



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, SOCIEDAD ANÓNIMA, PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE RONDA.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

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

Artículo 2. Ámbito funcional.

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

Abastecimiento, que se desarrolla en las siguientes áreas:

1. Producción.

Captación de agua de las distintas fuentes de suministro. Aducción que consisten en la conducción y transporte del agua hasta las estaciones de tratamiento y depósitos de regulación. Tratamiento mediante el cual el agua es sometida a procesos físico químicos y cloración.

2. Distribución.

Distribuir el agua potable a los distintos centros de consumo. Saneamiento consistente en la evacuación de las aguas ya utilizadas mediante las redes de alcantarillado.

Estación Depuradora de Aguas Residuales y estaciones de Bombeos.

Gestión de Clientes y Administración donde se llevan a cabo labores de atención a clientes, contrataciones, Lecturas de contadores, Facturación y Cobros. Administración General y contabilidad. Obras donde se elaboran proyectos en Oficina Técnica y Obras en General del Servicio de Aguas. Por tanto será el único Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en el presente ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores que





independientemente de su modalidad de contratación laboral, presten sus servicios por cuenta ajena en Aqualia Gestión Integral del Agua, SA, dentro del ámbito recogido en el artículo 1 y 2 del presente Convenio Colectivo.

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

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de CINCO AÑOS (2007-2011).

Artículo 5. Vigencia.

Iniciará su vigencia el 1 de enero de 2007 hasta el día 31 de Diciembre de 2011. Independientemente de la fecha de su firma y de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga surtirá plenos efectos para las partes a partir del 1 de enero de 2007.

Artículo 6. Denuncia.

El presente convenio colectivo de trabajo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia.

Artículo 7. Prórroga.

Una vez agotado el tiempo máximo de duración prevista del Convenio Colectivo de Trabajo y denunciado por alguna de las partes, hasta que se alcance un nuevo acuerdo el presente texto se mantendrá vigente en su contenido normativo.

Artículo 8. Derogación.

Con la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo, queda derogado de forma automática el Convenio Colectivo anterior publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga el día 8 de abril de 2.003, siendo por tanto el único Convenio Colectivo aplicable en el presente ámbito funcional.

Artículo 9. Validez.

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



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

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

Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

La Negociación del presente Convenio Colectivo y por tanto las condiciones pactadas forman un todo integral e indivisible. Si la jurisdicción competente en el ámbito laboral declarase ilegal alguno de sus artículos o cláusulas, anulándola o invalidándola de forma parcial o total, la Comisión Negociadora se reunirá para valorar la aplicación del resto del texto, pudiendo cualquiera de las partes declarar la inaplicación del conjunto del Convenio Colectivo en el caso de que entienda que a resultas de dicha nueva situación, se altera y modifica sustancialmente las condiciones económicas y laborales que llevaron a la firma de este Convenio Colectivo.

Capítulo II. Derechos y deberes de los trabajadores.

Artículo 11. Derechos laborales.

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

- a) Libre sindicación.
- b) Negociación colectiva.
- c) Reunión.
- d) A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por la edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, así como por su afiliación o no a un sindicato.
- e) A la percepción puntual de la remuneración pactada en el presente convenio colectivo.
- f) Y a todos aquellos reconocidos por pactos individuales o colectivos, y en especial los de fecha 29/12/1993, 30/11/1995 y 01/01/1998.

Artículo 12. Deberes laborales.

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





Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de las facultades de dirección.

No concurrir con la actividad de la empresa.

Contribuir a la mejora de la productividad.

Capítulo III. Dirección y control de la actividad laboral.

Artículo 13. Organización del trabajo.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido, bajo la Dirección de la empresa o persona en quien ésta delegue.

En el cumplimiento de la obligación de prestar su trabajo asumida en el contrato de trabajo, el trabajador debe a la empresa la diligencia y la colaboración en sus funciones que marquen las disposiciones normativas, procedimientos e instrucciones adoptadas por aquella en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.

Artículo 14. Rendimiento. Definición.

Se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de sus funciones, acorde con la categoría profesional que se encuentre desempeñando.

Artículo 15. Uso de maquinarias y elementos de trabajo.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a su superior.

El trabajador cuidará de las máquinas o útiles que se le confíen, y los mantendrá en perfecto estado de conservación.

Capítulo IV. Comisión paritaria.

Artículo 16. Comisión paritaria.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, se crea una comisión paritaria entre los





participantes de la negociación del mismo formada por el representante de los trabajadores y el representante de la empresa.

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

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

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- A) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- C) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio

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

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

Capítulo V. Clasificación profesional.

Artículo 17. Clasificación según la función.

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

Grupo tercero

Grupo segundo

Grupo primero

Artículo 18. Grupos profesionales.

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

- **Grupo profesional tercero.**

Se incluirán dentro de este grupo el personal que presta sus servicios en la empresa y para quien en el desarrollo de sus funciones se le exigen conocimientos técnicos acreditados mediante titulación académica:





Capataz.

Son aquellos empleados que con conocimientos equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica, y bajo supervisión, se responsabilizan de la perfecta ejecución de los trabajos encomendados y las condiciones de seguridad general de los mismos, dirigiendo al personal a su cargo, responsabilizándose de su control, rendimiento, disciplina y seguridad, así como de la perfecta ejecución de los mismos sin perjuicio de su participación personal en el trabajo. Son los que realizan inspecciones en las instalaciones de los abonados, debiendo estar capacitados para apreciar si los referidos suministros se ajustan a los contratos y normas vigentes, verificando consumos, detectando los posibles fraudes, fugas de agua, acometidas ilegales, etc... Así mismo, deberán informar a sus superiores sobre los resultados de sus inspecciones. Deberán elaborar la información que requieran las tareas realizadas, así como notificar a sus superiores las anomalías o defectos que detecten en las instalaciones, proponiendo aquellas reformas y mejoras que estimen oportunas.

• Grupo profesional segundo.

Personal administración y gestión clientes.

Estarán clasificados dentro de este grupo profesional el personal que, para el desarrollo de su función, se le exijan conocimientos de carácter administrativo, equiparables a la adecuada titulación académica según categorías.

- Jefe de Sección: Se asigna al trabajador que bajo las ordenes y directrices del Jefe de Servicio tiene bajo su responsabilidad la organización, desarrollo y ejecución de los procesos administrativo-contables que estipula la Dirección cumpliendo los mismos en forma y plazo. Podrá tener a su cargo otros trabajadores, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo. Por tanto deberá tener conocimientos a nivel Técnico de las normativa de Contabilidad Financiera, debiendo utilizar las diferentes aplicaciones informáticas que la Dirección establezca para dicho puesto de trabajo. Deben poseer conocimientos necesarios equiparables a Formación Profesional Específica o Ciclo de Grado Medio (Título de Técnico), Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachillerato o Título Universitario Académico de Grado Medio.

- Oficiales de Primera Administrativos. 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, contabilidad, liquidaciones, etc..l.

- Oficiales de Segunda Administrativos. Son los que poseyendo los conocimientos



necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, desarrollan supervisados por sus superiores, trabajos administrativos variados, incluido cobros, pudiendo tener a su cargo otros trabajadores.

- **Auxiliar Administrativo.** Son los que realizan los trabajos administrativos que les encomiendan sus superiores, que ejercen un control sobre la ejecución de los mismos. Se requiere en esta categoría una suficiente capacitación para el correcto manejo de equipos informáticos a nivel de usuario. Estos empleados podrán realizar funciones de cobro, así como organizar archivos, manejo de centralitas y demás trabajos auxiliares.

- **Lector-cobrador.** Son los que realizan toda la gestión de la lectura del consumo registrado en los contadores, cobros en oficina, repaso, comprobaciones y similares para así facturar los consumos, detección de fraudes y demás labores auxiliares propias de su trabajo, así como la entrega de correspondencia y notificaciones.

Personal explotación.

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

- **Oficial de Primera.** Son los que poseen conocimientos equiparables a Formación Profesional, y tienen una capacitación específica para realizar un oficio determinado con grado de perfección, de forma que no sólo le permiten llevar a cabo trabajos generales sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza y por tanto con conocimiento completo de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de las redes de distribución y saneamiento, conduciendo toda clase de vehículos, desempeñando sus funciones con iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

- **Oficial de Segunda.** Son los que ejecutan con corrección y eficacia tareas de carácter general de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de las redes de distribución y saneamiento, conduciendo toda clase de vehículos, desempeñando sus funciones con iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de inferior categoría. Deberán tener la iniciativa suficiente para saber actuar con independencia y comunicar las emergencias que en cada momento, se puedan producir según la trascendencia de las mismas.

- **Oficiales de Tercera.** Son los que, estando capacitados en un oficio determinado, ejecutan trabajos específicos en talleres y en las instalaciones y redes del servicio, acordes con la referida función.

• Grupo profesional tercero.



Será clasificado dentro de este Grupo Profesional el personal que preste sus servicios en la empresa y a quien para el desarrollo de su función, se le exijan determinados conocimientos y prácticas de los oficios propios de la actividad, acreditados mediante la titulación correspondiente o, en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional.

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

- **Peón y operario planta.** Son los empleados que con determinados conocimientos ejecutan el trabajo, generalmente bajo las órdenes de un superior, que integra un oficio, conducen toda clase de vehículos y cualquier otra labor auxiliar o elemental que integra un oficio, necesarias para el correcto funcionamiento del servicio. Pueden desarrollar su jornada de trabajo de forma flexible a turnos.

Artículo 19. Ascensos.

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

Capítulo VI. Tiempo de trabajo.

Artículo 20. Jornada laboral.

La duración de la jornada de trabajo será de 8 horas de trabajo efectivo en cómputo diario pudiendo ser desarrolladas a turnos. Dicho tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En aquellos puestos de trabajo donde el sistema de trabajo sea a turnos de 24 horas en Estaciones Depuradoras, se establece una jornada anual de 1.752 horas efectivas distribuidas de forma irregular a lo largo del año en un cuadrante específico establecido por la Dirección. En este caso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas de descanso.



Para el resto de áreas se elaborará por la empresa su calendario laboral, exponiéndose un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

Artículo 21. Prolongación de jornada.

La Empresa deberá organizar el régimen de trabajo de forma que se intente evitar la necesidad de prolongar la jornada normal de trabajo.

No obstante, dado el carácter de servicio público que presta y por tanto su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado de ocurrir circunstancias que requiera una pronta e inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos, a prolongar la jornada normal de trabajo, sin perjuicio de los derechos económicos que se establezcan en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 22. Fiestas laborales y días inhábiles por convenio.

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

Serán considerados como días inhábiles y retribuidos de descanso el 24 y 31 de diciembre y 1 de junio, además de cinco días laborales y retribuidos en Navidad y cuatro días laborales y retribuidos en Semana Santa. Para ello será necesario que se distribuya el personal en dos turnos para mantener siempre los servicios cubiertos por su carácter de Público, debiendo permanecer la mitad de la plantilla como mínimo cada día.

En aquellas semanas donde se declare como festivos nacionales, autonómicos o locales el martes o el jueves, el lunes o viernes se considerará inhábil y retribuido, pudiéndose disfrutar de forma alternativa por la totalidad de los trabajadores.

Artículo 23. Permisos.

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

- a) 17 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días en los casos de nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.



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

Artículo 24. Vacaciones anuales.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales. La empresa elaborará de común acuerdo con los trabajadores, en el mes de enero el calendario de vacaciones con el fin de que cada trabajador conozca las fechas que le corresponde antes del comienzo del disfrute.

Capítulo VII. Periodo de prueba, movilidad funcional y geográfica, ascensos y cese.

Artículo 25. Período de prueba.

El ingreso del trabajador en la empresa estará sujeto al período de prueba, cuya duración será variable según las funciones y responsabilidades del puesto a cubrir. La duración en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado y que a continuación se expone:

Grupo Primero, Segundo y Tercero, 2 meses.

Durante el mismo, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 26. Movilidad funcional y ocupación efectiva de la jornada.

Con el fin de garantizar la polivalencia de los trabajadores, se acuerda la movilidad funcional de todos los empleados con las limitaciones de las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral. También se podrá encomendar funciones correspondientes a categorías inferiores con el fin de llegar a la plena ocupación de la jornada de trabajo, todo ello por el tiempo imprescindible y manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría.

Los trabajadores con fecha de antigüedad anterior al uno de enero de mil novecientos noventa y cuatro desarrollaran su trabajo en redes de abastecimiento.



La asignación a un nuevo puesto de trabajo se realizará de forma general por necesidades de la organización del trabajo y será adoptada de buena fe y bajo criterios objetivos.

Artículo 27. Preaviso de cese en la empresa.

En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, la empresa o el trabajador deberán notificar a la otra parte su decisión extintiva con una antelación al menos de siete días naturales, salvo que la duración sea superior a un año, en cuyo caso el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales. No se debe respetar dicho plazo cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.

El personal en general que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá avisar a ésta con quince días de antelación debiéndose realizar siempre por escrito.

En caso de incumplimiento de los plazos de preaviso señalado, se le descontará por la empresa en la liquidación que se le practique el importe de una cantidad igual al total de salarios diarios multiplicado por los días que hubiera omitido dentro del plazo señalado.

Dicho plazo de preaviso será obligatorio siempre y cuando el contrato de trabajo sea superior a un año.

Capítulo VIII. Régimen salarial.

Artículo 28. Principio general.

El Régimen Salarial para los trabajadores pertenecientes al ámbito de aplicación del presente Convenio es el establecido en el presente texto, y por tanto quedan anuladas las condiciones que pudiesen estar establecidas anteriormente y que fueran derivadas de otro convenio colectivo, norma o pacto o cualquier condición reconocida individualmente, independientemente de cuál fuera su origen, con excepción de los acuerdos firmados con el personal subrogado de 29 de diciembre de 1993, 30 de noviembre de 1.995 y 1 de enero de 1.998, ya que las establecidas en el presente texto compensan y absorben en su integridad las que hubiera o pudiera haber en un futuro, actualizándose la nómina conforme a las mismas, con la excepción de los citados acuerdos.

Artículo 29. Incremento salarial y cláusula de garantía salarial.

Los conceptos salariales o importes económicos del presente Capítulo se incrementarán cada año en el Índice de Precios al Consumo Real del año anterior más un diferencial de 0,75 puntos.



Artículo 30. Estructura salarial.

A. Salario

Artículo 31. Salario.

El salario es la retribución mensual especificada para cada categoría profesional en cuyo importe quedan incluidos todos los complementos salariales de cada puesto de trabajo, de forma que con dicho importe se retribuye los conocimientos, la experiencia, la antigüedad, las condiciones o peculiaridades de cada puesto de trabajo, la aptitud de cada trabajador por la ejecución correcta y una dedicación al trabajo de las horas de trabajo pactadas en el presente convenio. Por tanto el salario establecido por categorías compensará trabajar a turnos, durante festivos en instalaciones de tratamiento de agua residual.

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

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

Artículo 32. Pagas extraordinarias.

Los empleados percibirán cuatro pagas extraordinarias al año, cuyo importe será la retribución mensual para cada categoría que figura en la tabla salarial anexas al Convenio Colectivo y denominada salario al cual se adicionará el concepto de antigüedad consolidada. Las pagas extraordinarias se percibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, abonándose esta última el 30 de noviembre.

B. Complementos salariales. Personales.

Artículo 33. Adecuación convenio.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, tuvieran una retribución bruta anual por todos los conceptos de salario, complementos salariales y complementos extra-salariales superior a la establecida en las tablas salariales anexa al presente Convenio Colectivo, la mantendrán. El exceso de retribución bruta anual sobre el importe anual establecido en la tabla salarial anexa por categoría profesional, se percibirá en concepto de adecuación convenio, dividiéndose su montante total entre doce y abonándose dicho importe en cada una de las mensualidades.

El importe de dicho concepto se incrementará en el mismo porcentaje que establezca el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.





Artículo 34. Antigüedad consolidada.

Aquellos trabajadores que a 31 de diciembre de 2.001 tengan reconocido algún importe en concepto de antigüedad, mantendrán dicho importe en nómina en el Concepto de Antigüedad Consolidada, que se verá incrementada en el mismo porcentaje que establezca el artículo 29 del presente Convenio Colectivo, abonándose dicho importe en cada una de las doce mensualidades más las cuatro pagas extraordinarias.

Por circunstancias relativas al puesto de trabajo:

- a) Del puesto de trabajo.
- b) De cantidad o calidad de trabajo.

Del puesto de trabajo.

Artículo 35. Plus de nocturnidad.

Aquel trabajador que estando prestando sus servicios en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, cuando le corresponda trabajar en éste último turno, percibirá el concepto de nocturnidad siempre y cuando su horario de trabajo quede incluido entre las 22,00 horas y las 6:00 horas del día siguiente.

Si realiza más de 4 horas efectivas de trabajo de su jornada laboral, en el período estipulado en el párrafo anterior como nocturnidad percibirá 8,00€ por día nocturno. Si por el contrario sólo realiza entre 1 y 4 horas como nocturnas percibirá la parte proporcional en función del número de horas.

También percibirá este plus de nocturnidad, el personal que se adscriba, previo acuerdo con la empresa, voluntariamente a este turno.

Ningún trabajador permanecerá en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

De cantidad o calidad del trabajo.

Artículo 36. Plus disponibilidad.

Objeto.

Debido al carácter de servicio público que presta la empresa la disponibilidad se establece un Plus de Disponibilidad que percibirá el trabajador que sea designado por la empresa, como compensación económica por estar inmediatamente localizable y disponible para atender aquellas tareas que se les pueda encomendar fuera de su jornada laboral.



Cuando las necesidades del servicio o la empresa lo estimen conveniente para la buena marcha en la gestión y explotación, las partes se reunirán para poner en funcionamiento dicho Plus. Mientras tanto se mantendrá el régimen actual.

Durante todo el año se establece un sistema de guardia localizada para el mantenimiento de aquellas averías que pudieran surgir en todas aquellas instalaciones electromecánicas del Servicio Municipal de Aguas.

Organización.

Estas serán realizadas por semanas de turnos rotativos, después de la jornada laboral ordinaria, sábados, domingos y días de fiestas incluidos, respetándose los descansos, vacaciones y puentes como quede establecido en el Convenio Colectivo. Este turno estará con un personal mínimo de dos operarios que serán elegidos por el Jefe de Servicio.

Importe.

Se establece como compensación económica la cantidad de 123,47 ¤/mensual, abonándose de forma independiente las horas extraordinarias que pudiesen surgir en dicho servicio de guardia.

El importe de dicho concepto se incrementará en el mismo porcentaje que establezca el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 37. Plus dedicación plena y plus servicios extraordinarios. Personal fontanero.

1. Guardia Diurna. Objeto.

Sin perjuicio de la jornada y el horario laboral ordinario establecido en el Centro de Trabajo de lunes a viernes; los sábados, domingos y festivos de todo el año para atender el Servicio Municipal de aguas queda establecido un turno de guardias en horario de 9,00 a 14,00 y de 15,00 a 18,00 horas, constituido por un operario que para el transporte tanto de mercancías como de personas deberá utilizar el vehículo de empresa. El tiempo realizado durante el sábado se descansará el viernes de la semana siguiente a su realización. El personal mínimo para la realización de dicho servicio un total de 8 personas que serán elegidas por el Jefe de Servicio.

2. Guardia Nocturna. Objeto.

Además para la localización de averías y búsqueda de fugas se establece un turno flexible nocturno, en función de las circunstancias climatológicas y de ambiente, integrado por dos operarios un día a la semana durante tres horas.

3. Organización.

Para su regulación y organización se elaborará antes del inicio de cada año, un cuadrante anual distribuido de forma semanal, designando a los trabajadores que la realizarán por el Jefe de Servicio.

4. Importes.

Plus Dedicación Plena. Por la disponibilidad horaria del tiempo antes mencionado en el párrafo primero de este artículo se abonará la cantidad de 80,00 ¤/mensuales. Plus de Servicios Extraordinarios. Por la totalidad de las horas extraordinarias que se pudieran realizar para atender averías urgentes y que se pudieran desarrollar dentro de los horarios antes descritos se abonará la cantidad de 208,63 ¤/mensuales. Dichos conceptos económicos se abonarán a partir del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 38. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. La prestación de trabajo en horas extraordinarias es obligatoria para todos los trabajadores sujetos al presente convenio colectivo, dentro de los límites del apartado 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Se fija, para todas las categorías, el valor de la hora extraordinaria diurna en 15,00 ¤ y el tiempo de descanso equivalente en una hora y veinte. Asimismo se fija, para todas las categorías, el valor de la hora extraordinaria nocturna en 18,00 ¤ y el tiempo de descanso equivalente en dos horas ordinarias. Esta valoración incluye la parte proporcional de cualquier otro concepto de los fijados en el presente convenio que pudiera corresponder por los trabajos realizados. Para los trabajadores que en la actualidad viniesen disfrutando de un importe superior se respetará dicha fórmula de cálculo.

C. Complementos extrasalariales.

Artículo 39. Dietas y desplazamientos.

El trabajador que por necesidades de la empresa tenga que desplazarse y desayunar, comer o cenar, fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades sin distinción de categorías:

Almuerzo: 14,45

Cena: 14,45

Desayuno: 1,80

Para el devengo de estas dietas, será condición indispensable, que el desplazamiento obligue a comer o cenar fuera de la localidad respectiva, entendiéndose que estas circunstancias se producen cuando la ausencia supera los horarios respectivos de las salidas normales de la jornada diaria.

Independientemente de esas actividades, las empresas facilitarán para los desplazamientos los medios de transporte, o en su defecto, el importe del autobús o billete de tren. Cuando por circunstancias especiales la empresa tenga necesidad de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo y no teniendo medios de transporte, podrá negociar libremente con el trabajador el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo.

El importe del kilometraje se abonará a 0,23 ¤ por kilómetro recorrido, cantidad que compensa cualquier gasto que dicho uso pudiera ocasionar. La empresa tampoco tendrá obligación de reintegrar cualquier avería, reparación, multa, etc., que se pudiera ocasionar.

El importe de dicho concepto se incrementará en el mismo porcentaje que establezca el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 40. Ayuda escolar.

La empresa abonará a los hijos de los empleados una ayuda escolar, para aquellos que cursen estudios académicos oficiales por una cuantía de 62,28 ¤ mensuales por hijos, durante los meses de septiembre a junio.

Las condiciones para solicitar dicha ayuda son:

1. Que dichos trabajadores pertenezcan a la plantilla de la empresa.
2. La edad máxima de los beneficiarios será de 25 años.

Dichas ayudas serán incompatibles con el desarrollo de cualquier actividad laboral.

Artículo 41. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a los trabajadores el vestuario adecuado a cada época del año. Las prendas necesarias para desempeñar los trabajos se renovarán anualmente, reponiéndose las mismas cuantas veces se acredite su necesidad.

El equipo de ropa facilitado por la empresa sólo podrá ser usado durante la jornada de trabajo, siendo de uso obligatorio durante la misma.

Artículo 42. Consumo agua.

Aquellos trabajadores con contrato superior a un año, tendrán derecho gratuito al consumo de agua.

Capítulo IX. Régimen asistencial.

Artículo 43. Incapacidad temporal por accidente laboral.

El empleado que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo tendrá derecho a que la empresa le complemente las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta el 100% del Salario Mensual establecido en el convenio según su categoría profesional, a partir del día siguiente al que se haya producido la baja.

Artículo 44. Incapacidad temporal por enfermedad común.

El empleado que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común tendrá derecho a que la empresa le complemente las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100% de su Salario Mensual a partir del primer día en que se haya producido la baja por dicha enfermedad.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo por cualquier motivo o causa, el trabajador deberá avisar en cuanto sea posible telefónicamente a su jefe inmediato, además de remitir o presentar dentro de las 48 horas siguientes, el justificante oficial que acredite objetivamente dicha ausencia. En caso de no seguir dicho procedimiento será considerada falta injustificada, procediendo la empresa a no abonar los salarios correspondientes a ese día y a sancionar oportunamente dicha ausencia.

Artículo 45. Absentismo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo ponen de manifiesto el grave problema que supone el absentismo laboral y muy especialmente el determinado por las ausencias injustificadas, coincidiendo por ello en valorar negativamente el impacto que supone en el incremento de los costes de personal, provocando todo ello una disminución en los niveles de eficiencia, cantidad y calidad en el trabajo, generando en definitiva una falta de competitividad.

En el ánimo de evitar dicha circunstancia el derecho al abono de los complementos anteriormente indicados, tanto en situación de Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo o por Enfermedad Común quedarán automáticamente suspendidos sino queda acreditada correctamente la ausencia al trabajo, por no presentar los documentos justificativos tanto Parte de Baja Médica como Parte de Confirmación semanal. En caso de que el trabajador no pudiera presentar personalmente dicho documento deberá remitirlo por correo certificado con acuse de recibo.



Si un trabajador, aún no causando baja, necesitase acudir a consulta médica dentro de su jornada de trabajo, tendrá la obligación de comunicar inmediatamente a su superior dicha ausencia.

Artículo 46. Falta de asistencia injustificada.

En caso de que se suscitaran dudas sobre un posible abuso en la situación de Incapacidad Temporal por parte de algún trabajador, La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de puntualidad y asistencia, mediante reconocimiento médico a cargo del personal médico que estime oportuno. La negativa del trabajador podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que puedan existir a cargo de dicha empresa.

En los casos de ausencia al trabajo y de retrasos en la hora de entrada que no sean debidamente justificados, se descontará el importe correspondiente al tiempo de ausencia o retraso.

Artículo 47. Seguro de vida.

La empresa concertará y correrá con los gastos de una póliza de seguro de vida en caso de fallecimiento por importe de 20.539,75

Artículo 48. Jubilación.

La jubilación se hará efectiva cuando se cumplan los requisitos estipulados en la legislación vigente, no obstante y previo acuerdo con la empresa se podrá anticipar la edad de jubilación siempre y cuando se tengan acreditado el período mínimo de cotización estipulado por ley.

Artículo 49. Ayuda social.

Aquellos trabajadores que devenguen antigüedad a partir del 1 de enero de 1994 se les abonarán la cantidad de 88,54 mensuales, como ayuda para compensar y atender las necesidades sociales y familiares.

De igual forma, todos los trabajadores pertenecientes al Servicio de Aguas, y en el caso de que extingan su relación laboral con la empresa por cualquier motivo, excepto Despido Procedente, Improcedente o Nulo y Baja Voluntaria, se les abonará la cantidad de 17.607,77 brutas.

Por último aquellos trabajadores que tengan hijos con minusvalía Física o Psíquica, y que puedan ser certificadas por el organismo público oficial, se les compensará anualmente con la cantidad de 106,32

Artículo 50. Premio natalidad y nupcialidad.



Se establece como premio por nacimiento de hijo la cantidad de 109,56 y por matrimonio la cantidad de 70,99. Ambos premios se otorgarán por la empresa a sus trabajadores independientemente de las cantidades que se perciban de la Seguridad Social.

Capítulo X. Seguridad y salud laboral.

Artículo 51. Política de seguridad en la empresa.

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

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

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

Los fundamentos básicos de la política de seguridad son:

- Fundamento Humano: Preservar la integridad física y la salud de nuestros empleados. El accidente no afecta tanto sólo a los otros, nos concierne a todos.
- Fundamento Legal: La normativa legal vigente y la Constitución Española, protegen el derecho a la Seguridad y Salud de nuestros empleados.
- Fundamento Económico: Una política eficaz en prevención de riesgos laborales contribuye a alcanzar otros niveles de calidad, competitividad y de satisfacción de nuestros empleados y clientes.

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

Evitar los Riesgos Laborales.

Evaluar los Riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el Trabajo a la Persona.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.





Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual.

Informar y Formar a los trabajadores sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo.

Planificar las actuaciones preventivas adecuadas a cada centro de trabajo.

Artículo 52. Consulta y participación de los trabajadores.

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

Las competencias de los Delegados de Prevención son: de colaboración con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva, de información entre los trabajadores del cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, de ser consultados sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud laboral y de control sobre el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Artículo 53. Formación.

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

Artículo 54. Vigilancia de la salud.

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

Artículo 55. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores con arreglo a su formación deberán:

1. Usar adecuadamente los equipos de trabajo, de acuerdo con su naturaleza y riesgos previsibles.
2. Utilizar correctamente los medios de protección colectiva e individual que serán puestos a su disposición y debidamente informados del uso.





3. Cumplir con las normas de prevención y los procedimientos de seguridad establecidos para cada tipo de actividad.
4. No eliminar ni dejar fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes.
5. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Capítulo XI. Régimen disciplinario.

Artículo 56. Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 57. Clasificación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 58. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

- 1) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- 2) No cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 4) Falta de aseo y limpieza personal.
- 5) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 6) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo





notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

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

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

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

Artículo 59. Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

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

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

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

4) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

5) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmado por aquel.

6) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de éste.

7) La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo o para terceros, o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada como muy grave.

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

9) La embriaguez o toxicomanía, evidencia fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

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

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





12) Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecido en cada centro de trabajo.

13) Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo anterior.

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

15) La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

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

17) Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo "anterior" produjera escándalo notorio.

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

Artículo 60. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

4) El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

5) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

6) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la



empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictada por la autoridad judicial, siempre que sea firme.

7) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

8) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

9) Revelar a personas ajenas a la empresa datos de reserva obligada.

10) Realizar trabajos particulares dentro de la jornada.

11) Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.

12) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

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

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

16) La simulación de enfermedad o accidente.

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

18) Acoso sexual.

19) Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo “precedente al anterior”, y, en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo “anterior”.

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

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





Artículo 61. Régimen de sanciones y procedimiento.

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

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

En los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito al trabajador con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma al representante de los trabajadores. El trabajador dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

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

Artículo 62. Graduación de las sanciones.

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

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

Artículo 63. Prescripción.

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

Artículo 64. Acumulación de faltas.

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

- A. Faltas leves: Tres meses.



B. Faltas graves: Seis meses.

C. Faltas muy graves: Un año.

Capítulo XII. Representación legal de los trabajadores.

Artículo 65. Delegado de personal.

Corresponde al delegado de personal todas las competencias y garantías que le atribuyen la legislación vigente sobre la materia, siendo el único interlocutor válido ante la empresa con capacidad y legitimación negociadora.

Artículo 66. Garantías del delegado de personal.

Para el ejercicio de sus funciones, el Delegado de Personal dispondrá de las horas sindicales habituales y necesarias con carácter mensual, excluyéndose las de reunión a instancias de la Dirección y las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral o Judicial. En ellas quedarán incluidas las dedicadas a tareas de Delegado de Prevención.

Capítulo XIII. Subrogación personal.

Artículo 67. Subrogación personal.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal.

Capítulo XIV. Paz laboral.

Artículo 68. Paz laboral.

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

Capítulo XV. Disposición derogatoria.

Artículo 69. Disposición derogatoria.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo deroga en su totalidad dejándolos sin efectos, a todos y cada uno de los Convenios Colectivos que pudieran incluir en su ámbito de aplicación al centro de trabajo de Ronda, a aquellos acuerdos o pactos escritos o verbales, que estuvieran o pudieran estar en vigor, excepto los pactos en su totalidad de fecha 29/12/1993, 30/11/1995, 01/01/1998 y 24/10/2002, siendo por tanto a partir de su firma el único Convenio Colectivo de aplicación en el Centro de Trabajo de Ronda.

Tabla salarial año 2007



(IPC REAL 2006 2,7% + 0,75 = 3,45 %)

Grupo tercero

Capataz	25.281,66
---------	-----------

Grupo segundo

Personal explotación.

Subcapataz	23.718,50
------------	-----------

Oficial 1.ª oficios	21.562,45
---------------------	-----------

Oficial 2.ª oficios	20.813,30
---------------------	-----------

Oficial 3.ª oficios	20.066,56
---------------------	-----------

Personal administración y gestión clientes.

Jefe Sección	25.281,66
--------------	-----------

Oficial 1.ª Administrativo	24.499,21
----------------------------	-----------

Oficial 2.ª Administrativo	23.718,50
----------------------------	-----------

Auxiliar Administrativo	21.194,30
-------------------------	-----------

Lector-cobrador	20.500,00
-----------------	-----------

Grupo primero

Peón Especialista	19.046,44
-------------------	-----------

Peón u Operario Planta	17.968,41
------------------------	-----------

