



CONVENIO COLECTIVO "ELECTRICA DE CADIZ"

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todo el personal de Suministradora Eléctrica de Cádiz, S.A. y sus normas regirán para la totalidad de su plantilla, cualquiera que sea su categoría, profesión, edad, sexo o condición.

Artículo 2. Derechos adquiridos.

La Empresa respetará, en todo caso, las condiciones personales más beneficiosas que resultan de la aplicación de los acuerdos suscritos por los Servicios Municipalizados de Agua, Electricidad y Saneamiento de Excmo. Ayuntamiento de Cádiz en fecha 28 de Marzo de 1.995 (el colectivo) y el 24 de Abril de 1.995 (el individual), fundamentalmente el derecho al sistema de jubilación recogido en este último documento.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia del convenio.

El presente Convenio Colectivo surtirá efectos en toda su integridad desde el 1 de Enero de 2.008, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 2.009. La denuncia del presente Convenio habrá de hacerse mediante escrito dirigido, de modo fehaciente, a la Empresa o al Comité de Empresa, según sea la parte denunciante, antes del 15 de diciembre de 2.009.

Artículo 4. Comisión paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria que tendrá asignada la función de asegurar el cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en el presente acuerdo. Estará compuesta por tres vocales representantes de la Empresa y tres vocales representantes del Comité de Empresa.

Actuarán bajo la Presidencia de persona que se designe conjuntamente de entre los miembros de su composición. Dicha Comisión habrá de reunirse preceptivamente en el plazo de 10 días desde que cualquiera de las partes lo solicite por escrito señalando los puntos que hayan de ser sometidos a su consideración. En el caso de que no se llegue a un acuerdo entre los miembros de la Comisión, se enviará el acta de la misma a los interesados en el plazo de diez días, en la que se recogerá la posición de cada parte, con el fin de que quede expedita la vía a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.



Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 5. Organización.

Es facultad de la Dirección de la Empresa la Organización práctica del trabajo, sin perjuicio de las consultas y participación que, cuando proceda legalmente, corresponda al Comité de Empresa. Igualmente corresponde a la Dirección de la Empresa el ejercicio de la facultad disciplinaria, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación laboral.

Artículo 6. Movilidad funcional.

A este respecto, se estará a lo dispuesto en el Art. 39 del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Productividad.

La Dirección podrá realizar los estudios necesarios para conseguir la más efectiva productividad. Como compensación a las mejoras que se implantan en este Convenio, el personal se compromete a alcanzar un alto grado de productividad. En consecuencia, deberá procurarse la realización mínima de horas extraordinarias, que la Dirección, teniendo en cuenta el carácter de servicio esencial, podrá imponer -con información al Comité de Empresa- cuando las circunstancias lo aconsejen, de acuerdo con las Disposiciones Legales y dentro de los límites cuantitativos establecidos en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Rendimiento.

Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un productor o equipo de trabajo, con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de la misma. La retribución pactada en este Convenio Colectivo corresponde a ese rendimiento normal.

Artículo 9. Definición de puestos de trabajo.

1. El personal afectado por el presente Convenio se clasificará en las categorías profesionales que a continuación se definen, aun cuando no imponga la obligación de tener cubiertas todas las categorías relacionadas.
2. Si por necesidades de organización fueran precisas la creación de nuevas categorías profesionales, se estaría a lo dispuesto en el artículo 22 del Real Decreto Legislativo 1/ 1.995 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Directores de áreas. Son los que, dependiendo directamente de la Gerencia,

tienen a su cargo, dentro de la Organización, la Jefatura Superior de una de las siguientes áreas: Técnica, Administrativa, Relaciones con Clientes y Organización y Recursos Humanos.

Jefes de departamentos. Son los que, a las órdenes de un Director de Área, asumen la responsabilidad de la gestión de una Explotación o un Departamento Técnico o Administrativo (pudiendo comprender éstos una o varias secciones), sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

Jefes de sección o de servicio. Son los que tienen a su cargo la dirección, distribución y realización de los trabajos de una sección o servicio determinados, en dependencia directa de los Jefes de Departamentos. En función del grado de responsabilidad en la dirección del Servicio o Sección, se clasifican en nivel A y nivel B.

Analistas de aplicaciones. Son los que, con los conocimientos propios de este puesto de trabajo, desarrollan y analizan aplicaciones de informática. Poseen capacidad de síntesis y conocen las posibilidades y limitaciones del sistema, para sacarle el máximo rendimiento a los programas. Utilizan las técnicas de programación en toda su extensión, diseñan los documentos de entrada y salida de la aplicación y proyectan mejoras en los procedimientos y técnicas a emplear. Confeccionan programas en el lenguaje preciso para el sistema instalado en el propio Centro.

En función del grado de responsabilidad y conocimientos, se clasifican en nivel A y nivel B.

Subjefes de sección o de servicio. Son los que actúan como inmediatos colaboradores del Jefe de Sección o de Servicio, sustituyendo a éste último en casos de ausencia o enfermedad, pudiendo encargarse, al propio tiempo, de una especialidad determinada, de cuya organización y disciplina serán responsables.

Programadores. Son los que, con los conocimientos propios de este puesto de trabajo, desarrollan programas complejos a partir de procedimientos previamente definidos por los analistas, hasta su total puesta en explotación. Pueden tener a sus órdenes otros programadores y dominan el lenguaje de programación adecuado al equipo instalado. Dependen del Analista de Aplicaciones.

Oficiales administrativos nivel a. Son los trabajadores que, a las órdenes inmediatas de un superior y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con la Sección de destino, así como otras que requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Realizan trabajos propios de redacción de propuestas, contabilidad, correspondencia, liquidación de salarios y seguros sociales, atención a los clientes, contratación, reclamaciones, verificaciones de facturación, etc.

Oficiales administrativos nivel b. Son los que, sin llegar a la especialización exigida para los de nivel A, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia las tareas administrativas relacionadas con la Sección o Departamento de su destino.

Auxiliares administrativos. Son los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos de taquigrafía, mecanografía, manejo de calculadoras y terminales de ordenador, manipulación de efectos y documentos, justificantes, etc., en función del destino que ocupen.

Ordenanzas. Son los encargados del reparto de documentos y correspondencia dentro o fuera de las Oficinas de la Empresa; acabado y separación de los impresos de salida del ordenador; fotocopia y fechado de documentos; realizar gestiones en el exterior; orientar al público dentro de los locales de la Empresa; atender ocasionalmente la centralita telefónica y cualesquiera otras funciones de carácter análogo a las especificadas.

Telefonistas. Son aquellos que tienen a su cargo el manejo de centralitas telefónicas y de radio y/o teléfonos individuales para la comunicación con el exterior e interior de la Empresa, con la obligación de tomar nota de avisos, averías, y cualesquiera otras comunicaciones, para su traslado al personal que corresponda. Informarán a los clientes sobre consultas que le requieran.

Delineantes proyectistas. Son los que, por medio de planos, dan realización práctica a las ideas sugeridas por sus superiores o concebidas por ellos mismos. Deben conocer al cálculo de resistencia de materiales y saber croquizar en conjunto y despiece, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a los que estén sometidos los materiales, poseyendo al propio tiempo los conocimientos técnicos y matemáticos de sus respectivas especialidades.

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

Inspectores de instalaciones. Son los que, con los conocimientos teórico-prácticos necesarios, comprueban los cálculos y proyectos presentados por los instaladores, corrigiendo sus anomalías o deficiencias. Inspeccionan, comprueban o controlan las nuevas instalaciones, interpretando y realizando planos y orientando a los instaladores sobre los problemas que se presenten y la aplicación de las normas reglamentarias y las particulares de la Empresa.

Verificadores técnicos. Son los que, con plena garantía y dentro o fuera de las instalaciones de la Empresa, realizan trabajos de instalación, puesta en marcha, manejo y mantenimiento de aparatos de medida. Contrastan los mismos

señalando sus defectos, causas a que obedecen y reparaciones necesarias.

Auxiliares técnicos. Son los que, sin llegar al grado de especialización de los Verificadores, realizan trabajos de instalación, puesta en marcha, manejo y mantenimiento de aparatos de medida, dentro o fuera de las instalaciones de la Empresa.

Realizan, además, todos aquellos trabajos de carácter elemental que les encomienden los técnicos de categoría superior.

Operadores del servicio de telemando y avisos. Son los que, con los conocimientos técnicos necesarios, manejan los sistemas informáticos de gestión técnica de las redes de distribución, realizando maniobras, obteniendo datos e informando de los mismos a sus superiores. Responsables de la vigilancia de las anomalías en las líneas eléctricas, informando a sus superiores de aquellas que observen. Atienden telefónicamente a los clientes, realizando gestiones básicas e informando para resolver aquellos asuntos y tareas más complejos, tanto de problemas técnicos como comerciales. Se encargan del control de acceso y custodia de las instalaciones centrales de la Empresa, fuera del horario normal de oficinas.

Montadores. Son los operarios con suficiente competencia para interpretar planos y esquemas de instalaciones de operación y montaje relativos al Servicio al que pertenecen. Saben, al mismo tiempo, diseñar pequeñas piezas en relación con las operaciones propias de su especialidad. Son responsables de la disciplina, seguridad y rendimiento del personal cuyo trabajo dirijan, sustituyendo a los oficiales, de ser necesario, para garantizar el perfecto acabado de los trabajos. En función del grado de conocimiento y responsabilidad, se clasificarán en nivel A y nivel B.

Oficiales nivel a. Son los operarios que, con perfecto conocimiento del montaje, reparación y mantenimiento de los sistemas relativos al Servicio al que pertenecen, ejecutan las órdenes orales o escritas (incluso planos parciales) del Jefe del Servicio o del operario de superior categoría encargado del trabajo.

Oficiales nivel b. Son los operarios que, sin llegar a la especialización exigida para el nivel A, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específico en las estaciones o subestaciones de transformación o distribución y en las redes de distribución, realizando operaciones de control, maniobras, instalaciones, montajes y reparaciones.

Ayudantes. Son los operarios que, con la formación profesional elemental, ejecutan tareas de auxilio a los Oficiales en las operaciones de todos los elementos correspondientes al sistema del Servicio al que pertenecen.

Capítulo III. Jornada de trabajo, vacaciones y licencias.

Artículo 10. Jornada y horario de trabajo.

La jornada de trabajo será de lunes a viernes y de 8 horas a 15 horas para toda la plantilla.

Jornada Flexible. La jornada de trabajo a la que se refiere el párrafo anterior significa el cumplimiento de un horario de trabajo de siete horas. Este periodo de tiempo, siete horas, se podrá cumplir entre los 7,45 h y los 15,15 h. En consecuencia, el personal que se incorpore a su trabajo, hasta con quince minutos de adelanto, podrá adelantar la salida del trabajo con la misma anticipación que la que ha supuesto su adelanto de la hora de incorporación. Igual criterio, de retraso en la incorporación, se mantendrá respecto a los marcajes que se produzcan entre las 8,00 y las 8,15 h. El horario flexible no se podrá aplicar en aquellas Áreas o Departamentos en los que su puesta en marcha suponga perjuicios negativos para la calidad del servicio. Por ello, para su efectiva aplicación requerirá la aprobación del Jefe de Departamento, Área o Director de Recursos Humanos, autorización que no podrá denegarse si no es por causa justificada. El horario flexible se interrumpe durante el llamado “horario de verano”, comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre. Los Operadores del Servicio de Telemando y Avisos, dadas sus especiales condiciones de trabajo, seguirán cumpliendo el horario pactado, con la consiguiente compensación económica. El personal operario sujeto a doble turno cumplirá, en las jornadas de tarde, horario de la misma duración que el de la jornada de mañana.

Artículo 11. Guardias.

El personal operario sujeto a guardias de sábados, domingos y festivos, compensará el descanso de dicho día no laborable de la siguiente manera:

Guardia de domingo. Descanso de un día laborable, de mutuo acuerdo entre las partes, contemplando las necesidades del servicio y compensación económica equivalente al 40% del salario base/día más antigüedad.

Guardia de sábado o de festivo. En estos casos, el trabajador podrá ejercitar una de las opciones siguientes:

a) Descanso de un día laborable, de mutuo acuerdo entre las partes, contemplando las necesidades del servicio y compensación económica equivalente al 40% del salario base/día más antigüedad.

b) No descansar, en cuyo caso tendrá derecho a una compensación económica equivalente al 140% del salario base/día más antigüedad.

Artículo 12. Guardias especiales.

Se remunerarán con 52 euros/día las guardias realizadas los días 24, 25 y 31 de

diciembre, 1 y 6 de enero, lunes de carnaval y jueves y viernes santo, al personal de Telemando, Operarios y Jefes de Servicio que las realicen, así como al personal que tuviese que realizar servicios mínimos, si ocurriera dicha contingencia.

Artículo 13. Vacaciones anuales.

El personal a que afecta este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 22 días laborables. Si durante el disfrute de las vacaciones el productor sufriera internamiento clínico con o sin intervención quirúrgica o enfermedad grave justificada a satisfacción de la Empresa y notificada a ésta en el plazo de 48 horas, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiese durado esa enfermedad grave o internamiento. Para aquellas enfermedades no graves, susceptibles de baja laboral y notificada a la Empresa, decidirá la Comisión Paritaria. En el supuesto establecido en el párrafo anterior, las vacaciones correspondientes a los días no computados se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan, sin que pueda rebasar la fecha en que debiera disfrutar las del año siguiente. Pasados los 20 años de servicio, serán incrementados las vacaciones en un día sobre los 22, por cada año de servicio que sobrepase, hasta alcanzar el límite de 27 días laborables.

Artículo 14. Vacaciones de navidad.

Todo el personal de la Empresa disfrutará de un período de vacaciones durante las fiestas de Navidad, distribuidos en dos turnos por tiempo de tres días laborables. Se consideran no laborables los días 24 y 31 de Diciembre, con establecimiento de servicios mínimos.

Artículo 15. Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la suficiente antelación, podrá disfrutar de las siguientes licencias con derecho a retribución total:

A) Veinte días naturales por matrimonio, que sólo podrán ser acumulados a vacaciones anuales hasta alcanzar un máximo de 30 días naturales.

B) Hasta cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o ex cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado, contándose el día del suceso y los consecutivos.

C) Tres días laborables en los casos de enfermedad grave del cónyuge o ex cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado, prorrogables a dos más si hubiese que desplazarse fuera de la población del domicilio habitual una distancia mínima de 50 Km. Para el caso de que el trabajador quisiera hacer uso de este apartado en más de una ocasión en el transcurso de un año, para las sucesivas aplicaciones decidirá la Comisión Paritaria.



D) Un día natural en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de tíos o sobrinos.

E) Cinco días naturales en caso de alumbramiento de la esposa o pareja, prorrogables a dos más si hubiese que desplazarse fuera de la población del domicilio habitual, una distancia mínima de 50 Km.

F) Diez días naturales en caso de acogimiento o adopción de menores.

G) Un día por traslado del domicilio habitual, si coincide en día laborable.

H) Un día por examen final en Centros Oficiales, si coincide con día laborable.

I) Un día por Primera Comunión de hijo o nieto, si coincide con día laborable.

J) Un día por boda de familiar directo en primer grado, si coincide con día laborable.

K) Dieciocho semanas por maternidad y veinticuatro por parto múltiple. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de dicha licencia hasta los límites acordados.

L) Una hora de reducción en la jornada diaria, por lactancia de hijo, hasta cumplido un año de nacimiento, que la trabajadora podrá dividir en dos fracciones. Este derecho puede ser ejercido indistintamente por el padre o por la madre, en el supuesto de que ambos trabajen.

M) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

N) Las que correspondan para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

O) Previa resolución de la Comisión Paritaria, reducción de la jornada laboral, hasta un 50% y plazo no superior a un mes, o bien hasta 15 días naturales a jornada completa, para atender a un familiar de primer grado por enfermedad muy grave, debidamente justificada. Esta situación no se concederá más de una vez al año.

P) Cinco días optativos para atender asuntos de carácter personal, que no podrán ser unidos a vacaciones u otras licencias o permisos.

Artículo 16. Licencias no retribuidas.

Tendrán derecho aquellos trabajadores fijos de plantilla que lo soliciten con quince días de anticipación, por causas justificadas. Se concederán por una sola vez al año y con una duración máxima de 30 días, no dando derecho a retribución

alguna. Tendrán derecho a una reducción de la jornada laboral, hasta el 50% y plazo no superior a un mes, el personal que por causa de fuerza mayor lo solicite, previo acuerdo de la Comisión Paritaria. No se concederá más de una vez al año. No obstante las condiciones anteriores, se tendrán en cuenta circunstancias de carácter excepcional.

Artículo 17. Excedencias.

A este respecto se estará a lo dispuesto en el Art. 46 del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no haciéndose precisa la necesidad de plaza vacante para que se produzca la reincorporación.

Capítulo IV. Promoción y formación.

Artículo 18. Sistemas de promoción.

A) Sistema de antigüedad. El personal que haya ingresado en las categorías de Auxiliar Administrativo o Ayudante, si transcurridos 8 años desde su ingreso no hubiesen ascendido por el sistema B), tendrán derecho, por una sola vez, a la categoría inmediata superior a la de ingreso.

B) Sistema de capacitación. Se crea un sistema de ascensos por capacitación que permita, cuando los sistemas de evaluación y/o niveles de exigencias determinadas por la Dirección den resultados positivos, cubrir con personal interno las plazas vacantes que resulten dentro de la Organización, previa comunicación por escrito al Comité de los trabajadores.

Artículo 19. Formación profesional.

La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa estudiarán conjuntamente y, en su caso, acordarán las bases oportunas, a fin de que por aquélla puedan organizarse cursillos tendentes a la formación y/o promoción de los trabajadores de Eléctrica de Cádiz, en aspectos de interés para la Organización de la Empresa. Si la formación fuese obligatoria, los gastos extraordinarios que se originen, serán por cuenta de la Empresa. Dentro del plan anual de Formación, se incluirá un apartado orientado a la futura cobertura de plazas vacantes que vayan a producirse, de acuerdo con lo previsto en el apartado B) del artículo 18. El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Capítulo V. Régimen económico.

Artículo 20. Salario base.

Es el que figura relacionado en el anexo I y que corresponde a una prestación de trabajo, conforme a un rendimiento mensual normal, durante la jornada convenida.

Artículo 21. Antigüedad.

Se conviene el sistema de trienios cuyos valores, por categorías laborales, son los que se detallan en el anexo I. Como compensación a los servicios prestados, al cumplir 20 años de antigüedad se tendrá derecho a un trienio graciable, que será acumulado a los anteriores. El número de trienios no tendrá otro límite que el de la edad del trabajador, cesando de devengarles, en todo caso, al cumplir los 65 años de edad. Si continuase prestando servicios, se le aplicará, para lo sucesivo, la valoración económica que resultara de fracción de trienio que, computado por meses completos, tuviese devengado en el momento de cumplir 65 años, computándose en el último período solamente la parte proporcional que resulte.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

Se devengará una paga extraordinaria en cada uno de los meses de Marzo, Julio, Octubre y Diciembre, equivalente cada una de ellas a una mensualidad de salario base más la antigüedad.

Dichas pagas serán abonadas juntamente con la ordinaria del mes inmediatamente anterior.

Artículo 23. Incentivos.

A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad del trabajo, consistente en primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador deba percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento. La implantación o modificación de un sistema de incentivos en ningún caso podrá suponer a igual actividad una pérdida en la retribución del trabajador. Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas a la Dirección de la empresa o a los representantes de los trabajadores. De no resolverse por acuerdo de la Comisión Paritaria quedan a salvo las posibles acciones judiciales que correspondieran a los afectados si considerasen éstos afectados sus derechos contractuales, sin que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación.

Artículo 24. Pago de nomina.

Las nóminas serán abonadas antes del último día hábil de cada mes. Se conviene un anticipo lineal mensual de 300 euros, que será abonado los días 10 de cada

mes o el anterior día hábil si aquél coincidiese en sábado, domingo o festivo.

Artículo 25. Pluses y complementos.

Complemento personal. Afecta al personal proveniente de los SMAES. De abono mensual se fija en cantidad equivalente al 24% del salario base mensual más la antigüedad.

Plus de convenio. Afecta al personal ingresado en la Empresa a partir del 10 de Mayo de 1995. De abono mensual, se fija en la cantidad de 100€/mes.

Complemento de destino. Retribuye la responsabilidad, mando, mayor dedicación, amplitud de funciones asignadas al trabajador, desplazamientos al lugar efectivo de realización de trabajo dentro del término municipal de Cádiz y la posibilidad del cambio de adscripción a otro puesto de trabajo, del mismo nivel, con la asunción de las competencias que de él se deriven. Igualmente retribuye la utilización de nuevas tecnologías y los elementos necesarios para su gestión. Afecta a los Directores de Áreas, Jefes de Departamentos y Jefes de Sección o de Servicio con mando directo sobre personal a sus órdenes. La mayor dedicación implica la retribución por excesos de jornadas siempre que no se superen, fuera del horario establecido, 70 horas al año ó 10 horas al mes, en cuyo caso se devengarán como horas extraordinarias las que excedan de esta cifra. En cualquier caso se respetan los límites que, respecto a la jornada de trabajo, se contemplan en la legislación vigente. Los Jefes y Subjefes de Servicio afectados por esta contingencia, serán retribuidos con horas extras cuando se dé el caso de trabajos programados. Salvo en aquellos casos de actuaciones urgentes, que serán acreditadas al siguiente día hábil, se requiere para los trabajos fuera de la jornada habitual definida en el presente Convenio Colectivo, una comunicación al superior jerárquico que, tras autorizar estos trabajos, la trasladará al Director de Recursos Humanos. De estos trabajos fuera de jornada deberá quedar constancia mediante el oportuno sistema de marcaje. Si no fuera posible realizar estos marcajes, se deberá dirigir al Director de Recursos Humanos, al siguiente día hábil, un escrito aclarando la causa que impidió su realización.

Complemento de puesto de trabajo. Afecta al Personal Técnico, no incluido en el ámbito de aplicación del Complemento de Destino, y al Personal Operario. Compensa las especiales características de jornada laboral, horario, turnicidad y funciones que sean clasificadas como penosas, peligrosas, tóxicas o insalubres y no exista posibilidad de reducir la incidencia de tales circunstancias, aun empleando los adecuados medios de protección, prevención o tiempo de exposición al riesgo.

Complemento de polivalencia. Afecta al personal Administrativo no incluido en el ámbito de aplicación del Complemento de Destino. Retribuye la necesidad de constante especialización y puesta al día que comporta, así como la realización de

tareas de nivel inmediato superior o inferior y el uso de nuevas tecnologías y sus correspondientes elementos, orientados a la gestión administrativa (programas informáticos, periféricos, etc.). Se establece el importe mensual en la cantidad de 211,46 euros.

Garantías. Se garantiza la consolidación de los anteriores complementos siempre que se vengán percibiendo, ininterrumpidamente, durante un período de tres años. Solo en el caso de cambio de adscripción de puesto de trabajo diferente se podrá cambiar la denominación del mismo, no así su retribución económica, que nunca será inferior a la percibida en la nómina del mes inmediatamente anterior.

Conducción. Retribuye la conducción y manejo de vehículo de la Empresa con carácter habitual, además del cuidado, limpieza y mantenimiento del mismo. No tendrá carácter fijo, ni creará derecho adquirido alguno. Queda establecido en 137,02 euros, por mes y trabajador.

Reten de disponibilidad. Cuando además del tiempo de cobertura del servicio fuera necesaria la disponibilidad del personal fuera de la jornada laboral normal, se establecerá un retén de disponibilidad, prestado por uno o más trabajadores que semanalmente, como máximo, se encontrará en esta situación fuera de su jornada laboral. Desde la finalización de la jornada, así como el sábado, domingo o festivos comprendidos en esa semana, el trabajador estará a disposición de actuar si fuera requerido. El trabajador que se encuentre en retén de disponibilidad, además de los complementos que reglamentariamente le correspondan por los trabajos efectivos que realice fuera de la jornada laboral, devengará 22,12 euros por día efectivamente prestado en retén de disponibilidad, no devengándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, incapacidad transitoria de cualquier clase, etc.

Plus de llamada. El trabajador que fuese requerido por la empresa, en horas de descanso, sin estar preavisado, tendrá derecho a percibir un mínimo de 3 horas extras, siempre que el trabajo realizado fuese de menor o igual duración. Si el trabajo durase más de 3 horas, percibirá el importe correspondiente a las horas extras efectivamente trabajadas.

Artículo 26. Dietas y desplazamiento.

El empleado que por necesidades de la Empresa tenga que desplazarse fuera de la ciudad de Cádiz, percibirá en concepto de dietas la cantidad de 64 euros/día. Se devengará dieta completa si el desplazamiento comprendiera las horas habituales de almuerzo y cena; si sólo coincide con una de las dos comidas, se devengará media dieta. El desplazamiento será compensado con el precio de 0,3 euros./km. si se realiza en vehículo propio. En caso de utilizar los habituales medios de transporte colectivos, la gestión y el pago del mismo se harán por

parte de la Empresa. Si el desplazamiento obligare a pernoctar fuera de Cádiz, igualmente la gestión y pago del alojamiento se hará por parte de la Empresa.

Artículo 27. Gratificación patrona.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán, con motivo de la festividad de la Patrona de la Empresa, cuya fiesta laboral no recuperable se celebra el 1 de Junio, una gratificación de 250 euros. En caso de que el día de la Patrona coincida con día no laborable, su celebración se trasladará al siguiente día laborable.

Artículo 28. Suministro de fluidos.

Todo el personal tendrá derecho al suministro de fluido eléctrico en los mismos términos que, legal o convencionalmente, sean de aplicación para los empleados de Empresas Eléctricas. Este derecho se extiende a aquellos empleados que, encontrándose en situación de excedencia no superior a un año, no ocupen otro puesto de trabajo. El suministro de fluido se extiende a la segunda residencia del trabajador, siempre que sea de su propiedad, habitada como segunda residencia por el empleado y se encuentre fuera del término municipal de la Ciudad de Cádiz. De no darse alguno de los supuestos indicados, resolverá la Comisión Paritaria. Se concederá igualmente este beneficio a los trabajadores que se jubilen a partir de los 60 años de edad, hasta el momento de cumplir los 65 años.

Capítulo VI. Retribuciones extrasalariales.

Artículo 29. Ayudas sociales.

A) Los productores, jubilados y pensionistas que tengan hijos deficientes a su cargo, percibirán por cada uno de ellos la cantidad de 270 euros mensuales. En caso de fallecimiento del beneficiario se mantendrá la ayuda a favor del huérfano.

B) Los trabajadores acogidos al presente Convenio percibirán las siguientes ayudas por estudios de sus hijos y hasta la edad máxima de 25 años:

-Estudios hasta 1er Ciclo de ESO y FPI: 275 euros/hijo

-Estudios hasta 2º Ciclo de ESO, Bachiller, COU, FPII o similar: 325 euros/hijo

-Estudios universitarios: 415 euros/hijo

La Empresa se reserva el derecho de exigir la justificación que entienda necesaria, así como a aquellos trabajadores cuyos cónyuges trabajen en otras Empresas, certificación de no percibir otras cantidades por tal concepto.

C) Todo trabajador percibirá la cantidad de 375 euros por cada hijo nacido vivo. Este derecho será ejercido, separadamente, por el padre o la madre, si ambos

fuesen trabajadores de Eléctrica de Cádiz.

D) El personal fijo de plantilla que se encuentre en una necesidad económica debidamente justificada, podrá solicitar de la Empresa anticipos reintegrables de acuerdo con el reglamento de anticipos. Se dota el fondo de anticipos, para la vigencia del presente convenio, en la cuantía de 50.000 euros/año. Adicionalmente, se acuerda dotar al fondo con la cantidad de 36.060 euros/año que corresponden a anticipos reintegrables para compra de vivienda por parte del personal de la Empresa.

E) Las viudas y viudos del personal de Suministradora Eléctrica de Cádiz, S.A., en tanto no contraigan nuevas nupcias, disfrutarán de los beneficios referidos a consumo de energía eléctrica, en su vivienda habitual, en los mismos términos que los previstos para el personal de la Empresa. Igualmente, se dará este beneficio a los hijos deficientes si se diera el caso de orfandad, mientras se den las condiciones vigentes en el régimen de Seguridad Social. Para contingencias no contempladas en este apartado, se estará a lo dispuesto por la Comisión Paritaria.

F) Todo trabajador en situación de Incapacidad Transitoria, sea derivado de accidente de trabajo o de enfermedad común, percibirá desde el primer día de baja el cien por cien del salario percibido en el último mes anterior a la baja y trabajado íntegramente, excluyendo aquellas retribuciones no constantes como pluses de cantidad de trabajo, horas extras, pagas extras y retén de disponibilidad. La Comisión Paritaria, definida en el Art. 4 del presente Convenio, se reunirá mensualmente con la finalidad de aplicar exclusivamente la legislación vigente a la vista de los antecedentes que puedan concurrir en determinados casos.

G) Todo trabajador, al cumplir 20 años de servicios, percibirá una gratificación de 875 euros, por una sola vez. Igualmente, al cumplir los 35 años de servicio, y por una sola vez, recibirá una gratificación de 325 euros.

H) Se establece, con carácter general para todos los trabajadores, una ayuda de estudios consistente en el 50% de los gastos de matrícula y libros de texto, hasta un máximo de 600 euros, previo acuerdo de la Comisión Paritaria. Para obtener dicha ayuda, será imprescindible la adecuación de los estudios a las actividades propias de la Empresa y el superar, como mínimo, el 50% de las asignaturas en que se haya matriculado.

Artículo 30. Prendas de uniforme.

La Empresa facilitará al personal que se detalla prendas de trabajo, en las condiciones siguientes:

Personal subalterno.

Anualmente: Un par de zapatos.

Cada dos años: Traje (chaqueta y pantalón) de invierno, dos camisas y corbata. Prenda de abrigo.

Cada dos años: Pantalón y dos camisas de verano.

Se entregarán, alternativamente, un año la ropa de invierno y el siguiente, la de verano.

Personal operario.

Anualmente: Un uniforme compuesto de par de zapatos, dos camisas/polos de verano y dos de invierno. La parte superior del uniforme, así como las camisas, llevarán el anagrama de la Empresa.

Cada dos años: Prenda de abrigo y ropa de agua, una chaqueta de seguridad, un pantalón de seguridad de verano y uno de invierno y una camisa de seguridad.

Uso del uniforme. Con carácter general se establece la obligatoriedad del uso del uniforme durante las horas de trabajo, debiendo utilizarse éste completo, con todas sus prendas y conservarlo en debidas condiciones de pulcritud, sin introducir modificación alguna en el mismo.

Queda terminantemente prohibido el uso del uniforme fuera de las horas de trabajo. El uniforme es siempre propiedad de Eléctrica de Cádiz y deberá ser entregado por el personal cada vez que le corresponda ser sustituido por uno nuevo. Se repondrán prendas de uniformes, aun fuera de la norma general, cuando se compruebe gran deterioro justificado por el uso.

Capítulo VII. Régimen de previsión.

Artículo 31. Jubilación.

La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador los 65 años. Ello será sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos mínimos de carencia para la jubilación. En estos supuestos, la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos mínimos de carencia establecidos por la Seguridad Social. La jubilación obligatoria se pacta como medida de fomento de empleo. Anualmente la Comisión Paritaria, en función de las estimaciones de evolución de la plantilla, pactará con la Dirección de la Empresa el número de vacantes a cubrir, producidas como consecuencia de la jubilación de los trabajadores y/o las necesidades del servicio.

Capítulo VIII. Derechos colectivos.

Artículo 32. Derecho de reunión.

Se reconoce el derecho de reunión de los trabajadores en los términos previstos en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Garantías de los miembros del comité de empresa.

Los miembros del Comité de Empresa ostentarán las garantías establecidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Crédito de horas.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas cada uno de ellos, para el ejercicio de sus funciones de representación. No se computarán entre las comprendidas en dicho crédito las utilizadas en las negociaciones de Convenio Colectivo, Comisión Paritaria del mismo o cualquier otra reunión con la Empresa. El Comité de Empresa dispondrá de su reglamento interno de procedimiento de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 35. Competencias del comité de empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconocen al Comité de Empresa las siguientes competencias:

1. Ser informado por la Dirección de:

A) Trimestralmente, sobre la evolución económica de la Empresa, sus ingresos y sobre la evolución del empleo.

B) Anualmente, conocer y tener a disposición el balance, la cuenta de resultados, presupuesto y memoria.

C) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre los planes de formación profesional de la Empresa o cualquier otra modificación que afecte a la situación laboral del personal.

D) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimientos de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo, reorganización o modificación de secciones y departamentos de la Empresa, etc.

E) Sobre la fusión, absorción o modificación del "Status" jurídico de la Empresa.

F) La Empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral Competente.



G) Sobre sanciones impuestas por faltas graves y, en especial, por despido.

H) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses, y los ascensos.

2. Participar en las obras sociales que se establezcan legal o convencionalmente y especialmente en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 36. Otros derechos.

1. La Empresa reconoce lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en lo referente a las Secciones Sindicales.

2. Se garantiza al Comité de Empresa la celebración de Asambleas en horas laborales, hasta un máximo de 6 horas anuales.

Artículo 37. Seguridad y salud laboral.

Ambas representaciones, hondamente preocupadas por la Seguridad y Salud en el Trabajo, declaran su intención de potenciar el Comité de Seguridad y Salud y el Servicio de Vigilancia de la Salud para que de esta manera, puedan recomendar y asesorar en los temas que les corresponden. Con ello se trata de obtener una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene, que permita realizar los trabajos con las mejores garantías de Seguridad. Igualmente se reitera la recomendación al Servicio de Vigilancia de la Salud para que extreme su atención en la medicina preventiva, tanto en las enfermedades comunes como en las profesionales.

Firmas.

Anexo I. Tabla salarial.

Sueldos base trienios.

Personal administrativo

Primera Categoría

Superior Especia	2.244,59	59,70
Superior Primera	1.940,49	59,70
Superior Segunda	1.772,46	59,70

Segunda Categoría

Jefe de Sección Nivel A	1.742,91	47,72
Analista Aplicaciones N.A	1.742,91	47,72
Jefe de Sección Nivel B	1.641,84	47,72
Analista Aplicaciones N.B	1.641,84	47,72

Tercera Categoría

Subjefe Sección	1.520,43	41,76
Programador	1.520,43	41,76

Cuarta Categoría



Oficial Nivel A	1.402,29	36,32
Oficial Nivel B	1.291,63	36,32
Quinta Categoría		
Auxiliar Administrativo	1.247,45	31,99
Telefonista	1.188,66	31,99
Ordenanza	1.188,66	31,99
Personal técnico		
Primera Categoría		
Superior Especial	2.244,59	59,70
Superior Primera	1.940,49	59,70
Superior Segunda	1.772,46	59,70
Segunda Categoría		
Jefe Servicio Nivel A	1.742,91	47,72
Jefe Servicio Nivel B	1.641,84	47,72
Tercera Categoría		
Subjefe de Servicio	1.520,43	41,76
Delineante Proyectista	1.520,43	41,76
Cuarta Categoría		
Delineante	1.402,29	36,32
Inspector de Instalaciones	1.402,29	36,32
Verificador	1.402,29	36,32
Auxiliar Técnico	1.310,34	36,32
Operador de Telemando y Avisos	1.310,34	36,32
Personal operario		
Primera Categoría		
Montador Nivel A	1.463,66	36,32
Montador Nivel B	1.388,00	36,32
Segunda Categoría		
Oficial Nivel A	1.310,34	34,59
Oficial Nivel B	1.247,45	34,59
Tercera Categoría		
Ayudante	1.211,45	31,99

