

CONVENIO COLECTIVO DE ACOSOL, SOCIEDAD ANÓNIMA

Capítulo I. Extensión y ámbito del convenio

Artículo 1. Ámbito de aplicación personal

El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre la empresa ACOSOL, Sociedad Anónima y la totalidad de los trabajadores que la integran.

Artículo 2. Ámbito de aplicación temporal

El presente convenio entrará en vigor con fecha 1 de enero del 2003, salvo en aquellos casos en los que de forma expresa se establezca otra fecha.

Dicho convenio tendrá una vigencia de 4 años de duración (2003 a 2006).

El convenio se entenderá prorrogado por años naturales de no existir solicitud denuncia con un preaviso de cualquiera de las partes contratantes de 3 meses de antelación a su vencimiento.

Artículo 3. Ámbito territorial

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

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y será consideradas globalmente para su aplicación práctica.

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

Artículo 5. Absorción

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

Capítulo II. Comisión de vigilancia



Artículo 6. Comisión de Seguimiento

Se constituye una Comisión de Seguimiento, cuya misión será la de velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio y la de interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su concreta aplicación.

La Comisión de Seguimiento, que tendrá carácter paritario, estará integrada por 3 miembros, en representación de la empresa ACOSOL, S.A., y 3 representantes de los trabajadores.

Será obligación de la Comisión de Seguimiento que, una vez constituidas sus reuniones, tengan carácter ordinario, con una periodicidad o separación máxima de 4 meses, y extraordinaria cuando lo solicite una de las dos partes, que así lo manifestará en escrito de convocatoria al efecto, debiendo todas las convocatorias estar acompañadas de la correspondiente orden del día. A la reunión de la Comisión podrán acudir asesores de ambas partes, así como un representante de cada una de las secciones sindicales legalmente constituidas, en ambos casos con voz pero sin voto.

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

Las funciones específicas de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

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

Capítulo III. Organización del trabajo

Artículo 7. Organización

Corresponde a la Dirección de la empresa la organización práctica del trabajo, estando sujeta a lo expresado en la legislación vigente, si bien el Comité de Empresa podrá emitir informes no vinculantes al respecto, comprometiéndose la empresa a estudiarlos.

Artículo 8. Cambio de puesto de trabajo y sucesión de empresa





Artículo 8.1. a) Cambio voluntario de puesto de trabajo

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

Artículo 8.1.b) Cambio de puesto de trabajo por necesidades de la empresa

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

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

Se entiende por domicilio laboral aquel que sirve de base a la empresa para el cálculo, a la fecha de la firma del convenio, de la compensación económica por desplazamiento contemplada en el artículo 28 de este convenio.

Se abonarán los kilómetros correspondientes a su nuevo puesto de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de este convenio.

En aquellos casos en que la distancia sea superior a 40 kilómetros se considerará traslado.

Artículo 8.1.c) Traslados

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

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

El trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado con cambio de residencia en cuyo caso tendrá derecho a recibir una compensación por gastos (gastos de





mudanza tanto para el trabajador afectado como para la familia , así mismo tendrá derecho a una compensación económica de 300.51 euros para los diversos gastos que se generen); o bien por el traslado, manteniendo su residencia actual , en cuyo caso la empresa se compromete a abonar los gastos por desplazamiento existente entre el domicilio laboral y su nuevo centro de trabajo , de conformidad a lo establecido en el artículo 28 de este convenio .

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

Artículo 9. Trabajos de superior categoría

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

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

Todos aquellos trabajadores operarios que presten sus servicios en la empresa con la categoría de oficial 1.^a y que tengan una antigüedad en la empresa de 30 años tendrán derecho a que se le reconozca los mismos derechos económicos que a los oficiales primera jefe de equipo.

Artículo 10. Traslados especiales

La empresa adoptará las previsiones oportunas a fin de que los trabajadores que por edad u otra razón, tengan disminuidas sus capacidades para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajos adecuados a su disminuida capacidad y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo ,si así lo solicitan; ello a ser posible, dentro del mismo servicio al que están adscritos , si las necesidades del servicio lo permiten .

Artículo 11. Mantenimiento del puesto de trabajo

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



expediente sin sanción alguna.

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

Artículo 12.1. Excedencia voluntaria

a) El personal fijo con una antigüedad de más de un año de servicio en la empresa, podrá pasar a la situación de excedencia voluntaria, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo. Dicha excedencia no podrá ser superior a 5 años ni inferior a 2 años. Deberá solicitarse por escrito con 1 mes de antelación. El trabajador mantendrá un derecho preferente de reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa.

b) Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) El personal fijo con una antigüedad de más de cinco años de servicios en la empresa, podrá pasar a la situación especial de excedencia voluntaria con reingreso automático en su categoría, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo. Dicha excedencia podrá solicitarse por un periodo de 6 meses o un año. Pudiendo prorrogarse el mismo hasta un máximo de dos anualidades, a petición del trabajador. En ambos casos deberá solicitarse por escrito con 1 mes de antelación. Durante el tiempo en que dure dicha situación de excedencia, la empresa se compromete a suplir dicha plaza mediante la contratación interina de otro trabajador.

d) Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido cinco años desde el final de la anterior excedencia voluntaria con reingreso automático.

e) El trabajador en excedencia deberá comunicar a la empresa 3 meses antes de la finalización de ésta, su intención de incorporarse a la misma. En el caso de que no se cumpla con dicho requisito se entenderá que el trabajador en excedencia renuncia a su derecho preferente de reingreso en la empresa.

f) No obstante, la empresa podrá conceder la excedencia voluntaria en distintas condiciones a las establecidas en el citado precepto cuando sea solicitado por cualquier trabajador.

Artículo 12.2. Permiso sin sueldo

Podrán concederse licencias sin retribución alguna por motivos excepcionales y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Su duración acumulada no

podrá, en ningún caso, exceder de 3 meses cada 2 años.

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

Capítulo IV. Contratación y provisión de vacantes

Artículo 13. Acceso a puestos de trabajo

La empresa, atendiendo a sus necesidades técnicas, económicas u organizativas, podrá contratar aquellos trabajadores, siempre y cuando éstos se adapten plenamente al puesto de trabajo demandado.

La empresa deberá de comunicar al comité, con una antelación mínima de 48 horas cada una de las nuevas contrataciones que pretenda realizar esta. De igual forma se garantizará un miembro de la representación de los trabajadores en todas las convocatorias de selección de personal.

Se reservará hasta un 3% para minusválidos.

El personal de la empresa tendrá preferencia en igualdad de condiciones para ocupar el puesto de trabajo afectado, siempre que demuestre su competencia y reúna los requisitos y condiciones exigidos para el desempeño del mismo, quedando excluido de dicho supuesto los cargos de dirección.

La empresa se compromete a estudiar la implantación del Programa Óptima desarrollado por el Instituto Andaluz de la Mujer de la Junta de Andalucía en colaboración con las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de los Trabajadores de Andalucía .

Artículo 14. Derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación

La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, una copia básica de aquellos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección.

Los representantes de los trabajadores-as recibirán trimestralmente información acerca de las previsiones de la empresa sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos, y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como los supuestos de subcontratación.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del finiquito.

Artículo 15. Contratos en prácticas, de formación, eventuales y de relevos

a) Contratos en prácticas

En lo que respecta a este tipo de contratos se establece un periodo de prueba de dos meses para los contratos celebrados con trabajadores que estén en posesión de un título de grado medio, así como de tres meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de un título de grado superior.

b) Contratos de formación

Atendiendo a las características de la empresa y teniendo en cuenta la cualificación técnica que se requiere para desempeñar los distintos oficios técnicos existentes en la misma, la duración máxima de este tipo de contrato podrá ser de tres años.

c) Contratos eventuales

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de actividades normales de la empresa, ésta podrá realizar contratos eventuales dentro de un periodo máximo de 12 meses no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido .

d) Contratos de relevos

En aquellos casos en que algún trabajador opte por la jubilación parcial, la empresa podrá contratar a otro para cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que accede a la citada jubilación, sin que sea necesario que el nuevo trabajador contratado ostente la misma categoría profesional del trabajador jubilado parcialmente.

Capítulo V. Jornada y régimen de trabajo

Artículo 16. Jornada de trabajo

La jornada laboral exigible en la empresa será de treinta y cinco horas semanales, presentándose el cómputo anual cada año a los representantes de trabajadores antes del año en curso.

Artículo 17. Horarios

Para el personal fuera de turnos en las depuradoras, laboratorio, encargados, capataces, personal de camiones, conducciones-abastecimiento y asignado a taller el horario de trabajo será de lunes a viernes de 8 a 15 horas. El personal de



la baja tendrá el mismo horario si bien realizarán guardias rotativas durante los días festivos, sábados y domingos. El personal de conducciones-saneamiento tendrán un sistema de turnos de lunes a domingo de 8 a 15 horas. Para el personal de Manilva, La Cala la jornada se realizará en dos turnos de lunes a domingo de mañana y tarde. Respecto al personal que realice su trabajo en jornada de turnos el horario será el establecido en el artículo siguiente.

Para el personal de servicios de playas se unificará el horario en todo el área de cobertura, estableciéndose el mismo en la jornada comprendida 8:00h a 15:00h de lunes a domingo, salvo que por necesidades del servicio sea conveniente establecer un horario distinto, en cuyo caso será necesario consensuar el mismo con el Comité de Empresa.

El personal de oficina (para los departamentos de gestión de abonados, informática, recursos humanos, formación, seguridad y salud laboral, servicios generales, asesoría jurídica, área económica- financiera, contabilidad, compras, promoción e imagen, secretarías de dirección, personal administrativo, TEPO Y TAPO de la oficina técnica, personal administrativo del taller y de aguas propias) podrá tener una jornada comprendida entre las 8:00 horas hasta las 17:00 horas, siendo el horario de trabajo desde las 8:00 horas hasta las 15:00 horas de lunes a viernes. El mismo entrará en vigor desde el momento de la firma del presente convenio.

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de la empresa, y especialmente para las que prestan un servicio público, la Dirección podrá establecer los controles que estime conveniente con una flexibilidad de 10 minutos a la entrada. La flexibilidad del horario llevará aparejada la obligación de recuperación para el correcto cumplimiento de la jornada de trabajo semanal. Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por el jefe directo del trabajador.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad, el trabajador deberá hacer llegar al departamento de personal en el plazo de tres días la baja facultativa correspondiente o, en su defecto justificante médico, no abonándosele, si no acredita que la ausencia fue debida a enfermedad, el salario correspondiente a ese día, sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportase prueba alguna será considerada como falta injustificada .

Artículo 18. Descanso

Todo trabajador, tendrá derecho a un descanso de veinte minutos durante su jornada diaria, el cual se disfrutará, dependiendo del servicio .

Artículo 19. Trabajo en jornadas de turno de mañana-tarde-noche

1. El trabajo a turnos en cada una de las depuradoras existentes en ACOSOL, S.A.



será realizado por 14 trabajadores entre oficiales y peones, debiendo guardar una relación adecuada en el número de trabajadores de cada categoría.

La empresa hará las contrataciones oportunas, si fuere necesario, para llegar a dicho número de trabajadores, con lo cual se podrán formar 7 parejas de trabajadores, de las cuales una estará desempeñando la función de corretornos teniendo ésta un carácter rotativo entre las demás parejas. Estos trabajadores tendrán como función el cubrir cualquier ausencia o incidencia que de forma imprevisible se produjera en la Planta donde estuviese designado. Mientras no se produzca ningún imprevisto el horario de trabajo para estos trabajadores será de 8 a 15.00 horas de lunes a viernes.

1. La Jornada de Trabajo será contabilizada en Cómputos Anual de Horas; siendo, en todo caso, dicho Cómputo Anual de Horas el mismo que se estableciese para el personal laboral fuera de turnos. En el Cómputo Anual de Horas se recogen todas las incidencias producidas en el año (día de trabajo, festivos, descansos, vacaciones).

2. Durante los meses de enero a junio, ambos inclusive, y los meses de octubre a diciembre, ambos inclusive, el Turno se realizará de forma rotativa en jornadas de mañanas, tardes y noches, con sus correspondientes descansos intermedios, en ciclos de treinta días, con la siguiente carencia:

- 5 días de mañana, 5 días de descanso.

- 5 días de tarde, 5 días de descanso.

- 5 días de noche, 5 días de descanso.

Los dos trabajadores que estén de corretornos, estarán a disposición del Servicio y, como tal, su jornada podrá ser de mañana, tarde o noche, en función de las necesidades. Ahora bien, si por esas necesidades se debiera doblar el turno, las horas de dicho doblaje se abonarían como horas extraordinarias con el correspondiente pago de media dieta. Cuando por necesidades del servicio, el trabajador tuviera que realizar dos jornadas de trabajo en el mismo día, habiendo un intervalo de descanso entre estas dos jornadas inferior a 12 horas, el trabajador cobrará la media dieta y el coste de una hora extraordinaria, computándose el tiempo trabajado como jornada laboral.

No obstante, y siempre que el servicio lo permita, se procurara que la jornada se realice de mañana. Si por fuerza mayor, los trabajadores del corretornos, no pudieran disfrutar de los descansos correspondientes semanales, los disfrutarían en cuanto fuese posible siempre que estuvieran de acuerdo el encargado y el jefe de sección correspondiente.

Durante los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, y con objeto de que

durante el periodo estival pueda la totalidad de la Plantilla a Turnos disfrutar de las vacaciones anuales, se reducirán las parejas componentes del turno al número de 4, de tal manera que habrá cada mes 2 o 3 parejas disfrutando de vacaciones. El turno se realizará de forma rotativa en jornadas de mañana, tardes y noches, con sus correspondientes descansos intermedios, en ciclos de 28 días. Además durante el periodo vacacional el correturnos podrá ser de una sola persona.

La cadencia de dicho turno será la siguiente:

- 7 días de mañana, 2 días de descanso.
- 7 días de tarde, 2 días de descanso.
- 7 días de noche, 3 días de descanso.

Durante las 2 semanas que comprende la Navidad, se reducirá las parejas componentes del turno al número de 3, no modificando en ningún caso a la pareja que le correspondiese por cuadrante las noches de los días 24 y 31 de diciembre.

El horario para la jornada por turnos será de 8 horas y de la siguiente forma:

- Turno de mañana: de 6:00 horas a 14:00 horas.
- Turno de tarde: de 14:00 horas a 22:00 horas.
- Turno de noche: de 22:00 horas a 6:00 horas.

Si en cualquiera de las distintas depuradoras a las que afecta este acuerdo, y siempre que fuera por mayoría de los trabajadores componentes del turno, se decidiese otro tipo de cadencia o rotación o de descansos o de cambios en el horario de las jornadas de mañana, tarde y noche, se podrá llevar a cabo, siempre que el Servicio esté cubierto durante las 24 horas y que cada trabajador cumpla con el Cómputo Anual de Horas, todo ello de acuerdo con la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores.

Será necesario que los trabajadores asignados en este sistema de turnos agoten con carácter previo al intercambio de los servicios con otros compañeros, los días que se le reconocen por asuntos propios.

La Dirección de la Empresa elaborará, en cada mes de noviembre, el Cuadrante de Turnos para el año siguiente, de acuerdo con el Cómputo Anual, y las normas de los párrafos 1 y 2 de esta cláusula. Si una vez realizado el cuadrante anual del turno se comprobase que existe alguna incidencia que provoque un descuadre con el número de horas fijadas en el computo anual aprobado, la empresa determinará en ese mismo momento los días que se compensarán las incidencias detectadas, reflejándose en el cuadrante todas las incidencias y determinando su



solución.

Los pluses de festividad y nocturnidad serán de 8,88 euros por cada día festivo y cada día nocturno trabajado. Para compensar los inconvenientes propios del trabajo realizado en rotación de turnos, se establece un Plus de Turno, en igual cuantía, tanto a oficiales como a peones y que será de 8,88 euros por día de trabajo y por día de descanso de turnos por trabajador a turnos de mañana, tarde y noche. Igualmente respecto a los trabajadores que en base a la rotación establecida se encuentren en posesión de un busca desempeñando las funciones de corre turnos, se les reconoce a cobrar el plus de turno anteriormente referenciado. Dicho plus se abonará durante el mes de vacaciones y no se abonara durante las bajas laborales que no se hayan producido por accidentes de trabajo traumático, así como durante los permisos recogidos en convenio y faltas sin justificar.

Artículo 20. Calendario Laboral

Las fiestas locales serán 2 al año y durante las semanas de celebración de las mismas éstas se disfrutarán en el municipio donde se halle ubicado su centro de trabajo. Durante la misma, el trabajador podrá optar entre la reducción de la jornada en dos horas diarias o disfrutar de un día de descanso, de acuerdo con las necesidades del servicio. El cuadro de fiestas locales para cada uno de los centros de trabajo que-dará configurado de la siguiente forma:

- Los trabajadores que desempeñen su trabajo en el centro ubicado en Benalmádena, la E.D.A.R. (La Víbora), oficinas, la E.T.A.P, personal de baja y conducciones se acogerán a las Fiestas de Marbella, 11 de junio (San Bernabé) y 19 de octubre (San Pedro).
- Los trabajadores que desempeñen su trabajo en el centro ubicado en Fuengirola, La Cala de Mijas así como en el Taller, tendrán como fiestas locales el 16 de julio (Día del Carmen) y 7 de Octubre (Virgen del Rosario).
- Los trabajadores que desempeñen su trabajo en el centro de Estepona, tendrán como fiestas locales el 15 de Mayo y el 16 de Julio.
- Los trabajadores que desempeñen su trabajo en el centro de Manilva, tendrán como fiestas locales la de San Luis de Sabinillas (Agosto) y la de La Vendimia (primera semana de Septiembre).

Se disfrutará de 7 días continuados de vacaciones en Navidad, organizándose éstas en 2 turnos. La jornada laboral se reducirá en 1 hora diaria, para aquellos trabajadores que no estén de turno.

Igualmente se reconoce el derecho a disfrutar de tres días de vacaciones por Semana Santa o semana blanca escolar, a elección de los trabajadores, para lo



cual se establecerán dos turnos:

- Primer turno: que se disfrutará durante la semana blanca escolar.

- Segundo turno: que habrá de disfrutarse durante la propia Semana Santa o tres días posteriores a esta. Se declara que los días 24 y 31 de diciembre, así como el 22 de mayo serán considerados como días festivos.

Cuando los días festivos coincidan en sábado, estos se disfrutarán el día laboral anterior o posterior. Cuando coincidan en domingo, éstos se disfrutarán el día laboral posterior.

Con respecto al disfrute de los días contenidos en el calendario, el personal que por necesidades del servicio, no pueda disfrutarlo a su debido tiempo, será compensado con 1 día y medio de permiso por cada día festivo no disfrutado.

Artículo 21. Vacaciones

Las vacaciones serán de veinticuatro días laborales, no siendo nunca inferior a treinta días naturales. Se podrán disfrutar de forma continuada o en varias fracciones cuando lo solicite el trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El periodo de vacaciones se disfrutará entre los meses de junio y septiembre, o bien en cualquier otro mes que el trabajador solicite siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan. Si no se pudiese atender las vacaciones en los meses anteriormente citados, se incrementarán en 1 día más por semana.

Cuando dos o más empleados de la misma categoría o puesto coincidan en la misma fecha de petición de las vacaciones y no pudieran compatibilizarse por razones del servicio, se resolverá mediante sorteo, teniendo el resultado de dicho sorteo carácter vinculante de producirse idéntica situación, tanto de periodo como de empleados, para el año siguiente.

Si como consecuencia de la situación de baja por enfermedad o accidente de trabajo, termina el año natural, o se causa baja definitiva en la empresa sin que se hubiera disfrutado el periodo vacacional correspondiente a ese año, éste se tendrá por disfrutado.

Si durante el periodo vacacional algún trabajador cayera enfermo o sufriera algún accidente, no se computará como vacaciones los días en que se mantuviera en tal situación, siempre y cuando tal situación sea acreditada con la correspondiente baja médica y ésta fuera por un periodo superior a tres días e inferior a 5 meses.

En cualquier caso, el calendario o Plan de Vacaciones Anuales se fijará consultando con la representación de los trabajadores, y de modo que cada





trabajador pueda conocer las fechas de sus vacaciones con al menos dos meses de antelación el inicio de aquéllas.

Artículo 22. Licencias retribuidas

A) Matrimonio del trabajador, 15 días naturales, 2 días naturales en caso de matrimonio de hijo/as del trabajador.

B) Dos días laborales, en caso de nacimiento de hijo/a del trabajador.

C) Cinco días naturales en caso de enfermedad o intervención quirúrgica, siempre que requieran hospitalización o justifique reposo con justificante médico, de cónyuge, hijos/as, padres del trabajador. Dos días naturales para el resto de los parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo será de cuatro días a contar desde la notificación a la empresa, debiendo practicarse ésta el mismo día en que se produzca el motivo de su ausencia.

D) Una semana en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho e hijos. Dos días laborables en caso de fallecimiento, para el resto de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo será de cuatro días.

E) Exámenes académicos oficiales. Los días necesarios para su realización previa justificación documental.

F) 4 días de asuntos propios al año no acumulables en periodo vacacional, con un límite de dos días al mes como máximo salvo casos excepcionales. La solicitud deberá ser presentada con tres días de antelación, salvo supuestos de urgente necesidad siempre que esta sea debidamente acreditada.

G) Traslado de domicilio. 2 días naturales, con un máximo de dos traslados por año.

H) Para el desempeño de los deberes públicos el tiempo que fuera necesario. Serán consideradas parejas de hecho únicamente las que estén debidamente inscritas como tales en el registro correspondiente.

Para el disfrute del permiso regulado en el apartado a) será necesario un preaviso de dos meses. Para los regulados en los apartados e) y h) precedentes será necesario el preaviso a la empresa por parte del trabajador con, al menos 15 días de antelación.

Artículo 23. Licencias por maternidad y adopción



Las trabajadoras tendrán derecho a una licencia de 112 días naturales por alumbramiento o adopción de menores de 1 año. En el supuesto de parto múltiple la licencia será de 126 días naturales. La licencia por maternidad cuando el parto sea múltiple se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del tercero.

Durante este periodo, y siempre y cuando esta situación resulte debidamente acreditada, la empresa abonará la diferencia que exista entre el salario real de la trabajadora y la prestación que reciba ésta en concepto de baja por maternidad.

La trabajadora deberá comunicar a la empresa su embarazo con una antelación mínima de cinco meses al parto, así mismo deberá fijar con una antelación de dos meses el periodo en el que va a disfrutar los días de licencia legalmente establecidos.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 1 año, tendrán derecho a 1 hora de ausencia en su trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre trabajadora en un mismo tiempo.

Capítulo VI. Régimen económico

Artículo 24. Retribuciones

Para el año 2003, 2004, 2005 y 2006 las retribuciones y demás conceptos económicos establecidos en el Convenio Colectivo efectuarán un incremento salarial consistente en el IPC

Una vez que el presente convenio agotara su vigencia y fuera prorrogado anualmente por no haber sido denunciado por ninguna de las partes, todos los conceptos económicos experimentarán un incremento consistente en aplicar el Índice de Precios al consumo (IPC) previsto en el Proyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado para ese año.

Se establece una cláusula de revisión para, en el caso de que el crecimiento del IPC al 31 de diciembre del año 2004, 2005 y 2006, resultare superior al previsto a esa fecha para cada ejercicio o cualquier otro año como consecuencia de la prorrogación de éste convenio, efectuar una revisión salarial por la diferencia del IPC real y el previsto. Dicha revisión tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de cada año y tendrá carácter consolidable.

La revisión, si se produjere, se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 25. Antigüedad

La antigüedad de todo el personal de ACOSOL, S.A. se regirá en función del grupo

a que pertenezca cada uno de los trabajadores y las cantidades asignadas en cada uno de estos:

A) Licenciados, Ingenieros, Arquitectos o equivalentes: 41 euros

B) Diplomados, Ingenieros Técnicos, Formación Profesional 3^{er} grado equivalente: 32,79 euros

C) Título de Bachiller, Formación Profesional de 2.º grado o equivalente: 27,51 euros

D) Título de Graduado Escolar, Formación Profesional 1^{er} grado o equivalente: 24,06 Euros

E) Certificado de Escolaridad: 20,63 Euros

El tope máximo de antigüedad será el correspondiente al grupo A.

Artículo 26. Horas extraordinarias

El precio de la hora será igual al que resulte de dividir el sueldo bruto de una mensualidad ordinaria por 151,9, cuyo coeficiente es el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$52 \text{ (semanas al año).} : 12 \text{ (n.º de meses)} = 4,34 \times 35 \text{ (horas semanales)} = 151,9.$$

La realización de las horas extraordinarias irá en función de las necesidades de la empresa, siempre dentro de los límites establecidos en el ET.

Los servicios prestados en concepto de horas extraordinarias, se gratificarán en función a las horas trabajadas al precio de la hora antes fijado, con los siguientes incrementos:

- Horas diurnas, fuera del turno normal de trabajo, con el incremento del 65%.
- Horas nocturnas fuera del horario establecido, con el incremento del 75%.

Se entenderán por horas diurnas las comprendidas desde las seis de la mañana a las diez de la noche, y por horas nocturnas las comprendidas entre las diez de la noche y la seis de la mañana, ambas inclusive.

El trabajador que esté realizando horas extraordinarias y no haga una parada para almorzar o cenar, podrá cobrar tanto la media dieta y las horas extras, siempre y cuando se presente en el Dpto. de Recursos Humanos, un informe del jefe de servicio donde se justifique y /o autorice la no interrupción del trabajo para el almuerzo o la cena. Estimando a su vez que él número de horas extras empleadas deberán estar comprendidas entre 2 y 4 horas.

La realización de horas extraordinarias, a criterio del trabajador, podrá ser compensada en horas de descanso.

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

La Dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes del personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por departamento y por personal, Asimismo, en función de esta información, la empresa y los representantes del personal determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este convenio, notificándolo mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente por la empresa de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, de conformidad a lo establecido en la Disposición Adicional 3.ª del RD 1561/95.

Artículo 27. Nómina y pagas extraordinarias

Se establecen 2 pagas extraordinarias, que serán en junio y diciembre y cuya cuantía estará constituida por el salario real (salario base + antigüedad + complemento de destino + complemento específico).

Igualmente, se establecen 2 pagas extraordinarias al año pagaderas la primera semana del mes de marzo y octubre. Su importe se fija en las siguientes cantidades:

Año 2003	950 euros
Año 2004	1.100 euros
Año 2005	1.250 euros
Año 2006	1.400 euros

Artículo 28. Locomoción y dietas

La empresa abonará, cuando se generen, en concepto de media dieta la cantidad de 16,53 euros, siempre que sea dentro de los términos de la Mancomunidad. Si por motivos de trabajo, un trabajador debiera realizar de forma voluntaria desplazamientos fuera de los términos de la Mancomunidad, se le abonará en concepto de dietas u alojamiento las cantidades establecidas legalmente. En



aquellos casos que sea preciso que los trabajadores utilicen vehículos propios para el desplazamiento, como consecuencia de su trabajo y previa comprobación de la no-disponibilidad de vehículo oficial, se abonará 0,40 euros por kilómetro.

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

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

Se abonarán los desplazamientos por asistencia al trabajo de aquellos trabajadores cuyo centro de trabajo diste más de 3 kilómetros del núcleo urbano más próximo a razón de 0,22 euros por kilómetro, con un mínimo de 8 kilómetros. Tal concepto quedará excluido de la subida del IPC establecido de forma expresa en el artículo 24.

Artículo 29.1. Remuneración por trabajos nocturnos y festividad

Los trabajadores que por características u organización del trabajo en su jornada ordinaria tengan que realizar trabajos nocturnos, considerando como tales los que se realicen desde las 22:00 horas de la noche a las 6 horas de la mañana, la empresa abonará la cantidad de 8,88 euros.

Artículo 29.2. Plus de turno de Navidad

Durante las Navidades se abonarán los siguientes pluses de Navidad :

-Trabajadores que presten su servicio durante los días 24 y 31 en turno de tarde 91 euros

-Trabajadores que presten su servicio durante los días 25 y 1 por la mañana 122 euros

-Trabajadores que presten su servicio durante los días 24 y 31 por la noche 153 euros

Este plus se le abonará a todo aquel trabajador que por cualquier circunstancia deba acudir a prestar sus servicios en los días y horas indicados.

La percepción de este plus no será compatible con el Plus de Festividad.

El personal que esté con mensáfono durante la semana que comprenda los días antes señalados se le añadirá la cantidad de 30 e u ros más.





Artículo 29.3. Plus de toxicidad

Se establece un Plus de toxicidad, equivalente al 20% del Salario Base, para aquellos trabajadores que realicen trabajos de esta naturaleza.

Artículo 29.4. Plus de turno

Para los trabajadores ubicados en las plantas de La Cala y Manilva , personal de playa así como los de Conducciones-Saneamiento, se les reconocerá un plus de turno de 8.88 euros por días trabajados, para compensar el sistema de turnos al que están sometidos, el cual les obliga a trabajar incluso en días festivos.

Artículo 29.5. Plus de mensáfono

La empresa podrá asignar mensáfonos a aquellos servicios que atendiendo a las características del trabajo que realizan lo requieran. Dichos mensáfonos rotarán por parejas entre todo el personal que tengan una antigüedad de un año en el servicio. En este caso cada trabajador recibirá un plus de mensáfono de 200euros por cada semana que se le asigne el mismo.

La asignación de dicho mensáfono será de carácter voluntario. No obstante tal voluntariedad estará siempre condicionada a que en todo momento el citado servicio este garantizado, a cuyo efecto a principio de cada año ambas partes consensuarán la asignación del citado mensáfono. Si ello no fuese posible se procederá a cubrir el servicio mediante sorteo entre todos aquellos trabajadores que no hubieran optado de forma voluntaria al mismo.

El citado mensáfono no podrá ser asignado, salvo situaciones excepcionales, más de una semana por mes a cada trabajador. Las horas que realicen fuera de su jornada de trabajo con motivo de cualquier llamada, serán abonadas como horas extraordinarias. El citado plus no será acumulable a aquellos trabajadores que estén ubicados en el sistema de corretornos.

Para los casos de trabajadores con plus de disponibilidad que vienen percibiendo a su vez el plus de mensáfono establecido en 144,38 euros, este será sustituido como tal, y se le añadirá el mismo importe que percibe por el concepto de mensáfono al plus de disponibilidad, teniendo presente que el importe en el que se incrementa el plus de disponibilidad es el equivalente a dos semanas de mensáfono.

Artículo 29.6. Plus de conducción

En aquellos servicios 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 se establece en 8,83 euros/mes para el personal de

planta, 45,79 euros/mes para el parque móvil y 27,76 euros/mes para el resto de los servicios. Este plus no se abonará durante el mes de vacaciones y bajas superiores a tres días.

En el supuesto de que fuese necesario por parte del personal utilizar su vehículo en beneficio de la empresa, deberá de cumplimentar un documento denominado "orden de viaje", el cual deberá de ser firmado por el jefe de servicio, con idea, de que una vez remitido al Dpto. de Recursos Humanos, sea valedero para justificar la utilización del vehículo ajeno a la empresa y cuantificar los kilómetros que se le deba abonar a este trabajador, independiente del plus, de conducción que esta persona venga percibiendo con normalidad.

Artículo 29.7. Plus de guardia

Para aquellos trabajadores ubicados en la baja y en el laboratorio que durante la semana desempeñen su trabajo en sábado, domingo o festivo se le abonarán 73,56 euros por cada uno de estos días trabajados.

Dicho plus será incompatible con el plus de festividad y el plus establecido para la semana de Navidad. En cuyo caso, dichos trabajadores cobrarán única y exclusivamente el plus establecido para dicha fecha.

Artículo 29.8. Plus de oficina

Para aquellos trabajadores que desempeñen su trabajo en los departamentos de: gestión de abonados, informática, recursos humanos, formación, seguridad y salud laboral, servicios generales, asesoría jurídica, área económico-financiera, contabilidad, compras, promoción e imagen, personal administrativo de dirección, personal administrativo, TEPO y TAPO de la oficina técnica, personal administrativo taller y de aguas propias, se establece un plus de oficina de 134,86 euros a percibir con carácter mensual durante todo el año a excepción del mes de vacaciones. El citado plus se hará efectivo única y exclusivamente a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 29.9. Plus de terciario y telemando

Este plus se abonará a aquellas Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales que tengan en funcionamiento el terciario, así como para la planta que tiene durante las veinticuatro horas el control de telemando. El importe del plus son 18,03 euros mes. Este plus no se abonará durante el mes de vacaciones y bajas superiores a tres días.

Capítulo VII. Obra social

Artículo 30. Ayudas, premios y préstamos



Artículo 30.1. Ayuda por natalidad

Por natalidad, el/la trabajador/a percibirá, en concepto de premio, 150,25 euros por cada hijo/a.

Artículo 30.2. Ayuda por minusvalía

En caso de que al hijo/a o cónyuge del/la trabajador/a, le sea reconocida una minusvalía igual o superior al 65%, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reducción de 1 hora en su jornada laboral sin que ésta pueda ser descontada de su salario. La renuncia del trabajador/a a disfrutar de éste derecho no implicará obligación de la empresa de abonar al mismo compensación económica alguna. También se establece una ayuda de 150,25 euros mensuales.

Artículo 30.3. Ayuda escolar

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio, que tengan hijos escolarizados o que ellos mismos estén estudiando, percibirán entre los meses de octubre a diciembre, y siempre que presenten la solicitud dentro de esta fecha, las siguientes ayudas.

Artículo 30.3.1

Para cursar estudios de Preescolar, Guardería, Primaria y elementales de Música o Danza: 100 euros anuales por hijo. Artículo 30.3.2 Para cursar estudios de Secundaria, 1.º y 2.º de ESO, o 1er ciclo de

Música o Danza, Formación Profesional del Primer Grado, 120 euros anuales por hijo/a.

Artículo 30.3.3

Para cursar estudios de 3.º y 4.º de ESO, 1º de Bachillerato, 2.º ciclo de Música o Danza, Formación Profesional de 2.º grado, 140 euros anuales por hijo/a.

Artículo 30.3.4

Para cursar estudios de 2.º de Bachillerato, Acceso a la Universidad, 2.º de Bachillerato, Formación Profesional grado medio, Artes Plásticas, 3º ciclo de Música o Danza: 160 euros anuales por hijo/a.

Artículo 30.3.5

Para cursar estudios universitarios, Formación Profesional grado superior, Enseñanza Artística, Escuelas de Diseño y Escuelas de Conservatorio Superiores: 260 euros anuales por hijo/a, siempre y cuando se matricule de más de 4 asignaturas por año.

Artículo 30.3.6.

Igualmente, la empresa abonará el importe del coste de la matrícula para aquellos otros cursos no contemplados en los apartados anteriores, siempre y cuando éstos sean de carácter reglado, es decir, reconocidos por un organismo público.

Cada año se repartirán los 36.060,73 euros en becas para los distintos cursos universitarios o similares para los hijos de trabajadores o trabajadores según baremo que fije la comisión de vigilancia cada año en enero.

En el supuesto de que estas cantidades fuesen destinadas a los hijos de los trabajadores, se tendrá en cuenta el número total que suponen todas las asignaturas en las que estuviera matriculado en el curso anterior al actual y el número de créditos total aprobados, calculándose el tanto por ciento de aprobados. Este mismo tanto por ciento será el que se aplique para determinar que parte del total del tramo que le corresponda en la tabla, será el percibido por el solicitante. Estableciendo que para aquellos solicitantes que tengan entre el 80% y el 100% de los créditos aprobados, perciban el total del tramo que les corresponda.

En el supuesto de que las cantidades fuesen destinadas directamente a aquellos trabajadores que estuvieran cursando estudios universitarios o similares, y para compensar la dificultad que supone el simultanear su formación académica con la prestación de su trabajo se utilizará el mismo procedimiento señalado en el párrafo anterior, multiplicando el coeficiente resultante por 2,5 sin que en ningún caso el producto resultante pueda superar el 100%.

Ejemplo:

Curso 2002/03: Asignatura 8 --- Créditos 63

Aprobadas 1 --- Créditos 6

$(6 \times 100)/63 = 9,52\%$ Coeficiente actual

$9,52 \times 2,5 = 23,80\%$ Nuevo coeficiente

Resultando $240,41 \text{ Euros} \times 23,80\% = 57,22 \text{ euros /mes} \times 9 \text{ meses} = 514,98 \text{ Euros}$
Total Beca

En ningún caso estas becas o ayudas podrán concederse por más de 5 años para las carreras de 3 años ni de 7 años para las carreras de 5 años, estas limitaciones se incrementarán en dos años para los trabajadores de la empresa.

Los trabajadores con contratos temporales de duración inferior al año tendrán

derecho a recibir las ayudas anuales previstas en el apartado 30.3 en proporción a los meses efectivamente trabajados .

Las cantidades establecidas en el punto 30.3.5, tan sólo se podrán obtener para la realización de una sola carrera, sin que quepa reclamar cantidad alguna en caso de estudio de una segunda carrera universitaria o estudios recogidos en este punto.

Los/as propios/as trabajadores/as tendrán el mismo derecho reconocido en los apartados anteriores, siempre que cursen los referidos estudios.

Artículo 30.4. Préstamos

Se establece un fondo de 36.000 euros destinado a la concesión de préstamos a aquellos trabajadores de la plantilla que lo necesiten. De dicho fondo se podrá destinar un 18.000 euros a la concesión de préstamos ordinarios de hasta 1.000 euros sin necesidad de justificar la concesión del mismo a devolver en diez mensualidades sin intereses.

Respecto a los préstamos extraordinarios serán otorgado por un importe máximo de 3.000 euros reintegrables sin intereses, de la siguiente forma:

- Hasta 2.000 euros 24 meses
- Hasta 3.000 euros 36 meses

Estos serán entregados según los siguientes criterios, que se entiende que son de extrema necesidad y prioritarios.

- * Adquisición por parte del trabajador de su primera vivienda.
- * Gastos de enfermedad por parte del trabajador o cualquier persona que forme parte de la unidad familiar de este que no estén cubierto por la seguridad social.
- * Contingencias extraordinarias.

No se podrá solicitar la concesión de un préstamo hasta pasado seis meses desde la cancelación de uno anterior a no ser que exista un motivo de urgencia.

Las condiciones del mismo serán acordadas por la Comisión de Vigilancia.

Los trabajadores con contratos temporales de duración inferior al año tendrán derecho a recibir los préstamos previstos en este apartado en proporción a los meses efectivamente trabajados y a devolver en un plazo que no exceda de la duración del propio contrato.

Artículo 30.5. Premio a la permanencia

La empresa premiará a sus trabajadores/as por los años de servicio prestados en ella de la siguiente forma:

- A los 15 años.- 750 euros
- A los 20 años.- 1 mensualidad de salario real
- A los 25 años.- 2 mensualidades de salario real
- A los 30 años.- 3 mensualidades de salario real
- A los 35 años.- 4 mensualidades de salario real
- A los 40 años.- 5 mensualidades de salario real

Se entenderá como salario real el que comprende salario base, complemento de destino, complemento específico y antigüedad.

Si un trabajador/a se jubilase o falleciese en los 24 meses anteriores en que debería de producirse el derecho a favor del mismo premio en concepto de permanencia, la cantidad correspondiente, será entregada al propio trabajador/a en caso de jubilación, y en caso de fallecimiento, al cónyuge o hijos/as o a quien por el trabajador/a se haya previamente determinado.

Artículo 30.6. Ayudas protésicas, odontológicas y ortopédicas

La aprobación de las ayudas, podrá concederse al trabajador/a, su cónyuge o pareja legalmente constituida si no estuviese trabajando, e hijos-as sin ingresos, para lo cual deberán presentar documentación acreditativa (Certificado INEM y de la Seguridad Social) de que el cónyuge o hijo mayor de 16 años no están trabajando.

Se estable una ayuda equivalente al 60% del importe de la factura siempre y cuando se trate de alguno de los siguientes conceptos:

Prótesis oculares:

Gafas o lentillas

Tratamiento odontológico

Piezas o corona - funda-Empastes o reconstrucción

Pulpotomía

Ortodoncia



Prótesis ortopédicas:

Plantillas

Calzado

Pierna, brazo o cualquier otra prótesis ortopédicas de importancia

Prótesis auditivas:

Audífono

Aparatos de fonación

No obstante se determina un límite de 600 euros anuales por miembro de la unidad familiar. El número de miembros para establecer el cálculo familiar se realizara sumando todos los componentes que la integren con derecho a la concesión de las ayudas según se determina en el párrafo anterior.

Los trabajadores con contratos temporales de duración inferior al año tendrán derecho a recibir las ayudas anuales previstas en el apartado 30.6 en pro porción a los meses efectivamente trabajados.

Las facturas justificativas que han de presentarse para la concesión de las ayudas anteriores deberán entregarse antes de la finalización del mes siguiente a cuando dichas facturas se producen. De no ser así perderá el derecho de las mencionadas ayudas.

Artículo 30.7. Seguro médico complementario y plan de jubilación

La empresa se compromete a contratar con una entidad aseguradora , a partir del mes de julio del presente año para cada uno de los trabajadores fijos de la plantilla de Acosol , un seguro médico privado complementario al existente con la Seguridad Social. El copago por la utilización puntual del mismo será por cuenta de cada trabajador.

De igual forma, la empresa se compromete a contratar con una entidad aseguradora, a partir de julio del presente año para cada uno de los trabajadores fijos de la plantilla de Acosol, un plan de pensiones por los importes que se citan a continuación:

Año 2003 30 Euros mensuales

Año 2004 33 Euros mensuales

Año 2005: 36 Euros mensuales





Año 2006 39 Euros mensuales

Artículo 30.8. Ayuda por enfermedad

Se abonará el 100% del sueldo real que viniere percibiendo el trabajador en activo.

Artículo 30.9. Duplicidad de ayudas

Aquellos trabajadores cuyo cónyuge o pareja de hecho, legalmente constituida, sea también empleado/a de esta empresa sólo se les concederá a uno de ellos las ayudas recogidas en este artículo 30 y en el 31, exceptuando el 30.5.

Artículo 31. Seguro de vida y responsabilidad civil

Se establece un seguro de vida colectivo, corriendo a cargo de la empresa el pago total de la prima, siendo de 9.916,70 euros la cantidad asegurada por cada trabajador. Igualmente se establecerá una póliza que cubrirá la responsabilidad civil de todos los trabajadores en el desempeño de sus funciones.

Artículo 32. Ayudas por fallecimiento

En el supuesto de que un trabajador falleciera antes de la jubilación, se entregará al cónyuge, hijos u herederos legítimos, la cantidad de 150,25 euros por año de servicio prestado por el trabajador o trabajadora hasta la fecha de fallecimiento.

Artículo 33. Premios por jubilación voluntaria

Los trabajadores que, voluntariamente, se jubilen con un mínimo de 1 año de antelación a la fecha que les correspondiera la jubilación forzosa, percibirán la cantidad de 240,40 euros por cada año de servicio prestado a la empresa. Los trabajadores que voluntariamente se jubilen con dos años de antelación como mínimo recibirán 330,56 euros por cada año de servicio prestado a la empresa.

Artículo 34. Premio por jubilación

Los trabajadores recibirán en el momento de su jubilación la cantidad de 90,15 euros por cada año de servicio prestado a la empresa. Dicho premio no se concederá a aquellos trabajadores que hayan optado por la jubilación voluntaria y hayan obtenido los premios señalados en el artículo anterior.

Artículo 35. Asistencia jurídica y garantías

La empresa se obliga a prestar asistencia jurídica a todos sus trabajadores/as en cualquier procedimiento judicial, en orden penal o civil, que se les incoe, así como las actuaciones que se promuevan en su contra, con carácter preliminar al proceso o en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados





en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos de la empresa. Esta asistencia abarcará también a aquellos trabajadores que al realizar sus funciones ponen a disposición de la empresa sus vehículos. Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrado y procurador, en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales del derecho libre, cuando carezca de los mismos, no aceptando los designados la defensa o recomendación encomendada, o no posean los designados la disposición jurídica requerida para el caso.

Asimismo, se obliga a la empresa a asesorar convenientemente en derecho de todos/as los/as trabajadores/as en el ejercicio de sus funciones que sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil o penal, en evitación de las actuaciones y procedimientos a que se ha hecho alusión el primer párrafo de este artículo.

Si tras la entrada de capital privado, y solo en este caso, con independencia de la repercusión que este tuviese en el porcentaje accionarial de la empresa, se produjera algún despido que con posterioridad fuera declarado en vía judicial improcedente, el trabajador tendrá la facultad reconocida en el apartado primero del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores de optar entre la readmisión con el abono de los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia o el abono de los citados salarios más una indemnización de 45 días de salario por año de servicio con un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

Capítulo VIII. Salud laboral

Artículo 36. Salud laboral

PROCEDIMIENTO DE TRABAJO

Para que un trabajo alcance la mayor eficacia (máxima productividad, calidad y seguridad) debe ser realizado de una manera sistematizada. Para ello por el técnico correspondiente deberá incorporar los aspectos relativos a la seguridad y prevención de riesgos, al confeccionar los correspondientes procedimientos de trabajo o prácticas operativas de las tareas que se realizan en cada uno de ellos.

Los procedimientos o prácticas que presenten riesgos, se recogerán en un documento en el que quedarán expuestos cada uno de los pasos a seguir en la tarea descrita.

FORMACIÓN

Se llevará a cabo una acción formadora en materia de seguridad y salud laboral de todo el personal, abarcará, por tanto, a directivos, técnicos, mandos y demás trabajadores. Se impartirá inicialmente en el momento de incorporación a un





puesto de trabajo incluyendo especialmente a todos los que cambian de puesto, de función, de equipo de trabajo, o por introducción de una nueva tecnología, y específicamente centrada en su puesto de trabajo en su función, y posteriormente de forma cíclica o periódica.

Todos los cursos que se impartan en la empresa, llevarán un capítulo dedicado a la salud laboral específico de ese curso.

MEDICINA

Vacunación contra hepatitis A y B y fiebres tifoideas a todo el personal que por su trabajo exista riesgo de contraer alguna de estas enfermedades por estar en contacto con aguas residuales.

INSTRUCCIONES TÉCNICAS DE SEGURIDAD

Para actuar ante la presencia de cualquier riesgo en los distintos trabajos que lo entrañen se deben facilitar a las personas que lo ejecuten de unas Instrucciones Técnicas de Seguridad, como ejemplo de algunos de estos trabajos son: Trabajos en equipo eléctrico, trabajos en laboratorios, protección de equipos, uso de escaleras portátiles, andamios herramientas, cintas transportadoras, trabajos en altura, excavaciones trabajos de soldadura, espacios confinados, peligro de gases, elevación de cargas, etc.

PROTECCIÓN POSITIVA DE EQUIPOS

Con el fin de prever accidentes cuando se realizan trabajos en equipo eléctrico o en equipos susceptibles de ponerse en movimiento o de recibir cualquier tipo de fluido, se establecerá un sistema de protección que impida de la forma más eficaz posible, que dicho equipo pueda recibir corriente, ponerse en movimiento o recibir dicho fluido mientras una

o varias personas están trabajando en él. Dichos sistemas podrán consistir desde la colocación de una etiqueta avisando de la existencia de alguien trabajando en ese equipo, hasta un sistema de bloqueo mecánico (llaves, candados, etc.) que impida la puesta en servicio.

En cualquier caso la/s persona/s que esté/n trabajando en el equipo correspondiente será/n la/s única/s que podrá/n eliminar dicha protección.

IDENTIFICACIÓN Y MANIPULACIÓN DE PRODUCTOS En todos los centros de trabajo existirán unas fichas de los productos utilizados, que contendrá:

Propiedades físicas y químicas.

Riesgos de incendio y explosión.





Riesgos toxicólogos.

Medidas de prevención en su manipulación.

Medidas de actuación en casa de accidente.

Otra información que se considere de interés.

Esta ficha se elaborará por el Técnico de Seguridad, esta ficha o un resumen de la misma, se distribuirá a todo el personal que pueda manipular dicho producto y estará visible en los puestos de trabajo donde se utilice.

PLAN DE EMERGENCIA

Establecer un plan de emergencia para evacuación del personal de oficinas, estudiando previamente los riesgos y características de los edificios. Para garantizar una respuesta adecuada de todas las personas en estas situaciones se establecerá un programa de formación que incluya:

Definición de las posibles situaciones de emergencia.

Desarrollo de las acciones en cada caso.

Conocimiento del plan de evacuación y de las funciones de cada persona.

Realización de simulacros periódicos, con un análisis crítico de los mismos.

Sistema de entrenamiento en el uso de los medios y equipos para combatir la emergencia (extintores, mangueras de agua o espuma, máscaras, etc.).

CAMPAÑA DE PREVENCIÓN

Los miembros del Comité de Salud Laboral que correspondan a los representantes de los/as trabajadores/as serán designados y destituidos de su cargo por la representación de los trabajadores. Los/as trabajadores/as, mediante el Comité de Salud Laboral, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos de proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud mental y física. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los Riesgos Reales y Potenciales del Proceso Productivo y Mecanismos para su prevención.

La Dirección de la Empresa y el Comité de Salud Laboral elaborarán:

- Un mapa de riesgos del centro de trabajo.
- Un plan general de prevención.





- Una planificación de los planes anuales de prevención.
- Periódicamente se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales. El Comité de Salud Laboral dará cuenta de todo ello a los Representantes de los/as trabajadores/as.

Aquellos/as trabajadores/as y grupos de trabajadores/as que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos, o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivas que se manipulen en cada centro de trabajo y a las condiciones en que se efectúe dicho trabajo. El personal de los centros donde exista mayor índice de riesgos, deberá pasar reconocimiento médico cada 6 meses. En los demás casos, el reconocimiento será anual.

En cuanto a la prevención e intervención de drogodependencia, alcoholismo y ludopatía , se estará a lo acordado en el Protocolo firmado.

Artículo 37. Botiquín de urgencia

Todos los centros dispondrán de un botiquín de urgencias. Este se renovará siempre que sea necesario y como mínimo trimestralmente.

Artículo 38. Ropa de trabajo

La empresa facilitará a los trabajadores ropa de trabajo adecuada a la climatología y a las funciones que tengan asignadas. Asimismo la empresa garantizará la adecuada limpieza de la ropa de trabajo de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable al efecto.

La ropa de trabajo de invierno se entregará antes del 30 de septiembre y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el 30 de abril.

La ropa de trabajo de verano se entregará antes del 30 de abril y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el 30 de septiembre. No obstante, la dirección de la empresa previo informe del Comité de Seguridad y Salud, podrá variar las fechas antes indicadas, teniendo en consideración las circunstancias climatológicas en cada caso.

Prendas de trabajo:

- Mono de trabajo 2 al año.
- Pantalón azul de verano 2 al año.





-“ “ de invierno 2 al año.

-Camisa o camiseta manga corta. 2 al año.

-“ “ “ larga 2 al año.

-Jersey 1 al año.

-Cazadora 1 al año.

-Anorak 1 cada 3 años.

-Botas o zapatos de seguridad 2 cada año.

- Batas blancas de laboratorio 2 cada año.

- Botas de agua, traje de agua, guantes de seguridad, mascarillas, etc. se entregarán al personal que por la realización de su trabajo lo necesite.

Los trabajadores que opten por la utilización del mono de trabajo no tendrán derecho a la camisa y el pantalón de trabajo. A los maestros industriales se les entregará la misma ropa de trabajo asignada para los encargados y capataces.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, y deberá conservarse en las mejores condiciones de aseo y presentación posibles.

Capítulo IX. Representación laboral y acción sindical

Artículo 39. Actividades y fondo sindical

La empresa constituirá un fondo de 7.200 euros para el año dos mil tres con el fin de desarrollar actividades culturales, sociales y recreativas que será administrado por los representantes de los trabajadores-as, con la obligación de éstos de justificar a la empresa el destino de los mismos. Si dicho fondo no se utilizase en su totalidad durante el año natural, la cantidad sobrante engrosará el fondo del año siguiente.

Asimismo, la empresa asignará una cantidad mensual de 450,76 euros a la representación de los trabajadores para todos aquellos gastos surgidos como consecuencia de la actividad sindical, y que será administrado de forma contable por la propia representación de los trabajadores. Si de dichos ingresos a final de año, resultará algún sobrante, servirá para engrosar el fondo a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 40. De los Comités de Empresa

El Comité de Empresa ostentará la representación de todos/as los/as





trabajadores/as adscritos/as a los respectivos Centros de Trabajo, para la defensa de sus intereses, interviniendo en todas las cuestiones que se susciten en relación con el Personal que representan.

Recibirá información sobre la política de personal de la empresa, que les será facilitada trimestralmente o dependiendo de la urgencia.

Emitirán informes previamente y con carácter no vinculante sobre las siguientes materias:

- Traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación de personal.- Cuando se realicen cursos de formación o perfeccionamiento, el personal que asista a dichos cursos, será negociado entre el Comité de Empresa y el responsable del Departamento de Personal o Recursos Humanos.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
- Cambios de horarios y turnos, así como reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.
- En todas las sanciones a los trabajadores/as.

El Comité de Empresa tendrá acceso a la información y serán oídos sobre todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador-a. Para ello se le entregará el pliego de cargos, pudiendo emitir informes de los expedientes, sin que ello produzca interrupción de los plazos legales. Igualmente el Comité de Empresa podrá conocer el expediente completo, con todos los documentos obrantes en el mismo, en cualquier momento de su tramitación.

El Comité tendrá derecho a proponer soluciones respecto a los conflictos que pudieran suscitarse en la empresa, y que afecten a sus Centros de Trabajo, y a tal fin tendrán conocimiento previo, en su caso emitirán informe preceptivo en las siguientes materias:

- Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
- Régimen de permisos, vacaciones o licencias.
- Contratación de nuevo personal.

El Comité de Empresa vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

El Comité de Empresa vigilará y controlará las condiciones de seguridad y salud





en el desarrollo del trabajo. Recibirá, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo. Así como, de los mecanismos de prevención que se utilicen.

El Comité de Empresa participará en la gestión de las ayudas sociales.

El Comité de Empresa colaborará con la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

Se reconoce al Comité de Empresa, por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones, y de cualquier posible causa de descapitalización de la empresa.

Los miembros del Comité de Empresa observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la empresa señale expresa-mente el carácter de reservado, aún después de su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la empresa, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la propia empresa para fines distintos a los que motivaron la entrega.

La empresa facilitará al Comité de Empresa, locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como dispondrá la colocación en todos los centros de trabajo, de tablones de a nuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en lugares visibles y frecuentados.

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa, así como cada uno de los Delegados sindicales dispondrán de 30 horas mensuales, siendo posible acumular las horas reconocidas entre los distintos miembros del Comité, Delegados y/o Representantes Sindicales, pudiendo quedar re l evado o relevados del trabajo sin perjuicio de ningún tipo de re mu n e ración que viniera percibiendo por su asistencia al trabajo.

Artículo 41. De las Secciones Sindicales

Los Sindicatos existentes en el seno de la empresa podrán disponer de Delegados Sindicales que representarán a los afiliados al mismo y podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa que se establezcan en materias de seguridad y salud laboral, con voz pero sin voto. Cada Sección Sindical podrá disponer de un Delegado Sindical en base a la siguiente escala:

- Hasta 50 afiliados 1 delegado



- Hasta 100 afiliados 2 delegados
- Hasta 150 afiliados 3 delegados
- Hasta 200 afiliados 4 delegados
- Etc.

Los Delegados Sindicales tendrán los mismos derechos, garantías y obligaciones que los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 42.1. Reuniones y Asambleas

Se podrán convocar Asambleas de Trabajadores/as generales o por Centros de Trabajo dentro de la jornada de trabajo, en el número de 1 cada 3 meses, siempre cuando no hubiera conflicto o negociación colectiva, para lo cual el número de ellas sería ilimitado.

La empresa cederá los locales para la celebración de dichas Asambleas, salvo en el caso que se dé el supuesto contemplado en la letra b del apartado segundo del artículo 78 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso se reservará el derecho de ceder las instalaciones. La convocatoria y comunicación a la empresa corresponderá a los representantes de los/as trabajadores/as y se hará siempre con al menos 48 horas de antelación.

A los trabajadores/as se les computará como horas trabajadas, la asistencia a Asambleas reglamentariamente convocadas. Están legitimados para convocar Asambleas:

- Las Organizaciones Sindicales que tengan la condición de sindicatos más representativos, directamente o a través de los Delegados Sindicales.
- El Comité de Empresa.
- Cualquier trabajador de la empresa, siempre que su número no sea inferior al 33% de la plantilla.

Artículo 42.2. Servicios mínimos

En el supuesto de huelga legal, los servicios mínimos serán los mismos que actualmente existen para los fines de semana.

Artículo 43.1. Definición de categorías

Empresa y representación de los trabajadores se comprometen a que en el plazo de 6 meses desde la firma del presente convenio sean estudiadas las definiciones de las categorías existentes en estos momentos en la empresa.

Artículo 43.2. Criterios de ascensos de categoría

Tanto la empresa como la representación de los trabajadores se comprometen en igual plazo a vincular los ascensos a las distintas categorías existentes, al cumplimiento de la formación determinada que se establezca para cada una de ellas.

Mientras tanto serán de plena aplicación los criterios establecidos en los Cuadros que se adjuntan al presente convenio como Anexo n.º 1.

Capítulo X. Régimen disciplinario

Artículo 44. Régimen disciplinario

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 45. Faltas leves

- A) De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (a partir de 30 minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de 1 mes.
- B) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- C) El descuido o negligencia leve en el ejercicio de las funciones.
- D) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta grave o muy grave.
- E) No cursar la baja médica de los 2 días siguientes a la fecha de la baja.

Artículo 46. Faltas graves

- A) Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad (superior a 30 minutos) en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de 1 mes. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastarán dos faltas de puntualidad para que ésta sea considerada como grave.
- B) Faltar 1 día al trabajo durante un periodo de 1 mes sin causa que lo justifique.
- C) La falta de obediencia debida a los superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
- D) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.



E) La imprudencia en actos del servicio. Si además implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como mu y grave.

F) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios material o herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

G) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

H) El causar daños en los locales, materiales o documentos de la empresa.

I) La tolerancia de los superiores de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.

J) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios de la empresa y no constituyan falta mu y grave.

K) El no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la empresa o se utilicen en provecho propio.

L) El haber sido amonestado por escrito o sancionado con 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de un año.

Artículo 47. Faltas muy graves

A) Más de 20 faltas no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de 6 meses, ó 30 durante 1 año.

B) El abandono del servicio.

C) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada o confidenciales de la empresa que pueda perturbar el adecuado funcionamiento de la misma.

D) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

E) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reserva-dos de la empresa.

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

G) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales,



útiles, herramientas , maquinarias , aparatos , instalaciones , edificios , enseres y documentos de la empresa. Así como fotocopiar documentos de la empresa para utilizarlos indebidamente.

H) Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados .

I) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

J) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

K) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

L) El haber sido sancionado con 3 faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza en el periodo de un año.

Artículo 48. Sanciones

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

A) Por falta leve:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.

B) Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 30 días.

C) Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de 30 días hasta 6 meses.

Despido disciplinario.

Artículo 49. Notificación

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado, expresando las causas que las motivaron.

Artículo 50. Procedimiento





No podrán imponerse sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente instruido al efecto y previa información al Comité de Empresa.

Artículo 51. Prescripción de las faltas y sanciones

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento del expediente instruido al efecto.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 6 meses, las impuestas por faltas graves a los 3 meses y las impuestas por faltas leves al mes.

Capítulo XI. Formación y promoción profesional

Artículo 52. Cursos de formación

A) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a cursos de formación organizados por la empresa u otros organismos, al objeto de alcanzar un mayor nivel de eficacia en la prestación de los servicios y la realización de estos cursos, junto a su aprobación, será requisito imprescindible para poder acceder a una categoría superior.

Dichos cursos de formación tendrán los siguientes aspectos diferenciados:

1. Realización de cursos dirigidos hacia una formación continua, permanente y abiertos a todas las categorías laborales, a fin de evitar que la formación sirva únicamente para el reciclaje en las categorías profesionales más bajas.
2. Realización de cursos tendentes a dotar al/la trabajador/a de conocimientos profesionales que le faciliten la formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior.

B) La empresa, conjuntamente con el Comité de Empresa, establecerá un Plan de Formación dirigido hacia el reciclaje de los/as trabajadores/as.

C) La empresa concederá autorización a los/as trabajadores/as para la realización de estos cursos.

D) Las calificaciones o conceptuaciones conseguidas en dichos cursos serán tenidas en cuenta para la promoción de los/as trabajadores/as a categoría superior o puestos de Jefatura.

En el supuesto de que los citados cursos se celebrasen fuera de la jornada de trabajo y la asistencia a los mismos de determinados trabajadores fuese





imprescindible a juicio de la empresa, ésta compensara los días de asistencia con jornadas de descanso.

Capítulo XII. Publicación

Artículo 53. Publicidad del texto del convenio

La empresa se compromete a facilitar a los trabajadores/as el texto íntegro del presente convenio, debidamente impreso, en tamaño de bolsillo.

En Marbella, a 31 de marzo de 2003. Por la empresa firmado: Antonio Rodríguez Leal; firmado: Ángel Simón Cano; firmado: Rosalía García Calderón.

Por la representación de los trabajadores, firmado: Pedro Luis Fernández García; firmado: Enrique Márquez García, firmado: Manuel Romero González.

Tabla salarial 2003



Anexo 1. Cuadro de ascensos

Personal de Oficina

Oficial 1.º Administrativo:

A propuesta del Jefe del Departamento, si existiese plaza y con concurso, F. P. 2 o similar.

Oficial 2.º Administrativo:

3 años, F. P. 2 o similar y prueba a definir.

Auxiliar Administrativo 1.ª:

3 años, F. P. 1 o similar y prueba a definir.

Auxiliar Administrativo 2.ª:

3 años, F. P. 1 o similar y prueba a definir.

Auxiliar Administrativo 3.ª:

3 años, F. P. 1 o similar y prueba a definir.

Auxiliar Oficina u Ordenanza: -

Personal de Laboratorio





Maestro Industrial: -

Técnico Especialista:

Si existiese plaza y con concurso.

Oficial 1.ª Laboratorio-Jefe de Equipo:

Si existiese plaza y acreditación de cursos especializados de formación en la materia.

Oficial 1.ª Laboratorio:

3 años + F. P. 1

Oficial 2.ª Laboratorio:

3 años + F. P. 1

Oficial 3.ª Laboratorio:

3 años, F. P. 1 y prueba a definir.

Auxiliar Laboratorio:

3 años.

Peón Laboratorio: -

Personal de Taller

Capataz Eléctrico o Mecánico:

A propuesta del Jefe del Servicio, si existiese plaza y con concurso .

Oficial 1.ª Eléctrico o Mecánico-Jefe de Equipo:

Con realización de cursos de formación en la materia, si existiese plaza y con concurso.

Oficial 1.ª Eléctrico o Mecánico:

3 años + F. P. 1

Oficial 2.ª Eléctrico o Mecánico:

3 años + F. P. 1





Oficial 3.ª Eléctrico o Mecánico:

3 años, F. P. 1 y prueba a definir.

Auxiliar Eléctrico o Mecánico:

3 años.

Peón Eléctrico o Mecánico: -

Personal de Abastecimiento

Encargado-Planta o Servicios:

A propuesta del Jefe del Servicio, si existiese plaza y concurso.

Capataz-Planta o Servicios:

A propuesta del Jefe del Servicio, si existiese plaza y concurso.

Oficial 1.ª Abastecimiento-Jefe de Equipo:

Con realización de cursos de formación en la materia, si existiese plaza y concurso.

Oficial 1.ª Abastecimiento:

3 años.

Oficial 2.ª Abastecimiento:

3 años + prueba a definir.

Oficial 3.ª Abastecimiento:

3 años.

Peón Abastecimiento: -

Personal de Saneamiento

Encargado-Planta o Playa:

A propuesta del Jefe del Servicio, si existiese plaza y concurso.

Capataz-Planta o Playa:

A propuesta del Jefe del Servicio, si existiese plaza y concurso.





Oficial 1.ª Saneamiento-Jefe de Equipo:

Con realización de cursos de formación en la materia, si existiese plaza y concurso.

Oficial 1.ª Saneamiento:

3 años.

Oficial 2.ª Saneamiento:

3 años + prueba a definir.

Oficial 3.ª Saneamiento:

3 años.

Peón Saneamiento: -

Personal de Parque Móvil

Encargado-Parque Móvil:

A propuesta del Jefe del Servicio, si existiese plaza y concurso.

Capataz-Parque Móvil:

A propuesta del Jefe del Servicio, si existiese plaza y concurso.

Oficial 1.ª Parque de Móvil-Jefe de Equipo:

Veinte años en el Servicio y diez años de carnet C2.

Oficial 1.ª Parque Móvil:

3 años.

Oficial 2.ª Parque Móvil:

3 años + carnet C2.

Oficial 3.ª Parque Móvil:

3 años.

Peón Parque Móvil: -

