de localización que la dirección de la empresa ponga a su disposición, atendiendo a los avisos y actuando en los que sea necesario, requiriendo para ello la colaboración del adjunto de la guardia.

El adjunto de la guardia estará disponible cuando el encargado de la guardia necesite de su colaboración; deberá para ello llevar el elemento de localización que la dirección de la empresa ponga a su disposición.

Existirá un cuadrante con dos grupos rotativos para cubrir los dos puestos de guardia semanales.

En el caso que un operario no pueda terminar la semana de guardia por alguna causa ajena a su voluntad teniendo que ser reemplazado por el siguiente en el cuadrante anual de guardias, festivos, sábados y domingos, se le abonará a cada uno de ellos la parte proporcional de guardias realizadas, a su vez deberá realizar las guardias que tenga asignadas en el cuadrante.

Remuneración de las guardias.





Los importes a percibir serán los siguientes:	
Encargado de la guardia:	323,04 euros
Adjunto de la guardia:	258,44 euros

Dichos importes serán abonados por semana efectiva de guardia realizada.

Con las cantidades anteriormente señaladas, se estará retribuyendo la disponibilidad inherente a la guardia, el desplazamiento que genere cualquier incidencia, y las dos primeras horas efectivas de trabajo en su caso por actuación o salida.

A partir de la tercera hora, éstas se retribuirán como horas extraordinarias.

### **Artículo 18. Horas Extraordinarias**

Cuando las necesidades del Servicio lo requieran podrán realizarse horas extraordinarias (en adelante H.E.). Se procurará realizar el mínimo de H.E. que sean imprescindibles; a este fin, las empresas revisarán sus procesos de trabajo de forma que, dentro de lo posible y atendiendo a las necesidades del servicio, puedan éstas solventarse dentro de la jornada normal, sin precisar la realización de H.E.

Se consideran H.E. estructurales, las realizadas en periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad de que se trata.

Se considerarán H.E. de fuerza mayor, las realizadas teniendo en cuenta el carácter público del servicio encomendado a la empresa cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, situaciones especiales, averías que requieran reparaciones urgentes y/o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios que por su transcendencia sean inaplazables. El número de H.E. invertidas por estos motivos, no entrarán a efectos de limitación en el cómputo de las conceptuadas como H.E.

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

El importe por la realización de horas extras a partir de noviembre de 2003 será de 10,92 euros, correspondiendo un incremento del 50% a la hora extra nocturna, un 50% a la hora extra festiva y un 100% a la hora extra festiva nocturna.



Para el año 2004, la cantidad anterior se verá incrementada con el IPC Real del año anterior.

### **Artículo 19. Vacaciones**

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

### **Artículo 20. Festividades**

Se declara que el día 1 de junio y el 26 de diciembre serán considerados como días festivos en todo el ámbito de las empresas de aguas.

En caso de que el día 1 de junio coincida en domingo, éste se disfrutará el día anterior o posterior a dicho domingo, de común acuerdo entre empresa y trabajadores.

### **Artículo 21. Permiso de Estudio**

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

### **Artículo 22. Salarios**

Para el año 2003, los salarios estarán constituidos por las tablas salariales contempladas en el anexo del presente convenio.

### **Artículo 23. Subida Salarial para el Año 2004**

Para el año 2004, las tablas salariales establecidas para el año 2003 se incrementarán con el mismo porcentaje de incremento que experimente el IPC real durante el año 2003.

### **Artículo 24. Antigüedad**

La acumulación de los incrementos por antigüedad será la siguiente, es decir:

- El 2% anual hasta los 5 años de servicio.
- El 1,5% anual hasta los 15 años de servicio.
- El 3% anual hasta los 20 años de servicio.



- El 4% anual hasta los 25 o más años de servicio.

Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

El resultado de aplicar los porcentajes anteriores, por el de año de servicio de cada trabajador, será el total que se perciba en cada paga, tanto ordinaria como extraordinaria.

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

### **Artículo 25. Plus Compensatorio**

Se establece un nuevo plus salarial denominado plus compensación, por importe de 1.682,83 euros brutos anuales que se percibirán en doce mensualidades por cada trabajador de alta en la plantilla a la firma del acuerdo de fecha 17 de junio de 2003.

El importe de dicho plus se incrementará con el incremento que experimente el convenio de centro cada año.

El referido plus por el periodo correspondiente al año 2003 se cobrará íntegramente en su importe en la nomina del mes de agosto del presente año, comenzándose a prorratearse mensualmente a partir del 1 de enero de 2004.

Este plus se establece de mutuo acuerdo entre la representación de los trabajadores y la empresa, tiene su origen en el acuerdo de 17 de junio de 2003, y en dicho contexto deberá siempre ser interpretado, y su percibo sustituye y viene a compensar la desaparición de lo establecido en el capítulo VI del Convenio Provincial de Aguas (previsión social, arts. 31, 32, 33, 34 y 36).

### **Artículo 26. Pagas Extraordinarias**

El personal comprendido en este convenio percibirá anualmente cuatro pagas extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al salario base más la antigüedad mensual. Serán abonadas junto a las pagas ordinarias de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

### **Artículo 27. Paga de Beneficios**

La participación de beneficios, consistirá en un 15% de la suma del salario base, antigüedad mensual, plus de convenio mensual y retribuciones voluntarias donde exista. Se percibirán junto a las 12 mensualidades ordinarias, pero no en las pagas extraordinarias.

### **Artículo 28. Lectores**



Se señala como rendimiento normal de trabajo el siguiente:

Lectores: Se establece 160 lecturas de media por ciclo y jornada de 7 horas dentro de la población y de 125 lecturas de media y jornada de 7 horas en las barriadas y extrarradio. El exceso de lecturas sobre este mínimo se abonará a razón de 0,03 euros líquidos por unidad.

### **Artículo 29. Incapacidad Transitoria (IT)**

En caso de IT derivada de enfermedad o accidente debidamente acreditada por la SS o entidad aseguradora del riesgo de accidente, la empresa abonará la diferencia que existe entre su salario real, incluyendo gratificaciones y pluses de carácter fijo, y la prestación que perciba el trabajador en situación de baja.

### **Artículo 30. Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad**

Se establece un plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad, equivalente al 25% del salario base de cada trabajador de la empresa.

### **Artículo 31. Plus de Conducción**

En aquellas empresas donde se utilicen vehículos de la empresa para los desplazamientos, simultaneando la función propia del trabajador con la de conducir para transportar materiales y/o personas, se abonará un plus de conducción cuya cantidad será de 75,06 euros.

Este plus de conducción se incrementará en el mismo porcentaje que el convenio.

## **Capítulo VI. Previsión Social**

### **Artículo 32. Pensiones**

INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA:

La empresa complementará lo que el trabajador afectado perciba por la mutualidad, de tal forma que la pensión resultante signifique el 100% del salario real para la categoría laboral a que pertenecía en el momento de pasar a esta situación, este en cada momento vigente en la empresa.

Las cantidades que se perciban como complemento de pensión, no serán absorbidas por ningún concepto, y serán revisadas anualmente de acuerdo al IPC real.

### **Artículo 33. Seguro de Vida**

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



Las condiciones de la póliza son:

- a) El capital garantizado se abonará a los beneficiarios que designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir el fallecimiento.
- b) En caso de fallecimiento ocurrido por accidente en su servicio activo, se abonará el doble del capital garantizado.
- c) En el supuesto de invalidez absoluta permanente, estando el trabajador en activo, el asegurado percibirá el doble del capital garantizado, al declararse la invalidez.

Se establece como capital garantizado la cantidad de 18.154,00 euros .

## **Capítulo VII. Seguridad y Salud en el Trabajo**

### **Artículo 34. Seguridad y Salud**

En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo.

## **Capítulo VIII. Obra Social**

### **Artículo 35. Préstamo de Vivienda**

Se crea un fondo de préstamo de vivienda cuya cantidad, par cada empresa, será la resultante de multiplicar el 40% del número de trabajadores de la plantilla de cada una de ellas por la cantidad de 2.441,75 euros. La adjudicación de dichos préstamos quedará sujeta a los siguientes criterios:

- a) Tendrán acceso a dicho fondo los trabajadores con una antigüedad de dos años.
- b) Que el objeto de la solicitud sea la adquisición de una vivienda, como destino habitual del trabajador.
- c) Los plazos de amortización serán los siguientes:
  - De 5 años, cuando las retribuciones del interesado no excedan 2.704,55 euros anuales.
  - De 4 años, si las retribuciones son superiores a 2.704,55 euros sin sobrepasar las 4.507'59 .
  - De 3 años, si los ingresos son superiores a 4.507,59 euros.
- d) Dichos fondos serán controlados por los comités de empresas o delegado de personal y delegado sindical. Cuando las solicitudes sean superiores a las





disponibilidades se aplicará el orden de prelación establecido por la representación de los trabajadores.

e) Caso de no existir solicitudes para dichos préstamos, y a juicio de los representantes de los trabajadores, podrán concederse con estos fondos préstamos por valor de dos mensualidades o de una mensualidad, siendo los plazos de amortización de 24 o 12 meses, respectivamente.

### **Artículo 36. Ayuda Escolar**

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

LOGSE:

- Guardería, Preescolar, Enseñanza Primaria, 1.º y 2.º de E.S.O.: 23,46 euros.
- 3.º y 4.º de E.S.O., B.U.P., F.P. y C.O.U.: 35,20 euros.
- Universitarios de Grado Medio: 46,96 euros
- Universitarios de Grado Superior: 58,62 euros.

### **Artículo 37. Premio de Nupcialidad**

Con tal independencia de las prestaciones de la SS, se establece un premio de nupcialidad de 62,79 euros.

### **Artículo 38. Premio de Natalidad**

Con total independencia de las prestaciones de la SS, se establece un premio de natalidad de 106,21 euros.

### **Artículo 39. Ayuda por Fallecimiento**

Con total independencia de las posibles prestaciones de la SS, se establece una ayuda por sepelio de 62,79 euros, en caso de óbito del trabajador, cónyuge o hijos, siempre que estos no estén emancipados.

### **Artículo 40. Suministro de Agua Potable**

Las empresas o entidades, en los lugares donde distribuyan agua, vendrán obligadas a conceder a su personal el suministro para uso doméstico totalmente gratuita. Este beneficio será extensivo a las viudas de los trabajadores siempre que conserven tal estado.

### **Artículo 41. Seguro de Conducción de Vehículos**





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

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

### **Capítulo XIII. De los Sindicatos y Comités de Empresa**

#### **Artículo 42. Acción Sindical**

**REUNIÓN:** Se podrán realizar asambleas de trabajadores por centros de trabajos al final de la jornada, cediendo la empresa los locales.

La convocatoria y comunicación a la empresa corresponderá a los comités de empresa o delegados de personal y delegados sindicales.

**REPRESENTACIÓN:** Los comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, ostentarán la representación de los trabajadores adscritos a los respectivos centros de trabajos para la defensa de sus intereses, interviniendo en todas las cuestiones que se susciten en relación con el personal que representan.

**IN FORMACIÓN:** Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados por la empresa en los siguientes supuestos, entre otros:

- Con 20 días de antelación, en la implantación y reestructuración de servicios y sistemas de trabajos, así como en los cierres parciales o totales, definitivos o temporales de instalaciones que cuentan con personal a su servicio.
- Sobre plan de creación de nuevos puestos de trabajos.
- Sobre plan de superación o no del personal en los casos de nuevos ingresos.
- Realización de horas extraordinarias.
- Contratación de personal eventual.

**DE PROPUESTAS:** Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a proponer soluciones respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la empresa y que afecten a sus centros de trabajo.

Para el ejercicio de sus funciones detalladas en los párrafos anteriores, se entenderá que los comités y delegados tendrán los derechos que les han sido reconocidos por las disposiciones legales que regulan en materia sindical.





**TIEMPO SINDICAL:** Los representantes de los trabajadores dispondrán de 40 horas mensuales para realizar su cometido sindical. Asimismo, podrán utilizarlas también para asistir a cualquier tipo de convocatoria interna de su sindicato.

**SECCIONES SINDICALES:** Los sindicatos existentes en el seno de la empresa, podrán disponer de un delegado sindical que representará a los afiliados al mismo, siempre y cuando cuenten con un 30% de los afiliados.

En aquellos centros de trabajo donde no exista delegado de personal, los sindicatos podrán elegir un delegado sindical. Según el párrafo anterior tendrá las mismas garantías y derechos que el comité o delegado de personal.

**CUOTA SINDICAL:** A petición por escrito del trabajador, las empresas estarán obligadas a descontar la cuota sindical, haciendo entrega de la misma por el procedimiento que de común acuerdo se determine.

**FORMACIÓN SINDICAL:** Todos los trabajadores afiliados a un sindicato, tendrán derecho a un día de permiso retribuido al año para asistir, a requerimiento de su sindicato, a un cursillo de formación.

## **Capítulo X, Clasificación y Definición de las Categorías**

### **Artículo 43. Clasificación Según la Función**

El personal a que afecta el presente convenio se clasificará tendiendo en cuenta las funciones que realiza en los siguientes grupos:

Grupo I. Personal técnico.

Grupo II. Personal administrativo.

Grupo III. Personal obrero.

Grupo IV. Personal subalterno.

Categorías

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

**GRUPO PRIMERO**

Personal técnico

Primera categoría:

A. Titulados de Grado Superior con Jefatura.





B. Titulados de Grado Superior.

Titulados de Grado Medio con Jefatura de Servicio.

Segunda categoría:

A. Titulados de Grado Medio.

B. Jefes de Servicio.

Encargados de Sección.

Tercera categoría:

Topógrafos de primera.

Delineantes proyectistas.

Cuarta categoría:

Topógrafos de segunda.

Delineantes.

Analistas.

Inspectores o celadores de obras

Quinta categoría:

Auxiliares técnicos

Calcadores.

**GRUPO SEGUNDO**

Personal administrativo

El personal Administrativo se subdivide en los Subgrupos siguientes:

**PRIMER SUBGRUPO**

Administrativos:

Primera categoría:

Jefe de grupo.





Segunda categoría:

Jefe de Sección o Negociado.

Tercera categoría:

Jefe de Delegación.

Subjefe de Sección o Negociado.

Analista de aplicación.

Cuarta categoría:

Oficiales de primera.

Programadores.

Quinta categoría:

Oficiales de segunda.

Operadores de ordenador.

Sexta categoría:

Auxiliares administrativos.

SEGUNDO SUBGRUPO

Auxiliares de oficina

Primera categoría:

Encargado de cobradores.

Auxiliares de caja.

Encargado de lectores.

Inspectores de suministro.

Encargados de almacén.

Segunda categoría:

Cobradores-Auxiliares de caja.





Lectores.

Almaceneros.

Tercera categoría:

Telefonistas.

GRUPO TERCERO

Personal obrero

Primera categoría:

Capataces.

Segunda categoría:

Subcapataces, inspectores.

Tercera categoría:

Oficiales primeros

Cuarta categoría:

Oficiales segundos.

Quinta categoría:

Oficiales terceros.

Jardineros.

Sexta categoría:

Peones especialistas.

Séptima categoría:

Peones.

GRUPO CUARTO

Personal subalterno

Primera categoría:





Conserjes.

Ordenanzas.

Segunda categoría:

Vigilante.

Tercera categoría:

Personal de limpieza

#### **Artículo 44. Definiciones de las Categorías**

Las definiciones profesionales serán las siguientes:

##### **GRUPO PRIMERO**

Personal titulado y técnico

Será clasificado dentro de este grupo el personal que presta sus servicios en las empresas o entidades y a quien para el desarrollo de su función se le exigen determinados conocimientos de carácter técnico.

##### **PRIMERA CATEGORÍA**

Titulados de Grado Superior con Jefatura: Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior, que tienen a sus órdenes otros titulados de igual grado.

Titulados de Grado Superior o titulados de Grado Medio con Jefatura de Servicio: Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior o, disponiendo de título de Grado Medio, tienen a sus órdenes técnicos de igual grado.

##### **SEGUNDA CATEGORÍA**

Titulado de Grado Medio: Son los contratados para las misiones correspondientes a su título, con capacidad técnica y los conocimientos precisos para dirigir algunas de las ramas de la empresa o bien para colaborar directamente con un titulado superior en sus tareas, incluso sustituyéndole.

Jefe de Servicio: Son los que, poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados, tienen delegada bajo su mando y responsabilidad la dirección o inspección (o ambas funciones) de alguna de las ramas de la explotación.

Encargado de Sección: Son los que, teniendo bajo sus órdenes inmediatas al



personal de inferior categoría, tienen la responsabilidad del trabajo a realizar, correspondiéndole la organización y dirección del mismo, croquización de herramientas y útiles, vigilancia de gastos de herramientas y material.

#### TERCERA CATEGORÍA

Topógrafos de primera: Son los que están capacitados para efectuar toda clase de trabajos de replanteo y levantamiento topográficos, desarrollando en gabinete los trabajos efectuados en el campo, con taquímetro o nivel, con conocimiento de construcción, pudiendo tener a sus órdenes topógrafos de segunda.

Delineante proyectista: Son los que, por medio de planos, dan realización práctica a las ideas sugeridas por sus jefes o concebidas por ellos mismos, poseyendo al mismo tiempo los conocimientos técnicos y matemáticos de su respectiva especialidad.

#### CUARTA CATEGORÍA

Topógrafos de segunda: Son los que con conocimientos prácticos en el manejo de los instrumentos topográficos más usuales están capacitados para el levantamiento topográfico de un determinado trozo de terreno, haciendo las operaciones necesarias para representarlo después en el dibujo a la escala interesada.

Delineantes: Son los que, teniendo los conocimientos técnicos y matemáticos para el desempeño de su función, dibujan o copian los planos de conjunto y detalle, precisos y acotados, previa entrega del croquis, efectuando cubicaciones, acotamientos, secciones, rotulaciones, ejecutando con perfección proyecciones, dibujo de detalle, etc.

Analistas: Son los auxiliares del personal titulado correspondiente que, sin propia iniciativa, ejecutan toma de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo con arreglo a las instrucciones recibidas, esterilizan materiales y además ejercen misiones burocráticas elementales propias del laboratorio, realizan los análisis de tipo corriente que les encomienden sus superiores.

Inspectores o celadores de obras: Son aquellos que, con conocimiento suficiente, efectúan la inspección de las obras, la buena marcha, calidad y dosificación de los materiales, auxiliando además al personal que lleve la obra en las mediciones y replanteo, y llevando estadísticas de la obra y materiales empleados.

#### QUINTA CATEGORÍA

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



Calcadores: Son los que, poseyendo conocimientos técnicos y matemáticos elementales, dibujan planos de conjunto y detalle, copiando directamente o por medio de papeles transparentes, así como realizan a escala determinados croquis sencillos y claros de fácil interpretación, ejecutando con perfección la rotulación.

## **GRUPO SEGUNDO**

### **Personal administrativo**

#### **SUBGRUPO PRIMERO ADMINISTRATIVOS**

Tienen tal carácter los que ejercen en las empresas o entidades trabajos administrativos.

##### **PRIMERA CATEGORÍA**

Jefe de Grupo: Son los que, dependiendo directamente de la Gerencia o Dirección, ejercen sus funciones en el lugar donde la Empresa tiene instalada su sede central, asumiendo la orientación y responsabilidad de varias secciones o negociados.

##### **SEGUNDA CATEGORÍA**

Jefe de Sección o Negociado: Son los que, a las órdenes de la Dirección o Jefe de Grupo, dirigen los cometidos asignados a su Negociado o Sección, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

##### **TERCERA CATEGORÍA**

Jefe de Delegación: Son los que, dependiendo directamente de la Dirección o de cualquiera de los departamentos centrales, tienen a su cargo la organización, distribución y ejecución de los trabajos de toda índole que ordinariamente se plantean en el sector a ellos encomendado.

Tendrán a sus órdenes a todo el personal adscrito a la Delegación.

Subjefe de Sección o Negociado: Son los que actúan como inmediatos colaboradores del Jefe de Grupo, Sección o Negociado, sustituyendo plenamente a éste último en los casos de ausencia o enfermedad, pudiendo encargarse al mismo tiempo de una especialidad determinada, de cuya organización y disciplina ser responsable.

Analista de aplicación: Son los que poseen capacidad de síntesis y conocen las posibilidades y limitaciones del equipo de proceso de datos, utilizan la técnica de programación en toda su extensión, diseñando los documentos de entrada y salida de la aplicación y proyectan mejoras en los procedimientos y técnicas a emplear.







#### CUARTA CATEGORÍA

Oficiales de primera: Son los que, a las órdenes inmediatas de un Jefe o Subjefe de Negociado, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeña, 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.

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

#### QUINTA CATEGORÍA

Oficiales de segunda: Son los que, con perfecto conocimiento del trabajo de categoría inferior y a las órdenes de un jefe u oficial de primera, desarrollan trabajos de mediana responsabilidad o que requieran menor iniciativa, correspondiente a la sección a que pertenezca.

Operadores de ordenador: Son los que operan y controlan la marcha del ordenador y sus elementos auxiliares. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos determinando si son errores de operación o de máquina.

#### SEXTA CATEGORÍA

Auxiliares administrativos: Son los que ayudan a sus superiores en trabajo de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático.

### SUBGRUPO SEGUNDO: AUXILIARES DE OFICINA

#### PRIMERA CATEGORÍA

Encargados de cobradores, auxiliares de caja, encargados de lectores, encargados de almacén: Son aquellos que, sin perjuicio de su participación personal en el cometido de lectores, cobradores, auxiliares de caja o almaceneros, tienen carácter inferior, con las funciones, entre otras, de distribución, vigilancia, inspección del personal a sus órdenes y comprobación de lecturas realizadas.

Inspectores de suministro: Son los que realizan inspecciones en las instalaciones de los abonados como consecuencia de suponer la empresa que pueden existir anomalías en sus suministros por haberlas observado su propio personal, por denuncias de personas o entidades ajenas a la misma, o cuando la empresa lo estime oportuno, debiendo estar capacitado para apreciar si los referidos suministros se ajustan a los abonos y normas reglamentarias, debiendo informar





a sus superiores sobre el resultado de su inspección.

## SEGUNDA CATEGORÍA

**Cobradores-auxiliares de caja:** Son los encargados de cobrar en el domicilio de los abonados o en las ventanillas los recibos, realizando después la liquidación del cargo de acuerdo con las normas propias de la organización de cada empresa o entidad, preparación de los cobros por callejero de los recibos entregados, ordenación de los mismos, devolución de impagados y entrega de las cantidades cobradas.

Cuando no realicen su trabajo habitual, realizarán en la oficina trabajos de repaso, comprobación y similares del conjunto de operaciones que constituye su labor habitual.

**Lectores:** Son los que anotan el consumo señalado por los contadores de los abonados en los registros de la empresa o entidad, debiendo dar cuenta a sus superiores de las anomalías que observen con motivo de las lecturas de los contadores.

Cuando no realicen su trabajo normal de lecturas, se les podrá encomendar en la oficina trabajos de repaso, comprobación y similares del conjunto de operaciones que constituye su labor habitual.

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

## TERCERA CATEGORÍA

**Telefonistas** son aquellos que tienen a su cargo como misión exclusiva el manejo de las centralitas telefónicas para la comunicación de las distintas dependencias de la empresa entre sí y con el exterior.

## GRUPO TERCERO

### Personal obrero

Son los que, poseyendo los conocimientos y prácticas de las artes y oficios clásicos o de los propios de la industria, realizan en las actividades reglamentadas en este Convenio, trabajos cor respondientes a las categorías profesionales que se indican a continuación.

## PRIMERA CATEGORÍA

**Capataces y encargados de taller:** Son aquellos de superior categoría que , interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto





conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsable de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo. Montadores mecánicos y eléctricos: Son los que interpretan los planos y esquemas de instalaciones, motores y elementos auxiliares, efectúan su montaje, reparación y ajuste, sabiendo al mismo tiempo diseñar y construir pequeñas piezas en relación con las operaciones propias de su especialidad.

## SEGUNDA CATEGORÍA

Subcapataces: Son los que realizan funciones auxiliares al capataz, actuando bajo sus inmediatas órdenes y pueden sustituirles en casos de ausencias con plena eficacia.

Inspectores de instalaciones: Son los que, estando encargados de tomar sobre el terreno los datos necesarios para redactar los presupuestos y una vez realizada la instalación, comprueban su ejecución, recogiendo las oportunas notas para establecer después la liquidación que haya de practicarse.

## TERCERA CATEGORÍA

Maquinistas: Son los que efectúan la puesta en marcha, regulan y cuidan de máquinas. Estarán capacitados para hacer montajes y reparaciones de las máquinas a su cargo, teniendo perfecto conocimiento del funcionamiento de las mismas y de sus aparatos auxiliares.

Oficiales de primera: Son los que, poseyendo un oficio determinado, lo practican y aplican con tal grado de perfección, que no sólo les permiten llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de la red de distribución. Así como el conductor contratado específicamente, por estar en posesión del carnet de primera clase.

Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propias, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de inferior categoría.

## CUARTA CATEGORÍA

Oficiales de segunda: Integran esta categoría aquellos operarios que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia, tareas de carácter general y específicas en los talleres, en las instalaciones de producción o en la red de distribución.

Este personal podrá estar actuando a las órdenes de personal de superior categoría, y tener a su cargo personal de categoría inferior, cuando el cometido asignado no sea de mayor responsabilidad.





#### QUINTA CATEGORÍA

Oficiales de tercera y jardineros: Se consideran como tales los que, con la formación profesional elemental de las funciones que integran un oficio, ejecutan los trabajos acordes con la referida formación, bajo la dirección de un superior.

El personal de esta categoría, a los seis años de su ingreso en la misma, ascenderán automáticamente a la categoría de oficial de Segunda.

#### SEXTA CATEGORÍA

Peones especialistas: Son los empleados que, con determinados conocimientos de una especialidad, la ejecutan y ayudan a los oficiales.

Los peones especialistas que desarrollen su trabajo en régimen de turno cerrado, pasarán a clasificarse con la categoría de oficial 3.<sup>a</sup> - 5.<sup>a</sup> categoría.

#### SÉPTIMA CATEGORÍA

Peones: Son los obreros mayores de 18 años que para el desempeño de sus funciones solo aportan su esfuerzo físico y no precisan práctica previa ni conocimiento de especialidad alguna.

#### GRUPO CUARTO

Personal subalterno

#### PRIMERA CATEGORÍA

Conserjes: Son los que tienen bajo su mando a los porteros, ordenanzas personal de limpieza, etc., cuidando de la distribución del servicio y del orden, policía y limpieza de las distintas dependencias de la empresa o entidad.

#### SEGUNDA CATEGORÍA

Ordenanzas: Son los encargados del reparto de documentos y correspondencia, dentro o fuera de las oficinas de la empresa, copia de documentos, fechar y numerar estos, hacer recados, realizar gestiones a domicilio, orientar al público en los locales de la empresa, atender pequeñas centralitas telefónicas que no le ocupen permanentemente, colaborar en la limpieza y buen orden de los despachos, así como cualquier otro trabajo secundario análogo a los especificados.

Porteros, vigilantes o serenos-guardas: Son los que, durante el día o la noche, tienen a su cargo la vigilancia de recintos, instalaciones, construcciones, etc.

#### TERCERA CATEGORÍA





Personal de limpieza: Se incluye en esta categoría al personal que tiene por misión la limpieza de las distintas dependencias de la empresa.

## Capítulo XI. Régimen Disciplinario

### Artículo 45. 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 46. 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 47. Son Faltas “leves” las siguientes

De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

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.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

Falta de aseo y limpieza personal.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

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”.

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

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

No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

### Artículo 48. Se clasificarán como faltas “graves” las siguientes

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



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”.

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

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”.

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

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

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”.

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

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

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

Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 47, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como “grave”.

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

Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 47.

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

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.



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

Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 47 produjera escándalo notorio.

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

#### **Artículo 49. Se considerarán como faltas “muy graves”, las siguientes**

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

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

El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

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.

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.

La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

Realizar trabajos particulares durante la jornada.

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.

Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.





La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.

Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.

La simulación de enfermedad o accidente.

Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

Acoso sexual y moral.

Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 47, y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 48.

Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 47 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como “muy grave”.

La reincidencia en falta “grave”, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

#### **Artículo 50. Régimen de Sanciones y Procedimiento Sancionador**

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

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

En los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma al representante de su centro de trabajo. 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 51. Graduación de las Sanciones**

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

Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de





empleo y sueldo de hasta dos días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

### **Artículo 52. Prescripción**

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

### **Artículo 53. Acumulación de Faltas**

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

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

### **Cláusula Adicional**

#### **Cambio de Titularidad de la Empresa**

Cuando exista un cambio de titularidad de empresa en un centro de trabajo, ya sea por venta, cesión, fin del contrato de explotación o concesión, etc., no se extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior con los trabajadores del centro de trabajo afectado .

El cesionario vendrá obligado a mantener los salarios que se devenguen hasta el cambio de titularidad.

En todo lo dispuesto en esta disposición, se estará a la legislación vigente.

### **Disposición Final**

Garantías

Se respetarán las condiciones "ad personam" estipuladas entre empresa y



trabajador en la medida que resulten más beneficiosas que las acordadas en el presente convenio, valoradas en cómputo global del mismo.

## Disposiciones Transitorias

### Disposición Transitoria

Cuando los trabajadores realicen su jornada de turno rotativo y tengan que tomar las vacaciones fraccionadas, se considerarán días laborables sólo los que como tales aparezcan en los respectivos cuadrantes, aunque sean sábado o domingo. Se considerarán a tales efectos días no laborables los previstos como descanso en los respectivos cuadrantes y, aquellos que aún no siéndolo, coincidan con una festividad oficial o local.

En prueba de conformidad firman las partes a 19 de noviembre de 2003.

## ANEXO I

### Tabla salarial de Ferroser para el año 2003

#### GRUPO I

##### Personal Técnico

	Salario mes
1.ª categoría A T. grado superior jefatura	1.522,42 euros
1.ª categoría B T. grado superior	1.400,63 euros
2.ª categoría A T. grado medio jefatura	1.339,74 euros
2.ª categoría B jefe de servicio, encargados de sección	1.157,03 euros
3.ª categoría topógrafo de primera, delineantes proyectistas	913,44 euros
4.ª categoría topógrafo de segunda, delineantes, analistas, inspectores o celadores de obra	803,84 euros
5.ª categoría auxiliares técnicos, calcaladores	718,57 euros

#### GRUPO II

##### Personal Administrativo

#### SUBGRUPO I

1.ª categoría B jefes de grupo	1.400,63 euros
2.ª categoría A jefes de sección	1.339,74 euros

	Salario mes
--	-------------



2.ª categoría B jefes de negociado	1.157,03 euros
3.ª categoría jefes delegación o subjefes de sección y negociados, analista de aplicación	913,44 euros
4.ª categoría oficiales 1.ª, programadores	856,82 euros
5.ª categoría oficiales 2.ª, operadores de ordenador	803,84 euros
6.ª categoría auxiliares administrativos	718,57 euros

## SUBGRUPO II

1.ª categoría encargados de cobradores, auxiliar caja, encargados lectores, inspectores de suministro, encargados de almacén	718,57 euros
2.ª categoría cobradores auxiliares de caja, lectores, almacenero	682,04 euros
3.ª categoría telefonistas	608,96 euros

## GRUPO III

### Personal obrero

1.ª categoría capataces, encargados de taller montadores mecánicos eléctric.	856,82 euros
2.ª categoría subcapataces, inspectores de instalación	803,84 euros
3.ª categoría maquinistas, oficiales 1.ª	730,76 euros
4.ª categoría oficiales 2.ª	718,57 euros
5.ª categoría oficiales 3.ª, jardineros	682,04 euros
6.ª categoría peones especialistas	645,51 euros
7.ª categoría peones	608,96 euros

## GRUPO IV

### Personal subalterno

1.ª categoría conserjes	682,04 euros
2.ª categoría ordenanzas, vigilantes	645,51 euros
3.ª categoría personal limpieza	608,96 euros

