



CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Administración Laboral.

Relaciones Colectivas.

Expdte.: C-53/04.

MGM/abu.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa «Aqua Campiña», S. A. (código Convenio: 4104292), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-01-04 a 31-12-06.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un Convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía acuerda:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa «Aqua Campiña», S. A., con vigencia desde el 1-01-04 a 31-12-06.

Segundo: Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C., para su depósito.

Tercero: Comunicar este Acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del art. 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 28 de octubre de 2004. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.



**DE ACUERDO FINAL DE LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE
TRABAJO DE LA EMPRESA «AQUA CAMPIÑA», S. A., PARA LA GESTIÓN
Y EXPLOTACION DEL SERVICIO PÚBLICO DE AGUAS DE ÉCIJA**

Por la Empresa:

Don Rafael Martínez Ramón.

Don Manuel A. Armesto González.

Don Manuel Alcóucer Díaz.

Por los trabajadores:

Don Miguel Borrego Alé. Delegado de Personal U.G.T.

En el municipio de Écija, siendo las 18.00 horas del día 30 de junio de 2004, se reúnen las partes antes indicadas, y acuerdan:

Primero: Que ambas partes iniciaron la negociación del presente Convenio Colectivo el pasado día 27 de enero de 2004.

Segundo: Que ambas partes se reconocen capacidad y legitimidad, y en base a ello se procede a la firma del presente texto del Convenio Colectivo.

Tercero: El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años (2004, 2005 y 2006).

Cuarto: Se le entrega al Delegado de Personal relación de puestos de trabajo.

Quinto: A don Miguel Ángel Rodríguez Rosa, don Francisco Corrales Cadenas, don Vicente León Redoblado y don Manuel Marín Santacruz se les reconoce a efectos de aplicación del artículo 21 (antigüedad), fecha de efectos de 1 de enero.

Sexto: La representación empresarial queda encargada de realizar los trámites oportunos de registro, depósito y posterior publicación del texto del Convenio Colectivo de trabajo.



Sin más asuntos que tratar, se firma la presente acta en la fecha y hora anteriormente descritas.

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo de trabajo regula las condiciones de trabajo en la Empresa «Aqua Campiña», S. A., cuya actividad económica se engloba dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral del agua (captación, aducción, tratamiento de agua potable, distribución, evacuación mediante redes de alcantarillado y depuración de aguas residuales, tanto para usos domésticos como industriales).

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo de trabajo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre «Aqua Campiña», S. A., y sus trabajadores.

Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3 a) y c) del Estatuto de los Trabajadores, y de la disposición 5.^a de la citada Ley.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El ámbito territorial del Convenio Colectivo de trabajo incluirá los centros de trabajo de la empresa «Aqua Campiña», S.A., en plaza de Europa, 18, Écija (Sevilla).

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo de trabajo tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el 1 de enero de 2004, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006.

Éste podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha del término de su vigencia.

No obstante, sus efectos se aplicarán en su totalidad de forma provisional durante el tiempo que sea necesario, hasta que se logre acuerdo expreso para un nuevo Convenio Colectivo.

Se procederá, una vez firmado, a su registro, depósito y posterior publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Capítulo II. Aspectos generales: Compensación y absorción. Garantías personales. Condiciones mínimas y norma de aplicación.



Artículo 5. Compensación y absorción.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todo o algunos de los conceptos retributivos existentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando globalmente y en computo anual dichas condiciones superasen las acordadas en el presente Convenio Colectivo. En caso contrario, se considerarán absorbidas o compensadas por las mejoras pactadas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 6. Garantías personales.

En caso de existir algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas, sociales y laborales que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se les mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, sin que experimenten incrementos ni subida.

Artículo 7. Condiciones mínimas.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactada en este Convenio, estimada en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas de acuerdo al pliego de condiciones aprobado por la Excm. Corporación, el 5 de mayo de 2001.

Artículo 8. Norma de aplicación.

Para todas las cuestiones no previstas en el presente Convenio Colectivo se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Capítulo III. Organización del trabajo: Tiempo de trabajo. Vacaciones. Permisos retribuidos. Excedencia

Artículo 9. Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 35 horas semanales, de 08.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes, a excepción del personal integrante de las brigadas de mantenimiento, cuyos turnos serán:

Brigada mantenimiento de mañana:

— De lunes a viernes: De 08.00 a 15.00 horas.

Brigada mantenimiento de tarde:

— De lunes a viernes: De 14.00 a 21.00 horas.

En circunstancias normales se procurará que los turnos de mañana y tarde sean



rotativos de manera que el personal de mantenimiento alternará en los turnos a razón de dos semanas, en turno de mañana, y dos semanas en turno de tarde. La existencia de un horario de mañana y otro de tarde no generará compensación económica alguna.

Artículo 10. Calendario laboral.

Para la elaboración de dicho calendario laboral de la jornada en cómputo de anual, y con independencia de las fiestas estatales, autonómicas y locales, se considera festivo el primer viernes de junio (Fiesta Gremial).

A principios de año la empresa elaborará el calendario laboral, procurando concordar la propuesta del Delegado de Personal con las necesidades del servicio.

Artículo 11. Prolongación de jornada.

La empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada laboral. No obstante, dado el carácter de servicio público esencial de primera necesidad que tiene la empresa, de concurrir circunstancias justificadas tales como fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran urgente reparación y otras análogas que por naturaleza sean inaplazables y no permitan la suspensión del trabajo al término de la jornada laboral, el empleado deberá prolongarla hasta concluir el trabajo, siempre que no supere el tiempo máximo según el Estatuto de los Trabajadores, o ser sustituido por otro.

Si la prolongación de jornada conlleva superar el horario de comida o cena, esto es, las 15.30 horas o las 21.30 horas para el personal de mantenimiento, la empresa estará obligada a proveer de comida o cena al personal afectado, concediéndole media hora en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones. Dicha hora será considerada a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. En caso de no proveer la empresa la comida o cena, al personal afectado se le abonarán 18 euros en concepto de dieta.

Artículo 12. Vacaciones.

Todo el personal, independientemente de su categoría laboral, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de un período de treinta días naturales, o el número de días proporcionales si su antigüedad en la empresa fuese inferior a un año, a razón de 2,5 días naturales por mes trabajado, computándose entero aquel mes en que hubiese ingresado. A petición del empleado la Dirección de la empresa podrá fraccionar las vacaciones por períodos, en ningún caso inferiores a siete días naturales.

Todo el personal deberá solicitar la fecha de disfrute de las vacaciones en el plazo comprendido entre el 1 al 31 de enero del año en curso. La Dirección de la





empresa concretará la fecha de tal disfrute, de acuerdo con las necesidades del servicio y las peticiones de los empleados, procurando establecerlas en los meses de verano.

Se reducirá la coincidencia de vacaciones de empleados que ejerzan funciones iguales o complementarias, no debiendo coincidir simultáneamente las vacaciones de dos o más personas de la misma categoría.

No se podrán acumular a las vacaciones los días de asuntos propios.

Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por los conceptos de Salario Base, Antigüedad, Participación en Beneficios y Plus asistencia rendimiento, en jornada normal durante los tres meses anteriores al hecho causante.

El planning de vacaciones aprobado se expondrá en el tablón de anuncios con anterioridad al 28 de febrero.

Artículo 13. Permisos retribuidos.

Cualquier trabajador de la empresa podrá ausentarse del puesto de trabajo previo aviso y justificación a su inmediato superior, teniendo derecho a su remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 20 días naturales por matrimonio.
- 2 días por traslado del domicilio habitual.
- 5 días en caso de fallecimiento del cónyuge o hijos.
- 2 días en caso de fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia será de 4 días.
- 1 día en caso de fallecimiento de otro familiar político y consanguinidad.
- 3 días en caso de nacimiento de hijo.

Los empleados tendrán derecho a tres permisos anuales no retribuidos de una semana completa cada uno por cualquier motivo personal.

Todos los empleados tienen derecho a una licencia por el tiempo necesario dentro de cada jornada laboral para asistencia a consulta médica.

Todo el personal disfrutará de cuatro días de asuntos propios al año durante la vigencia del presente Convenio, debiendo de ser autorizados por la Dirección con



48 horas de antelación a su disfrute. A partir del día 15 de diciembre no se autorizará, salvo casos muy excepcionales, días de asuntos propios.

En todo lo no estipulado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 14. Excedencia.

En materia de excedencia se estará al sistema regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Excedencia forzosa: Cuando por acuerdo del Consejo de Administración de la Empresa «Aqua Campiña», S.A., éste decretara la reforma de la plantilla, supresión de plazas o puesto de trabajo, cuyo titular sea un trabajador con contrato indefinido, esto supondrá el cese obligado en el servicio activo.

Los trabajadores excedentes forzosos tendrán derecho a percibir el salario base y la antigüedad, así como el cómputo del tiempo en dicha situación a efectos de derechos pasivos.

El Consejo de Administración de la empresa podrá disponer, cuando las necesidades del servicio lo exijan, la incorporación obligatoria de dichos trabajadores a puestos de trabajo de su grupo y similar categoría.

Capítulo IV. Régimen económico: Retribuciones. Conceptos del salario: Salario base, complementos salariales y suplidos e indemnizaciones

Artículo 15. Retribuciones.

Las remuneraciones de todo el personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo se establecerán sobre la base de los salarios fijados por jornada y categorías profesionales, esto es, Salario Base, Antigüedad, Participación en Beneficios, Plus Asistencia - Rendimiento, Plus Atención Clientes y Gratificaciones Extraordinarias, con independencia del derecho de percepción de los restantes conceptos económicos reflejados en el mismo.

Sección 1ª Del salario.

Artículo 16. Salario base.

El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada en unidad de tiempo, en base a su cualificación profesional y categoría, según las funciones que desempeñe.

Artículo 17. Incremento salarial 2004, 2005 y 2006.

Para los años 2004, 2005 y 2006 el Salario Base se incrementará en el porcentaje



del Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno a principios de año. Para el año 2004 se ha establecido en el 2%.

Artículo 18. Revisión salarial 2004, 2005 y 2006.

En caso de que al finalizar cada año el Índice de Precios al Consumo real sea superior al Índice de Precios al Consumo previsto, el salario base se revisará en la diferencia, con efectos retroactivos de principios de año.

Artículo 19. Forma de pago.

El abono de las retribuciones se realizarán los días 28 de cada mes y si éste fuera festivo, se pagará el día inmediatamente anterior, mediante transferencia bancaria.

Aquel trabajador que lo desee podrá solicitar anticipos quincenales de hasta el 50% de sus haberes mensuales, con tres días de antelación.

Sección 2ª Complementos Salariales.

Artículo 20. Participación en beneficios.

Todo el personal tendrá derecho, en concepto de participación en beneficio, a la percepción de un 15% sobre su salario base más antigüedad, durante las doce mensualidades.

Artículo 21. Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo devengarán aumentos periódicos por años de servicio. La fecha de inicio del cómputo para la aplicación de dichos aumentos periódicos que se devenguen será del 1 de enero para el personal de ingreso en plantilla en el primer semestre del año y la del 1 de julio para los ingresados en el segundo semestre.

Se establecen los siguientes aumentos por antigüedad:





| <i>Años de antigüedad % sobre salario base</i> | | <i>Años de antigüedad % sobre salario base</i> | |
|--|----|--|----|
| 1 | 2 | 14 | 28 |
| 2 | 4 | 15 | 30 |
| 3 | 6 | 16 | 32 |
| 4 | 8 | 17 | 34 |
| 5 | 10 | 18 | 36 |
| 6 | 12 | 19 | 38 |
| 7 | 14 | 20 | 40 |
| 8 | 16 | 21 | 42 |
| 9 | 18 | 22 | 44 |
| 10 | 20 | 23 | 46 |
| 11 | 22 | 24 | 48 |
| 12 | 24 | 25 | 50 |
| 13 | 26 | | |

Dado el régimen de antigüedad que se pacta, se suprimen los ascensos por antigüedad en la empresa.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal percibirá cuatro gratificaciones extraordinarias consistentes cada una de ellas en el importe de 30 días de salario base incrementada con la antigüedad que tenga asignada cada empleado. Estas gratificaciones extraordinarias se abonarán en marzo, junio, septiembre y 15 de diciembre.

A las referidas gratificaciones extraordinarias tendrán derecho tanto el personal fijo como eventual, en función del tiempo trabajado en el primer semestre para las pagas extraordinarias de marzo y junio, y en el segundo semestre para las de septiembre y diciembre.

Artículo 23. Plus de asistencia-rendimiento.

El plus de asistencia reflejado en la tabla salarial anexa a este Convenio Colectivo se devengará por día efectivamente trabajado. A este solo efecto se entenderán también como días efectivamente trabajados los festivos, días de descanso semanal y las vacaciones anuales retribuidas.

Como regla general tendrán derecho a este plus todos los empleados de la empresa. No obstante podrá dejarse de percibir el mismo en la totalidad de su cuantía mensual o en parte a propuesta del jefe inmediato conformada por el subdirector del que dependa.

Los empleados que no hayan recibido el plus por el motivo expuesto en el párrafo anterior, tendrán derecho a presentar reclamación escrita y razonada ante la Gerencia, dentro de los siete días hábiles siguientes a la fecha de percepción del

recibo de nómina.

Esta reclamación, una vez informada por el autor de la propuesta, será resuelta en el plazo no superior a quince días por una comisión integrada por un Vocal designado por la gerencia y otro designado por el Delegado de Personal.

Todos los Vocales tendrán una categoría no inferior a la del reclamante o a la del autor de la propuesta.

La resolución de la comisión será comunicada al reclamante en el plazo de cinco días desde que se ponga en conocimiento de la gerencia.

No podrán ser examinadas las reclamaciones presentadas fuera de plazo ni la formulada contra la decisión de la comisión.

La comisión será presidida por el Sr. Gerente o persona en la que delegue, el cual se limitará a actuar en caso de empate.

Para los años 2004, 2005 y 2006 el plus de asistencia rendimiento se incrementará en el porcentaje del Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno a principios de año.

Para el año 2004 se ha establecido en el 2%.

En caso de que al finalizar cada año el Índice de Precios al Consumo real sea superior al Índice de Precios al Consumo previsto, el plus de asistencia rendimiento se revisará en la diferencia, con efectos retroactivos de principios de año.

Artículo 24. Suplemento de remuneración.

El personal que durante su semana de guardias coincida con alguno de los días enunciados a continuación:

- 24 de diciembre.
- 31 de diciembre.
- Día de la festividad de la Patrona del Gremio.
- Sábado de Feria.
- Domingo de Feria.
- Jueves Santo.
- Viernes Santo.



Independientemente de su haber diario recibirán una compensación económica de 110,34 euros.

Para los años 2005 y 2006 el suplemento de remuneración se incrementará en el porcentaje del Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno a principios de año.

En caso de que al finalizar cada año 2004, 2005 y 2006 el Índice de Precios al Consumo real sea superior al Índice de Precios al Consumo previsto, el plus de asistencia rendimiento se revisará en la diferencia, con efectos retroactivos de principios de año.

Artículo 25. Plus de peligrosidad, penosidad o toxicidad.

El plus de peligrosidad, penosidad o toxicidad consistente en el 25% del salario base y se devengará por día efectivamente trabajado.

Artículo 26. Plus de polivalencia.

Dado el objeto social de la empresa en cuanto al mantenimiento de determinados servicios públicos y la permanente necesidad de adecuar los efectivos humanos a la operatividad de un servicio público de calidad, se hace necesario la polivalencia de los trabajadores afectos al presente convenio, en cuanto a los trabajos a realizar ya sea desde su categoría laboral, cuanto de la habitualidad de sus tareas, y por tanto su lógica contraprestación económica por ello, percibiéndose en cómputo mensual en función de las tres posibles modalidades A, B y C:

| | | |
|-------------|-------|----------------------|
| Modalidad A | 91,95 | euros (B+C) |
| Modalidad B | 55,17 | euros (Polivalencia) |
| Modalidad C | 36,78 | euros (Conductor) |

La modalidad concreta a aplicar al empleado se determinará en función de la simultaneidad o no de tareas a realizar, siendo de aplicación exclusiva y excluyente.

Para los años 2005 y 2006 el Plus Polivalencia se incrementará en el porcentaje del Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno a principios de año.

En caso de que al finalizar cada año 2004, 2005 y 2006 el Índice de Precios al Consumo real sea superior al Índice de Precios al Consumo previsto, el plus polivalencia se revisará en la diferencia, con efectos retroactivos de principios de año.

Artículo 27. Plus de responsabilidad y dedicación exclusiva.



La empresa podrá, de acuerdo con los trabajadores afectados, establecer este plus, que será incompatible con el devengo de horas extraordinarias y la realización de otros trabajos fuera del ámbito de la empresa, afectando a los grupos profesionales I, II y III, categorías 1.ª y 2.ª. Al establecer el plus, la empresa establecerá las responsabilidades que abarcaría. El plus podrá llegar al 30% del salario base.

Artículo 28. Plus atención cliente.

El conjunto de los trabajadores que pertenecen al área de gestión de clientes, incluidos administración, por prestar y realizar las tareas propias de su puesto de trabajo, percibirán la cantidad de:

18,03 euros mensuales para el ejercicio 2004.

36,06 euros mensuales para el ejercicio 2005.

54,09 euros mensuales para el ejercicio 2006.

En caso de que al finalizar cada año 2004, 2005 y 2006 el Índice de Precios al Consumo real sea superior al Índice de Precios al Consumo previsto, el plus de atención cliente se revisará en la diferencia, con efectos retroactivos de principios de año.

Artículo 29. Guardias.

Ante la ausencia de Brigadas para cubrir las necesidades del servicio durante la noche, los descansos semanales y los días festivos, debido al horario de trabajo, se establece un sistema de guardias para las Brigadas de mantenimiento cuyos componentes serán designados libremente por la empresa y estarán disponibles y localizables para atender cualquier avería que se produzca en el Servicio, por períodos de una semana completa y librando las tres siguientes.

En previsión de que algún trabajador que esté realizando guardias cause baja temporal en la empresa, y mientras que ésta no cubra este puesto, el resto de los trabajadores, deberán cubrir el hueco que deja en la semana que le correspondía, y así estar sometidos a más semanas de guardias y menos de descanso. Un trabajador no podrá, en ningún caso, asumir los 4 turnos de guardia.

Por lo tanto se establece:

Retribución: Las asignaciones correspondientes por concepto de guardia según categoría profesional y número de semanas disponibles.

A. Jefe de Guardia:

198,33 euros semanales (1 semana de guardia y 3 libres).

294,50 euros semanales (1 semana de guardia y 2 libres).

456,77 euros semanales (1 semana de guardia y 1 libre).

Los importes establecidos para este colectivo se mantendrán invariables durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

B. Operarios.

— Año 2004:

180,30 euros semanales (1 semana de guardia y 3 libres).

273,17 euros semanales (1 semana de guardia y 2 libres).

425,80 euros semanales (1 semana de guardia y 1 libre).

— Año 2005:

195,33 euros semanales (1 semana de guardia y 3 libres).

295,02 euros semanales (1 semana de guardia y 2 libres).

459,86 euros semanales (1 semana de guardia y 1 libre).

— Año 2006:

210,33 euros semanales (1 semana de guardia y 3 libres).

317,14 euros semanales (1 semana de guardia y 2 libres).

494,34 euros semanales (1 semana de guardia y 1 libre).

Los importes establecidos para este colectivo no estarán sujetos a revisión salarial.

Composición: La brigada estará compuesta por:

1 Jefe de Guardia.

1 Fontanero del servicio de aguas.

1 Operario ayudante.

Horario: La brigada tendrá el siguiente horario:

— De 21,00 horas a 8,00 horas (días laborales).



— De 20,00 horas a 8,00 horas, esto es, 24 horas (días de descansos semanales y festivos).

Objeto y funciones: Será competencia de la brigada de guardia la resolución de los problemas con respecto al ciclo integral del agua que surgieran y necesitaran de actuaciones por razón de urgencia o necesidad pública.

Los trabajos urgentes en domicilios interiores de particulares, que deban ser realizados dentro de tiempo de guardias, por tratarse de un servicio que no es obligatorio realizar por la empresa serán remunerados a razón de 9,20 euros/hora. Dicho importe será invariable durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Cuando dicho trabajos se lleven a cabo en sábados, domingos y festivos el precio será de 15,00 euros/hora. Dicho importe será invariable durante la vigencia del Convenio Colectivo.

En ambos casos habrá que añadir el precio estipulado por salida que es el mismo de la hora de trabajo en función del día señalado.

Durante la ejecución de la guardia se realizará el diario control de cloro en el término municipal de Écija y sus pedanías (Cerro Perea, Villanueva del Rey, Alhambra y Écija), el cual será efectuado por el operario del servicio de aguas.

Por la realización de esta labor se establecen las siguientes asignaciones económicas

1 semana de guardia y 3 libres, 36,78 euros/mes.

1 semana de guardia y 2 libres, 49,04 euros/mes.

1 semana de guardia y 1 libres, 73,56 euros/mes.

En caso de que al finalizar cada año 2004, 2005 y 2006 el Índice de Precios al Consumo real sea superior al Índice de Precios al Consumo previsto, el Plus Cloro se revisará en la diferencia, con efectos retroactivos de principios de año.

Artículo 30. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. Si a requerimiento de la Dirección de la Empresa, un trabajador tiene que realizar una jornada extraordinaria, con total independencia de la prolongación de la jornada, devengará un mínimo de dos horas extraordinarias o el número de horas realmente realizadas, si estas fueran superiores. El importe de la hora extraordinaria correspondiente a cada categoría laboral, será el resultado de aplicar la normativa en vigor para la determinación

del valor.

Sección 3ª Suplido e indemnizaciones.

Artículo 31. Kilometraje.

Todo empleado que dentro de su jornada laboral y para el desarrollo de sus funciones tenga que utilizar vehículo propio, cobrará el importe correspondiente a los kilómetros realizados al precio de 0,25 euros por kilómetro.

A los trabajadores que realizan las tareas de lectura de contadores, por gastos de gasolina se le abonarán 20,00 euros al mes en el concepto de gastos de locomoción.

Artículo 32. Dietas.

El personal que por necesidades de la empresa se desplace fuera del término municipal de Écija se le abonará las dietas correspondientes, a razón de 18,00 euros.

Capítulo V. Clasificación profesional. Definición.

Artículo 33. Grupos profesionales.

Grupo profesional I

Personal titulado y técnico

1º Titulado Superior o Medio con Jefatura. Subdirector.

2º Titulado Grado Medio. Jefe de Servicio.

3º Topógrafos. Projectistas. Encargado de Sección.

4º Analista de Laboratorio.

5º Auxiliar Técnico y Ayudante de Laboratorio.

Grupo profesional II

Personal administrativo

Sección I:

1º Jefe de Departamento. Subdirector.

2º Jefe de Negociado. Unidad Administrativa. Delegación.



3º Subjefe Negociado. Unidad Administrativa. Delegación. Analista Aplicación.

4º Oficial de 1ª Programador.

5º Oficial de 2ª Operador Informática.

6º Auxiliar Administrativo.

Sección II. Aux. Oficinas:

1º Inspector de Suministro. Encargado de Almacén.

2º Lectores. Almaceneros.

3º Telefonistas.

Grupo profesional III

Personal obrero

1º Capataz. Encargado.

2º Subcapataz. Inspector de Instalaciones.

3º Oficial de 1ª.

4º Oficial de 2ª.

5º Oficial de 3ª y Ayudante.

6º Peón Especialista.

7º Peón.

Grupo profesional IV

Personal subalterno

1º Conserje.

2º Ordenanza, Portero, Guarda.

3º Personal de limpieza.

NOTA: Para la elaboración de esta clasificación se han tenido en cuenta la Empresa del sector.



Las categorías antes mencionadas se definen de la siguiente forma:

Grupo profesional I

Personal titulado y técnico

Será clasificado dentro de este Grupo el personal que preste sus servicios en la empresa y quien para el desarrollo de su función, se le exigen determinados conocimientos de carácter técnico, acreditado mediante la titulación académica correspondiente o, en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional.

Titulados grado superior con jefaturas. Subdirector.

Titulados de Grado Superior o Medio con Jefatura y Subdirectores que tendrán la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de una o más ramas de las actividades de la Empresa, o bien realizan funciones de asesoramiento, planificación u organización de acuerdo con su titulación y la propia estructura de la empresa.

Titulados grado medio jefes servicio.

Será el personal titulado de Grado Medio o aquel que poseyendo la capacidad, conocimientos adecuados y experiencia profesional, han sido designados por la empresa para llevar bajo su mando y responsabilidad, pudiendo participar en la ejecución de la misma, la explotación de una o varias sub-unidades o servicios de la misma.

Topógrafos. Projectistas. Encargado de Sección.

Topógrafo: Son los que están capacitados para efectuar toda clase de trabajo de replanteo, levantamientos topográficos y controles de obras, poseyendo además conocimientos de construcción.

Projectistas: Son los que habiendo adquirido los conocimientos necesarios, equiparables a una Formación Profesional de II Grado, están capacitados para dar realización práctica, por medio de planos, maquetas..., a las ideas sugeridas por sus Jefes o concebidas por ellos mismos, dentro de sus respectivas especialidades.

Encargado de Sección, Obras y Servicios: Son los que poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados, tienen bajo su mando y responsabilidad, la explotación de una o varias áreas de una sub-unidad de la Empresa.

Analistas de Laboratorio. Delineantes.

Analistas de Laboratorio: Son los que habiendo adquirido los conocimientos equiparables a una Formación Profesional de I Grado en la especialidad, bajo las



órdenes del Personal Titulado correspondiente, ejecuta toma de muestra, prepara reactivos, soluciones valoradas y cargos de cultivo, esterilizan materiales y además de ejercer funciones administrativas elementales propias del Laboratorio, cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan análisis de tipo corriente.

Delineantes: Son los que habiendo adquiridos los conocimientos necesarios equiparables a una Formación Profesional de I Grado, dibujan los planos de conjunto y detalle, precisos y acotados, previa entrega del croquis. Efectúan cubicaciones, croquizan al natural y ejecutan con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos de detalle.

Auxiliares Técnicos. Laborantes.

Auxiliares Técnicos: Son los que ayudan a la realización de los trabajos de carácter elemental técnico que le encomiendan sus superiores.

Ayudante de Laboratorio: Son los que, con conocimientos técnicos laborales colaboran con los analistas en la realización de trabajos rutinarios, tales como limpieza y orden del material, esterilización del mismo y mantenimiento básico del laboratorio, dependiendo de su capacidad propia, y de los conocimientos adquiridos en el trabajo, podrán realizar tomas de muestras y tareas básicas bajo la supervisión de sus superiores.

Grupo profesional II

Personal administrativo

Administrativos. Sección I:

Será clasificado dentro de este Subgrupo el personal que presta sus servicios en la empresa y a quien para el desarrollo de sus funciones se le exigen determinados conocimientos de caracteres administrativos, equiparables a la adecuada titulación académica según se establece en su categoría o, en su caso, por haberlas adquirido en su trayectoria profesional.

Jefe de Departamento. Subdirector.

Son los que, poseyendo los conocimientos equiparables a una Titulación Superior u ostenten una Titulación Media, tienen la responsabilidad del correcto desarrollo de las actividades de varias unidades administrativas, dependiente de cualquiera de las ramas de la empresa, debiendo estar capacitado para su perfecto desenvolvimiento.

Jefe de Negociado. Unidad Administrativa. Delegación.



Son los que ostentando Titulación Media, o en su defecto, los que poseyendo conocimientos equiparables a la misma, dirigen los cometidos asignados a su unidad o delegación, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

Subjefe Negociado. Unidad Administrativa. Delegación.

Son los que, poseyendo los conocimientos equiparables a una Formación Profesional de II Grado en la especialidad del Grupo, tienen bajo su responsabilidad la organización y desarrollo de una subunidad o agencia, sustituyendo al Jefe de la Unidad o Delegación cuando ello sea requerido.

Oficial de 1ª Programadores.

Oficial del 1ª: Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a una Formación Profesional de I Grado, potenciados con una propia capacitación específica del Grupo Administrativo, realizan bajo las órdenes de sus Superiores tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras requieran para su total y perfecta ejecución. A modo de orientación, realizan trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y seguridad social.

Programadores: Son los que desarrollan programas o procedimientos mecanizados, previamente definidos por sus superiores hasta su total puesta en explotación o servicio.

Oficial de 2ª Operadores de Informática.

Oficial de 2ª. Son los que poseyendo los conocimientos equiparables a una Formación Profesional de I grado, de la especialidad administrativa, desarrollan bajo las órdenes de sus superiores, determinados trabajos de la Unidad, Subunidad administrativa, Delegación o Agencia a la que pertenezca.

Operadores de Informática: Son los que bajo la supervisión de los responsables o personas designadas al efecto, mantienen en funcionamiento el Centro de proceso de datos, realizando los trabajos detallados en la hoja de ejecución, atienden los mensajes originados por el equipo y anotan las incidencias observadas durante la ejecución.

Auxiliares Administrativos.

Son los que realizan trabajo de carácter elemental administrativo que le encomiendan sus superiores. Se requieren en esta categoría una suficiente capacitación, para el correcto manejo de máquinas auxiliares de oficina.

Auxiliares de Oficina. Sección II:

Inspector de Suministro. Encargado de Almacén.

Inspector de Suministro: Son los que realizan inspecciones en las instalaciones de los abonados, como consecuencia de suponer la empresa que puede existir anomalía en su suministro, o por denuncias o entidades ajenas a la misma. Deben estar capacitados para apreciar si los referidos suministros se ajustan a los abonos o normas reglamentarias, así como para detectar los posibles fraudes producidos.

Encargado Almacén: Son los encargados del correcto control de los suministros, repuestos y similares, necesarios para el funcionamiento técnico de la empresa, los cuales sin perjuicio de su propia participación personal en el trabajo, realizan tareas de asesoramiento y propuestas a sus superiores para la posterior solicitud de renovaciones, cambios o sustituciones del material a su cargo.

Lectores. Cobradores.

Lectores: Son los encargados de realizar la labor de lectura del consumo registrado en los contadores. Cuando no realicen su trabajo normal, se le podrá encomendar trabajo de repaso, comprobación y similares, del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual, pudiendo efectuar entrega de correspondencia o notificaciones relacionadas con los suministros.

Cobradores: Son los encargados de realizar el cobro, manual o mecanizado, dando cuenta a sus superiores de las incidencias u observaciones que se produzcan en el trato con los abonados. Así mismo realizarán las liquidaciones del cargo de acuerdo con las normas propias de la organización de la Empresa. Cuando el trabajo lo haga aconsejable, realizarán en las oficinas trabajo de repaso, comprobación y similares del conjunto de operaciones que constituye su labor habitual, pudiendo efectuar entrega de correspondencia o notificaciones producidas por los departamentos de cobranza.

Telefonista.

Son aquellos que tienen a su cargo como misión exclusiva el manejo de las centralitas telefónicas, radiofónicas u otros sistemas de comunicación de las distintas dependencias de la Empresa entre sí y con el exterior, atendiendo las diferentes peticiones y los avisos de supuestas averías o anomalías.

Grupo profesional III.

Personal obrero

Capataz.

Capataz-Encargado: Son aquellos obreros que con conocimiento equiparables a



una Formación Profesional de II Grado, potenciados con una capacitación específica, ejecutan las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen los trabajos del personal obrero, siendo responsable de su disciplina, seguridad y rendimiento, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

Deberán elaborar la información que requieran las tareas realizadas. Así mismo notificarán a sus superiores las anomalías o defectos que detecten en las instalaciones, proponiendo aquellas reformas y mejoras que estimen oportunas.

Subcapataz. Inspector de Instalaciones.

Subcapataz: Son los que, poseyendo los conocimientos equiparables a una Formación Profesional de II Grado desarrollan los trabajos que le son encomendados, sin perjuicio de su participación personal en los mismos cuidando así mismo de los detalles de realización que permitan llevar a cabo las órdenes recibidas. En ausencia del Capataz o Encargado, lo sustituye con plena eficacia.

Inspector de Instalaciones: Son los que poseyendo los conocimientos equiparables a una Formación Profesional de II Grado, son sabedores de las dimensiones y materiales normalizados de las instalaciones, supervisan su ejecución y sujeción de los mismos a las normas existentes, cumplimentando los impresos y croquis al efecto y aconsejando de acuerdo con las directrices establecidas a los técnicos e instaladores sobre las soluciones no previstas por las normas y que son recomendables para la correcta ejecución de los trabajos.

Oficiales de 1ª.

Son aquellos que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a una Formación Profesional de I Grado, potenciado con una capacitación específica en su oficio, desempeñan a la perfección los mismos con conocimiento de las instalaciones de producción de las redes de distribución. Así como el conductor mecánico contratado específicamente, por estar en posesión del Carnet de Conducir de 1ª Clase C1.

El personal actuará en el desempeño de sus funciones, bajo la orden de sus superiores, pero con iniciativa y responsabilidad propia, pudiendo tener a su cargo a otra persona de igual o inferior categoría.

Oficiales de 2ª.

Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a una Formación Profesional de I Grado, ejecutan con suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específico del funcionamiento de las instalaciones o redes de distribución.



Deberán tener la iniciativa suficiente para saber actuar con independencia y/o comunicar las emergencias que en cada momento se puedan producir, según la trascendencia de las mismas. Este personal podrá tener a sus órdenes, trabajadores de igual o inferior categoría.

Oficiales de 3ª Ayudantes.

Son los que, poseyendo una Formación Profesional elemental de las funciones que integran un oficio, ejecutan los trabajos acordes con la referida formación, bajo la dirección o encargo de un superior.

Peón Especialista.

Son los trabajadores que con determinado conocimiento de una especialidad, ayudan a los Oficiales en los trabajos asignados o lo ejecutan por sí solo si son de elemental realización.

Grupo profesional IV

Personal subalterno

Conserjes.

Son los que tienen bajo su mando a los Porteros, Ordenanzas, Personal de limpieza... cuidando de la distribución del trabajo, control y limpieza de las distintas dependencias de la Empresa, .Así mismo y dependiendo de la propia organización del trabajo de la Empresa, podrán participar personalmente en las tareas específicas.

Ordenanzas. Porteros y Guardas.

Ordenanzas: Son los encargados del reparto de documentos y correspondencia, dentro y fuera de la oficinas de la Empresa, preparan copias u fotocopias de documentos, hacen recados y realizan gestiones a domicilio, a pie o en vehículo, orientan al público o visitas en los locales de la Empresa, atienden centralitas telefónicas que no les ocupe permanentemente, colaboran en la limpieza y buen orden de las dependencias, así como cualquier otro trabajo secundario análogo a los especificados.

Porteros-Vigilantes-Guardas: Son los que, a pie o en vehículo, durante el día o la noche, tienen a su cargo la vigilancia del recinto, instalaciones, construcciones..., informando de las anomalías que observen y cumplimentando los partes correspondientes.

Personal de limpieza.

Se incluye en esta categoría el personal que tiene por misión exclusiva la limpieza

de las distintas dependencias y servicios auxiliares de la empresa.

Capítulo VI. Régimen asistencial.

Artículo 34. Seguros.

Todos los empleados disfrutarán de un seguro colectivo con las siguientes coberturas:

- Por fallecimiento, 27.045,54 euros.
- Por incapacidad permanente total, 27.045,54 euros.
- Por incapacidad permanente absoluta, 27.045,54 euros.

Artículo 35. Préstamos.

Se podrán conceder préstamos de hasta 1.202,02 euros sin intereses y como máximo, a devolver en 12 mensualidades (indistintamente en la época del año en que lo pida), siempre teniendo en cuenta la duración del contrato del empleado, de las disponibilidades de tesorería de la empresa y del volumen que represente ese inmovilizado en las cuentas anuales de la empresa.

Artículo 36. Baja por accidente laboral.

En la situación de baja por accidente laboral, el trabajador percibirá el 100% de sus retribuciones diarias por cada uno de los días que permanezca en tal situación.

Artículo 37. Ayuda social.

Durante la vigencia del Convenio ambas partes acuerdan llevar a cabo el siguiente programa de acción social:

a) Ayuda de estudios para empleados en activo o fallecidos en accidente laboral, cónyuge e hijos de éstos. La cuantía anual de las ayudas serán:

- Educación infantil 1º y 2º ciclo, 72,54 euros.
- Educación Primaria y Obligatoria, 85,82 euros.
- Educación Secundaria Obligatoria y F.P. 1, 110,34 euros.
- Bachillerato y F.P. 2º, 140,99 euros.
- Estudios Universitarios, 613,03 euros.

Todas estas ayudas son incompatibles con cualquier otra de carácter público que



pudieran obtener los beneficiarios.

Las ayudas a los estudios universitarios se concederán como máximo de dos convocatorias por curso, es decir, de tal manera que para una carrera universitaria de grado medio o Diplomatura se podrá obtener un máximo de 6 ayudas.

b) Ayuda para gafas o lentillas para empleados en activo:

— Gafas o lentillas, 85,82 euros.

— Renovación de cristales, 42,91 euros.

La ayuda tendrá una vigencia mínima de dos años. No se incluyen renovaciones por roturas o pérdida a no ser las debidas a accidentes laborales.

c) Ayuda protésica odontológica de empleados activos fijos o temporal con al menos un año de antigüedad:

Ésta consistirá en una prestación económica destinada a sufragar parte de los gastos habidos con ocasión del tratamiento odontológico no cubierto por el sistema de Seguridad Social, IASS u otro organismo o sistema mutualista de carácter público.

Se abonará el importe que para cada prestación se detalla a continuación, salvo que el importe de la factura sea inferior a lo que se detalla, en cuyo caso se abonaría el importe de la factura. Se establece un importe máximo anual de dichas ayudas por trabajador de 165,28 euros.

— Prótesis dental:

Dentadura completa, 168,58 euros.

Dentadura superior o inferior, 101,15 euros.

— Prótesis parcial removible:

Por cada pieza de resina, 20,22 euros.

Por cada pieza metálica, 26,96 euros.

— Prótesis fija o funda (poner una funda):

Por cada pieza, 33,72 euros.

— Endodoncia (matar el nervio):

Un solo nervio, 33,72 euros.





Dos nervios, 47,20 euros.

Tres nervios, 60,69 euros.

— Obturaciones (empastes blanco o metálico), 13,48 euros.

— Profilaxis (limpieza dental), 13,48 euros.

— Exodoncia (extracción de muela), 26,96 euros.

(Esta ayuda sólo podrá solicitarse en el caso de que haya sido denegada expresamente por el sistema público de Seguridad Social, documentalmente probado.)

Sólo estarán sujetos a ayuda los tratamientos odontológicos aquí contemplados que se produzcan necesariamente en el ejercicio en curso, no admitiéndose en ningún caso ayudas o tratamientos realizados el año anterior.

Si se hubiera obtenido alguna de las ayudas reguladas en este apartado no podrá solicitarse de nuevo por el mismo concepto hasta completar los siguientes períodos de carencia:

— Dentadura completar, superior o inferior, 5 años.

— Prótesis parciales removible, 5 años.

— Profilaxis (limpieza dental), 1 año.

Artículo 38. Indemnización por jubilación.

En orden a mantener el rendimiento de los servicios, facilitar el ascenso y promoción de nuevo personal, en consideración a la situación de desempleo actualmente existente se establece la siguiente indemnización por jubilación de acuerdo a la edad del trabajador.

| Edad | Indemnización |
|-------------|----------------------|
| 60 años | 20 mensualidades |
| 61 años | 15 mensualidades |
| 62 años | 12 mensualidades |
| 63 años | 8 mensualidades |
| 64 años | 4 mensualidades |
| 65 años | 1 mensualidad |

Todos los trabajadores, llegada esta edad, podrán solicitar la jubilación, quedando





la empresa obligada a concederla anticipadamente con derecho a la indemnización económica que este artículo establece, siempre y cuando el trabajador tenga una antigüedad mínima en la empresa de 15 años.

Artículo 39. Prendas de trabajo.

A todo el personal de Mantenimiento y Relevo se les proveerá:

— De un uniforme de invierno y otro de verano, ambos serán conformes al habitual. De las propuestas de uniformes anuales serán informados los Delegados de los Trabajadores.

Dichas prendas se entregarán de forma alternativa anualmente las de verano antes del 1 de abril y las de invierno antes del 1 de octubre.

Capítulo VII. Seguridad y salud laboral.

Artículo 40. Política de seguridad en la empresa.

La política de Seguridad en la Empresa se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo VIII. Derechos de representación colectiva.

Artículo 41. Órganos de representación.

Sin perjuicio de otras formas de colaboración, los trabajadores participan en la empresa a través de los órganos de representación contemplados en el presente capítulo.

a) Los Delegados de Personal dispondrán de un crédito de 17 horas mensuales acumulables para el ejercicio de sus funciones de representante de los trabajadores y éstos deberán comunicar a su jefe inmediato la ausencia de su puesto de trabajo con la antelación necesaria que permita la cobertura del servicio.

b) En caso de que un conflicto desemboque en la aplicación de una sanción o despido por parte de la empresa, de uno o varios trabajadores, la empresa deberá notificar a los delegados de personal el hecho causante de tal medida.

c) Además de las competencias establecidas en la Legislación Vigente, el representante de los trabajadores intercambiará información con la Dirección de la Empresa en los asuntos siguientes:

— Evolución de la empresa.

— Planificación del trabajo en aquellos casos en que el personal pueda aportar su





experiencia y conocimiento.

- Absentismo del personal.
- Desarrollo del programa de Ayuda Social.
- Mantenimiento de los locales de reunión.
- Adecuación de los puestos de trabajo.
- Salud laboral.
- Cultura y Deporte.

d) El representante de los trabajadores tendrá libre acceso a todos los centros de trabajo para ejercer su representación, siempre que dicha labor no suponga una interrupción considerable del desarrollo del trabajo en dicho centro.

Artículo 42. Subvención a la Sección Sindical.

La empresa entregará una subvención de 120,20 euros anuales para cada Sección Sindical, con justificante de todos los gastos y cuenta corriente.

Artículo 43. Locales de reunión.

Tanto los Delegados de Personal y Secciones Sindicales constituidas dispondrán para su uso de un local de trabajo, equipado adecuadamente para la función a desarrollar.

Con independencia del libre uso del local antes aludido, la empresa permitirá hacer uso en el centro de trabajo de una de las dependencias para realizar reuniones fuera de la jornada de trabajo. Estas reuniones serán presididas por los Delegados de Personal, siendo éstos responsables del orden de las mismas.

Artículo 44. Derecho de asamblea.

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea fuera del horario de trabajo, siempre que la misma sea convocada por el Delegado de Personal o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla, así como la Sección Sindical cuando sea procedente.

Quienes convoquen la asamblea lo comunicarán a la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día y personas ajenas a la empresa que en su caso hayan de asistir. Para la validez de los acuerdos se requiere el voto de la mayoría simple de los trabajadores asistentes, de acuerdo con lo que establece el artículo 80 del Estatuto de los Trabajadores, no pudiéndose adoptar acuerdos sobre asuntos no incluidos en el orden del día.



Capítulo IX. Comisión Paritaria.

Artículo 45. Comisión Paritaria.

Se acuerda la creación de un Comisión Paritaria para dirigir las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio. Esta Comisión estará integrada por cuatro miembros, dos designados por la empresa y los dos trabajadores por los trabajadores. Esta se creará como máximo un mes después de la firma del Convenio.

Aquella parte que solicite la reunión citará expresamente a la otra, haciendo mención de los temas a tratar y entregando, en su caso, la documentación oportuna para la preparación de la misma, debiendo responder en un plazo no superior a 15 días, y acordando la reunión de la comisión como máximo a 7 días vista.

En caso de posibles discrepancias, éstas se solventarán mediante denuncia expresa en el SERCLA O CMAC.

Capítulo X. Régimen disciplinario.

Faltas y sanciones

Artículo 46. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio, se clasificarán en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 47. Faltas leves.

Son faltas "leves" las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta diez minutos de retraso) sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada "grave".
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.



6. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos del servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta "muy grave".

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

Artículo 48. Faltas graves.

Se calificarán como faltas "graves" las siguientes:

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

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

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

4. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

5. 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, será considerada "muy grave".

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

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

8. 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, será considerada como "muy grave".

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

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

11. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo, la falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes, o cualquier falta de puntualidad de más de treinta minutos. Si como consecuencia de cualquiera de estos hechos se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como "muy grave".





12. Abandono del puesto de trabajo, sin que haya llegado su relevo, en los supuestos de trabajo a turnos.
13. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
14. Prestar sus servicios sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
15. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como "muy grave".
16. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado, que pueda causar perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros
17. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 49. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas "muy graves" las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. La falta de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad judicial.





7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
11. Dedicarse a actividades incompatibles con la actividad de la empresa.
12. 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.
13. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que pueda causar grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
16. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.
17. La simulación de enfermedad o accidente.
18. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
19. La reincidencia en falta "grave", aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 50. Sanciones.

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

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





Artículo 51. Notificación.

Las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 52. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta 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.

Artículo 53. Representantes legales.

En el supuesto de faltas graves o muy graves cometidas por los representantes legales y sindicales de los trabajadores, será necesaria la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Capítulo XI. Paz laboral.

Artículo 54. Paz laboral.

Las partes se comprometen a mantener la paz laboral durante la vigencia del presente Convenio, suspendiendo cualquier medida de conflicto que tengan como objeto la modificación de cualquiera de los artículos pactados en dicho Convenio.

Capítulo XII. Disposición derogatoria.

El presente Convenio Colectivo deroga expresamente en su totalidad, y dejándolos sin efectos, a todos y a cada uno de los Convenios Colectivos, cualquiera que fuera su ámbito, que estuvieran o pudieran estar en vigor, siendo el único Convenio Colectivo de aplicación en el centro de trabajo de la empresa señaladas en el ámbito funcional.



ANEXO I

Los importes se establecen en euros.

| <i>Categoría</i> | <i>Salario base</i> | <i>15% participación beneficios</i> | <i>Plus asistencia rendimiento</i> | <i>Haber día</i> |
|--------------------|---------------------|-------------------------------------|------------------------------------|------------------|
| <i>Grupo I:</i> | | | | |
| 1 B | 42,56 | 6,38 | 7,06 | 56,00 |
| 2 | 38,33 | 5,75 | 6,73 | 50,81 |
| <i>Grupo II:</i> | | | | |
| <i>Subgrupo I</i> | | | | |
| 1 B | 42,56 | 6,38 | 7,06 | 56,00 |
| 2 | 38,33 | 5,75 | 6,73 | 50,81 |
| 3 | 35,09 | 5,26 | 6,52 | 46,87 |
| 4 | 31,82 | 4,77 | 6,32 | 42,91 |
| 5 | 28,57 | 4,29 | 6,12 | 38,97 |
| 6 | 28,04 | 4,21 | 6,07 | 38,31 |
| <i>Subgrupo II</i> | | | | |
| 2 | 28,04 | 4,21 | 6,07 | 38,31 |
| <i>Grupo III:</i> | | | | |
| 1 | 33,95 | 5,09 | 6,31 | 45,35 |
| 2 | 29,99 | 4,50 | 6,22 | 40,71 |
| 3 | 28,57 | 4,29 | 6,12 | 38,97 |
| 4 | 28,04 | 4,21 | 6,07 | 38,31 |
| 5 | 21,72 | 3,26 | 5,98 | 30,95 |
| 6 | 16,11 | 2,42 | 5,15 | 23,68 |