

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. PARA SUS CENTROS DE TRABAJO EN VEJER DE LA FRONTERA (CADIZ) PARA EL PERIODO 2.007-2.008.**

CÓDIGO DEL CONVENIO: 1102911

### **Capítulo I. Ámbito de aplicación.**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo de trabajo regula las condiciones de trabajo de la Empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. y sus trabajadores en sus centros de trabajo de Vejer de la Frontera (Cádiz), cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral de los servicios públicos de agua a poblaciones (captación, aducción, tratamiento, distribución, evacuación mediante redes de alcantarillado y depuración de residuales, tanto para usos domésticos como industriales).

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores fijos, eventuales o interinos, al servicio de los centros de trabajo de la empresa comprendida en el artículo anterior, sea cual sea su modalidad de contratación.

Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3 a) y c) del Estatuto de los Trabajadores y de la disposición 58 de la citada Ley.

#### **Artículo 3. Ámbito territorial.**

El ámbito territorial del Convenio Colectivo comprenderá el conjunto de los centros de trabajo de la Empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. en Vejer de la Frontera (Cádiz).

#### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2.007, independientemente de su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2008.

#### **Artículo 5. Denuncia.**

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entiende prorrogado tácitamente por años naturales, si no mediara denuncia del mismo, en forma y modo legal, por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento.



Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el contenido el presente convenio se considerará prorrogado hasta que finalice la negociación del siguiente.

### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase algún artículo parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniendo inalterable el resto del contenido del Convenio.

## **Capítulo II. Comisión mixta paritaria.**

### **Artículo 7. Comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.**

La Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio Colectivo quedará constituida por los dos miembros de la comisión negociadora, uno de la empresa y otro de los trabajadores.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, siendo sus funciones:

- 1) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- 2) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3) Cuantas otras actividades tiendan a mejorar la eficacia del convenio y a conseguir una mayor solución interna de los conflictos.

La Comisión se reunirá a petición razonada por escrito de una de las parte con un plazo de preaviso de la convocatoria de diez días. De la sesión de la Comisión se levantará acta, y, en caso de desacuerdo, los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del convenio se resolverán por la jurisdicción competente.

## **Capítulo III. Disposiciones generales.**

### **Artículo 8. Compensación y absorción.**

Las retribuciones salariales y extrasalariales, y otras condiciones sociales establecidas en el presente Convenio Colectivo, compensarán y absorberán en su conjunto todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

### **Artículo 9. Condiciones mínimas.**





Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactada en este Convenio, estimada en cuanto sea posible de modo conjunto tendrán la consideración de mínimas.

Con los fines de armonizar las diferentes retribuciones que percibe el personal y tener una única estructura salarial en la empresa, al personal que tuviera un salario bruto anual superior al establecido en el presente Convenio, se le redistribuirá el mismo entre todos y cada uno de los conceptos económicos pactados en el presente Convenio.

La diferencia resultante entre su retribución personal anualizada y la retribución estipulada en este Convenio, se dividirá entre doce, y el resultado se abonará en las doce mensualidades en concepto de "Adecuación Convenio". Esta retribución compensan las condiciones individuales superiores que tuvieran los trabajadores respecto a las aquí pactadas. Para Ángel Carmona Abengozar, será de 410 Euros mensuales.

#### **Artículo 10. Norma de aplicación.**

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

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores señalados en el capítulo de ámbitos, y deroga expresa e indefinidamente en su totalidad y dejándolos sin efectos a todos y a cada uno de los acuerdos o pactos escritos o verbales que estuvieran o pudieran estar en vigor.

### **Capítulo IV. Organización y rendimiento.**

#### **Artículo 11. Organización.**

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades que correspondan a la representación de los trabajadores, cuidando especialmente la formación profesional y técnica del trabajador.

#### **Artículo 12. 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 13. 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 al empresario o a sus encargados o representantes.

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

#### **Artículo 14. Régimen especial para pequeños centros de trabajo.**

En los centros de trabajo que dispongan de menos de 25 trabajadores, y que por lo tanto, requieren de mayor grado de flexibilidad y polivalencia de funciones que los grandes centros de las empresas, donde es posible una mayor especialización, además de las funciones principales que determinan las categorías anteriormente descritas, a los trabajadores les podrán ser encomendadas funciones correspondientes a varias categorías del mismo grupo profesional, hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, para con ello obtener una óptima productividad y calidad de servicio, respetando lo dispuesto en el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

### **Capítulo V. Jornada de trabajo, licencias y vacaciones.**

#### **Artículo 15. Jornada, horario y festivos.**

La jornada de trabajo para todo el personal será de 1.753 horas anuales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a viernes, con los descansos que establece la Ley, y se prestará en horario partido o continuo según las necesidades del servicio, a excepción del personal que la Empresa designe que podrá ser a turnos, rotativos o no.

Se establecen catorce fiestas laborales al año. A pesar del carácter retribuido de estas fiestas, el servicio deberá estar cubierto en todo momento por los empleados de la Empresa.

Con el fin de reducir al máximo las horas extraordinarias, fomentar la creación de empleo y atender las necesidades organizativas y productivas del centro de trabajo, la Empresa podrá flexibilizar y anualizar la prestación de la jornada de trabajo, estableciendo una distribución de la misma adecuada a sus necesidades productivas, debido a reparación de averías, trabajos urgentes, cubrir turnos por ausencias imprevistas por cualquier motivo, periodos punta de trabajo, etc., computándose la jornada en exceso que se produzca con cargo a la jornada anual de trabajo, o bien, compensando con descanso equivalente en los cuatro meses siguientes.

#### **Artículo 16. Horario a turnos.**

La Dirección de la empresa podrá fijar el horario de trabajo, previa notificación al representante de los trabajadores, por turnos de lunes a domingos, acomodados



al número de horas legalmente establecidas para la actividad, por días o por cómputos de tiempo de mayor duración.

### **Artículo 17. Prolongación de jornada.**

Las Empresas deberán 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 público de los servicios prestados por la empresa y su necesaria continuidad todo el personal estará obligado de concurrir circunstancias que requiera una pronta e inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos, o por otras necesidades de la empresa, a prolongar la jornada normal de trabajo, sin perjuicio de los derechos que se establecen en el presente Convenio, esto es, compensación de dichas horas extraordinarias en descansos o su compensación económica, si lo anterior no es posible.

### **Artículo 18. Vacaciones.**

Todo el personal disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones, pudiendo disfrutarlas en uno o varios periodos.

Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural, no pudiéndose en ningún caso compensar económicamente ni ser acumuladas para otro año.

### **Artículo 19. Licencias y permisos.**

El trabajador, avisando con la posible antelación y acreditando la necesidad de licencia y posteriormente justificándola, podrá disfrutar de la misma con derecho a remuneración por algunos motivos y por el tiempo siguiente:

1.- 4 días naturales. Fallecimiento del cónyuge, hermanos, padres e hijos. En este supuesto, el afectado podrá solicitar a través del Delegado de Personal o Comité de Empresa, ampliar dichos días a cuenta de las vacaciones.

2.- 2 días naturales. Fallecimiento de abuelos o nietos.

3.- 2 días naturales. Fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para el tercer grado de consanguinidad.

En los supuestos 2 y 3 se aumentará el período de licencia hasta 2 días, si dichos fallecimientos se produjeran fuera de la provincia de Cádiz.

4.- Tiempo necesario. En el supuesto que el familiar sea de 3 grado, se autorizará a asistir al sepelio, siempre que el mismo se celebre en la misma localidad y en horas de trabajo.



5.- Consulta médica. A los trabajadores acogidos al presente Convenio se les concederá el tiempo necesario para asistir a consulta médica que no produzca baja de Incapacidad Temporal.

El trabajador que tenga que desplazarse fuera de su localidad a consulta médica con familiares de primer grado de consanguinidad, tendrán derecho al tiempo necesario para poder asistir a la mencionada consulta.

6.- 3 días naturales. Enfermedad grave que precise hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge e hijos, pudiendo prorrogarse por el tiempo necesario en casos excepcionales, suficientemente acreditados y justificados con un máximo de 5 días.

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

7.- 2 días naturales. Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de padres o hermanos, tanto carnales como políticos, prorrogables previa justificación médica.

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de tres días.

8.- 1 día natural. Matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo dicho día con la celebración de la ceremonia.

9.- 1 día natural. Primera comunión o celebración análoga en otra religión del hijo o nieto, coincidiendo con el día de la celebración.

10.- 17 días naturales. En caso de matrimonio.

11.- 4 días laborables. Alumbramiento de esposa, que serán prorrogables previa justificación médica en caso de gravedad, tanto de ella como del hijo.

12.- 1 día natural Por traslado de domicilio habitual.

13.- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

14.- El día 1 de junio de cada año, con motivo de la festividad de la patrona, y el día 31 de diciembre, será día festivo.

Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a licencias para asistir a los exámenes oficiales en el centro correspondiente, debiendo avisar con una antelación mínima de 10 días y, justificando posteriormente, el día y hora de los mismos, así como su realización.



Se podrá solicitar dos licencias al año sin sueldo de 10 días naturales cada una, siendo siempre potestativo de la empresa su concesión.

En ningún caso dichos permisos y licencias podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

### **Artículo 20. Control de horarios.**

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral especialmente para los que prestan servicios públicos, la Dirección de la Empresa podrá establecer los controles que estime oportunos.

Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por escrito por el jefe directo del empleado.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad el trabajador deberá avisar telefónicamente a su jefe inmediato y remitir o presentar en el plazo de tres días, la baja facultativa correspondiente, o en su defecto, justificante médico acreditativo de la ausencia, no abonándosele, si no acredita que la ausencia fue debida a enfermedad el salario correspondiente a ese día y sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportase pruebas suficientes, será considerado falta injustificada.

## **Capítulo VI. Régimen económico.**

Se entiende por Salario la totalidad de las retribuciones que percibe el trabajador por cuenta ajena y bajo la dependencia de la Empresa, como contraprestación directa del trabajo que se le encomienda y por tanto debe realizar y en definitiva del resultado que con el obtiene la empresa. Éste compensa tanto el trabajo efectivo, independientemente de la forma de remuneración que se pacte, como los períodos de descanso computables como tiempo de trabajo.

Los conceptos retributivos que establece el presente Convenio Colectivo de Trabajo serán los que se mencionan a continuación. 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 21. Principio general.**

Las retribuciones y demás condiciones del presente convenio anulan por completo todas y cada una de las condiciones establecidas anteriormente derivadas de otro convenio colectivo, norma, pacto o cualquier condición reconocida individualmente, independientemente de cuál fuera el origen de los distintos conceptos salariales y extrasalariales que se pudieran cobrar, quedando, por tanto, única y exclusivamente las recogidas en el presente Convenio y sin que



puedan establecerse otros, cualquiera que fuera su origen, ya que las mismas compensan y absorben en su integridad las que hubiera o pudiera haber en un futuro, actualizándose la nómina conforme a las mismas.

### **Artículo 22. Salario base.**

El salario es la retribución mensual especificada para cada categoría profesional que retribuye por todos los conceptos económicos los conocimientos, la experiencia, la antigüedad, las condiciones o peculiaridades de cada puesto de trabajo y la aptitud de cada trabajador por la ejecución correcta y una dedicación al trabajo de las horas en cómputo anual establecidas en el presente Convenio Colectivo. Su percepción se llevará a cabo distribuida en doce mensualidades ordinarias y en dos pagas extraordinarias recogidas en el presente Convenio Colectivo. No se devengará ningún otro concepto económico fuera de lo estrictamente reconocidos en este Convenio Colectivo.

Para el año 2.007 se aplicará la siguiente tabla salarial:

Oficial 1ª Administrativo	Mensual	1.226,99 Euros
Lector-Cobrador	Mensual	1.226,99 Euros
Capataz	Mensual	1.264,46 Euros
Oficial Primera	Mensual	1.226,99 Euros
Oficial Segunda	Mensual	1.205,92 Euros
Peón Especialista	Mensual	1.129,81 Euros

Para el año 2.008 se aplicará la siguiente tabla salarial:

Oficial 1ª Administrativo	Mensual	1.278,52 Euros
Lector-Cobrador	Mensual	1.278,52 Euros
Capataz	Mensual	1.317,57 Euros
Oficial Primera	Mensual	1.278,52 Euros
Oficial Segunda	Mensual	1.256,57 Euros
Peón Especialista	Mensual	1.177,26 Euros

### **Artículo 23. Incremento salarial 2.007 y 2.008.**

Es el que figura en cada artículo del presente convenio. Ambos años, 2007 y 2008, los conceptos salariales se han incrementado en el 4,2 %.

### **Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias.**

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, percibirá

anualmente dos pagas extraordinarias consistentes cada una de ellas, en una cantidad equivalente al Salario Base que serán abonadas en los días 30 de junio y 15 diciembre.

A las referidas gratificaciones tendrán derecho tanto el personal fijo como el eventual o interino, en función del tiempo trabajado en el primer semestre para la paga de junio, y del segundo semestre para la paga de diciembre.

#### **Artículo 25. Liquidación, forma de pagos y anticipos.**

El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará en períodos mensuales vencidos y se realizará a través de transferencia o ingreso en la cuenta corriente o cuenta de ahorro de la entidad bancario o caja de ahorros. El trabajador y, con su autorización sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipo a cuenta del trabajo realizado. Las cantidades previamente solicitadas se abonarán los viernes de cada semana. A todo empleado se le entregará un documento individual justificativo de las remuneraciones devengadas y en el que constará el importe correspondiente al período de tiempo al que se refiera, con especificación del salario base correspondiente, y en su caso, los complementos y otras retribuciones que perciban, así como las deducciones que legalmente procedan.

#### **Artículo 26. Plus disponibilidad.**

Con el fin de tener cubiertas las necesidades del servicio, la Empresa designará a uno o varios trabajadores para la realización, fuera del horario normal de trabajo, de períodos semanales consistente en estar disponible y localizable, para realizar de forma obligatoria las labores que sean precisas o que se le encomienden, percibiendo por su realización la cantidad de:

100,66 Euros por cada semana de guardia en el año 2007.

104,89 Euros por cada semana de guardia en el año 2008.

La empresa intentará que dichos servicios de disponibilidad se realicen de forma alternativa entre el personal capacitado para realizar las mismas, con el fin de que al final de año, todos hagan el mismo número de ellas.

#### **Artículo 27. Premio de fidelidad.**

Los trabajadores que cumplan 25 años en la Empresa sin interrupción alguna por excedencia voluntaria y sin notas desfavorables de carácter grave en su expediente personal, se les otorgará un premio en metálico de 240 Euros sin distinción de categoría profesional y por una sola vez.



## **Artículo 28. Antigüedad.**

Es bien conocida por las partes la repercusión que los deslizamientos salariales por el concepto de antigüedad, en su configuración dada hasta el pasado 31 de diciembre de 1996, tenía en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de aminorar al máximo esta problemática, se acuerda:

- a) Los importes que por este concepto percibieran los trabajadores al 31 de diciembre de 1996, quedarán consolidados y congelados a nivel personal y por tanto, fijos en su importe. Estos importes serán redistribuidos en los distintos conceptos que establece la estructura retributiva del presente convenio, según se establece en el artículo 9 del presente convenio.
- b) Los trabajadores de nuevo ingreso desde la vigencia del presente convenio no devengarán ningún importe por este concepto.
- c) Quedan sin aplicación todos los artículos de Convenio Marco o cualquier otra disposición que se oponga o modifique lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

## **Artículo 29. Horas extraordinarias.**

Ante la grave situación de paro existente en dicho municipio, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal. A tal efecto, se tendrá en consideración las limitaciones establecidas al particular en el artículo 35.2 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.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, dado el carácter de servicios públicos de la empresa, el exceso de horas trabajadas para las siguientes situaciones, que tendrán carácter estructural: prevenir o reparar siniestros de fuerza mayor, averías y otras análogas, trabajos urgentes, periodos puntas de producción, cambios de turnos, sustitución de trabajadores, etc., sin perjuicio de su compensación por tiempo equivalente de descanso.

Las horas extraordinarias cuya ejecución por parte de los trabajadores será compensada por tiempo equivalente de descanso en los cuatros meses siguientes a su realización, a razón de una hora ordinaria y veinte minutos por cada hora extraordinaria que se realice. Si por necesidades del servicio, la dirección de la empresa estimara que no pueden ser compensadas por dicho tiempo libre, se abonarán en la cantidad de:

12,20 Euros en el año 2007

12,71 Euros en el año 2008

### **Artículo 30. Plus de turnicidad.**

Aquellos trabajadores que de forma sistemática realicen su trabajo en turnos rotatorios percibirán un plus de turnicidad de:

7,56 Euros mensuales en el año 2007.

7,88 Euros mensuales en el año 2008

### **Artículo 31. Plus de nocturnidad.**

Aquel trabajador, que estando prestando sus servicios en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, percibirá cuando le toque este último turno la cantidad de:

1,63 Euros hora nocturna trabajada en el año 2007

1,70 Euros hora nocturna trabajada en el año 2008

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

### **Artículo 32. Plus transporte.**

La empresa abonará a sus empleados la cantidad de 117,08 Euros mensuales en concepto de plus de transporte en concepto de compensación o ayuda por los gastos que se ocasionan por el desplazamiento desde su domicilio habitual a los respectivos centros de trabajo. En el año 2008 dicho importe se fija en 122 Euros mensuales.

### **Artículo 33. Plus penoso.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que trabajen en aguas residuales, percibirán en concepto de penosidad la cantidad consistente en el abono de:

30,26 Euros mensuales en el año 2007.

31,53 Euros mensuales en el año 2008

### **Artículo 34. Dietas y desplazamientos.**

El trabajador que por necesidad de la empresa tenga que desplazarse y desayunar, comer, cenar o pernoctar fuera de la localidad donde radique su



centro de trabajo, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades sin distinción de categorías:

	<b>2.007</b>	<b>2.008</b>
Almuerzo o Cena	10,78 Euros	11,23 Euros
Habitación	29,17 Euros	30,40 Euros
Desayuno	2,08 Euros	2,17 Euros

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 transportes, 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 0,25 Euros por kilómetro recorrido, cantidad que compensa cualquier gasto que por dicho uso se pudieran ocasionar. La empresa tampoco tendrá obligación de reintegrar cualquier avería, reparación, multa, etc., que se pudiera ocasionar.

### **Artículo 35. Consumo de agua.**

El importe del consumo de agua potable de la vivienda donde resida habitualmente el trabajador, será gratuito, hasta el límite de 10 metros cúbicos mensuales, para todos los trabajadores que vivan en una localidad donde la empresa sea concesionaria del servicio de distribución de agua potable.

En el supuesto de que en su domicilio exista contador centralizado en comunidad de vecinos, las Empresas abonarán al trabajador el importe de 10 metros cúbicos al mes.

## **Capítulo VII. Cese -movilidad funcional -ascensos.**

### **Artículo 36. Preaviso de cese en la empresa.**

El personal que desee cesar voluntariamente en la Empresa deberá avisar a ésta con quince días de antelación.

En caso de contratos de duración determinada superior al mes, el empresario y el trabajador deberán notificar a la otra parte su decisión extintiva con una antelación de, al menos, 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.

Cuando la extinción del contrato de trabajo sea consecuencia de la no superación del período de prueba establecido en el mismo, no existirá la obligación de respetar el referido plazo de preaviso.

Las peticiones de cese voluntario se efectuarán siempre por escrito.

En caso de incumplimiento de los plazos de preaviso señalados para cada grupo para anunciar su cese, se le descontará por la Empresa en la liquidación que se le practique el importe de una cantidad igual al total sus salarios diarios multiplicado por los días que hubiera omitido dentro del plazo que tiene señalado como preaviso en los párrafos anteriores.

### **Artículo 37. 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 podrán encomendar funciones correspondientes a categorías inferiores con el fin de llegar a la plena ocupación de la jornada de trabajo.

### **Artículo 38. Ascensos.**

Cuando se produzca la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en la Empresa, la misma considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tengan el derecho a ascender en el sistema de clasificación profesional. La Empresa evaluará, a la hora de cubrir estos puestos, la formación y los méritos de los trabajadores, y según las facultades organizativas y productivas de la misma podrá promocionar a personal interno siempre que a juicio de la Dirección, dicho personal se encuentre sobradamente capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para el puesto. La Empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no hubiera personal, a juicio de la Empresa, que reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

## **Capítulo VIII. Régimen asistencial.**

### **Artículo 39. Seguro colectivo de accidente de trabajo.**

La Empresa contratará a su cargo un seguro de accidentes de trabajo con el fin de garantizar indemnizaciones por 12.000 Euros en caso de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o total derivadas de accidentes de trabajo.

La prima de este seguro estará financiada en un 100 % con cargo a la Empresa.





#### **Artículo 40. Complemento por accidente de trabajo.**

Los empleados que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral tendrán derecho a que la Empresa les complemente, sobre las prestaciones económicas a cargo de la Seguridad Social o Mutua Patronal, hasta el 100 % de sus devengos fijos mensuales a partir del día siguiente al que se haya producido la baja por accidente de trabajo.

#### **Artículo 41. Incapacidad temporal.**

Los trabajadores que tengan en suspenso su contrato de trabajo por causa de incapacidad temporal, y la prestación económica que perciba del órgano gestor no llegara a cubrir la totalidad de los devengos fijos mensuales de convenio, la Empresa completará a partir del día 21 y hasta el día 365 la diferencia existente entre dicha prestación y el 80 % de la base de cotización del mes anterior a la fecha en que fue dado de baja por incapacidad temporal.

#### **Artículo 42. Ayuda al trabajador con hijos minusválido.**

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social, a aquel trabajador que tenga un hijo minusválido total psíquico o físico, la Empresa le abonará una gratificación anual en el mes de diciembre de 90,15 euros, previa presentación del certificado expedido por el Organismo Oficial competente.

Para el abono de este concepto será preciso que se acredite fehacientemente tal derecho. y que el afectado no trabaje por cuenta propia o ajena y que conviva con el trabajador.

#### **Artículo 43. Ayuda escolar.**

1. La empresa abonará una ayuda de estudio anual para hijos de empleados cuyas bases y cuantía anual para cada curso escolar serán las siguientes:

A	Educación Infantil	20 Euros
B	Educación Primaria	20 Euros
C	Educación Secundaria Obligatoria	20 Euros
D	Ciclo Formativo Grado Medio	32 Euros
E	Ciclo Formativo Grado Superior	32 Euros
F	Bachillerato	32 Euros
G	Universidad, Facultad o Escuela Universitaria	65 Euros

2. Las condiciones para solicitar dicha ayuda son:

2.1. Pertener a la plantilla de la Empresa en calidad de fijo o eventual con más de un año de antigüedad.



2.2. Las solicitudes que hubieran obtenido ayuda en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda precedente.

Perderá por tanto, la opción a la ayuda, quienes repitan el curso para el que obtuviera la ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la ayuda anterior. Salvo aquellos que cursen estudios de Educación Primaria, que independientemente del curso que estudien y los rendimientos de los mismos percibirán siempre la ayuda.

2.3. Las ayudas se concederán para cursos completos, no para asignaturas sueltas de un curso. Salvo a los empleados que estén estudiando carreras de tipo universitario o medio, tendrán derecho a las ayudas correspondientes a los estudios que estén realizando, independientemente de si han aprobado el curso anterior. El único requisito indispensable para solicitar esta ayuda será de la presentación de la carga de la matrícula del curso para el que se solicita.

2.4. La edad máxima de los beneficiarios es de 25 años.

2.5. Para percibir estas ayudas deberán justificarse documentalmente la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente.

2.6. Los alumnos de educación infantil deberán tener, como mínimo, 3 años de edad al 31 de diciembre del año en que se solicita la ayuda.

2.7. Para la renovación de ayudas, el interesado deberá presentar junto con el importe de solicitud certificación del apartado 2.5 y certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente.

3. En la cuantía y condiciones establecidas en los apartados anteriores a excepción de la limitación de edad, se aplicará la ayuda para los empleados que realicen estudios propios de la actividad de la Empresa.

La ayuda se abonará en la nómina del mes de noviembre.

#### **Artículo 44. Ropa de trabajo.**

Las empresas facilitarán a todos y cada uno de los trabajadores, el vestuario adecuado a cada época del año.

Las prendas de trabajo 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 45. Responsabilidades familiares.**

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Independientemente de lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores. se establece una excedencia de un período de 9 meses en concepto de maternidad, el reingreso en la Empresa será automático en el mismo puesto que el anterior a su excedencia, computándose el tiempo a los efectos de antigüedad.

#### **Artículo 46. Reconocimiento médico.**

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la Empresas, serán sometidos a reconocimiento médico.

Si las Empresas no tienen médico de Empresa, ni pertenecen a una agrupación de este carácter, todos los trabajadores serán reconocidos por el facultativo que se designe por las Empresas.

La Empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico una vez al año como mínimo a sus trabajadores.

#### **Artículo 47. Prueba de aptitud psicotécnica.**

La Empresa podrá someter a los aspirantes al ingreso y ascenso, cualquiera que sea el turno o sistema de ingreso, a las pruebas psicotécnicas que considere necesarias según la categoría profesional que vayan a desempeñar.

#### **Artículo 48. Formación profesional.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los empleados de las Empresas, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional que estén relacionadas con la actividad propia de la empresa.

El Delegado de Personal deberá ser informadas de los planes de formación

profesional que se elaboren en las Empresas.

#### **Artículo 49. Cursos externos de formación.**

Los empleados que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo y al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que estén relacionados con las actividades profesionales relacionadas con la Empresa.

Así mismo, tendrán derecho, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional relacionados con las actividades de la Empresa.

#### **Artículo 50. Anticipo reintegrable.**

La Empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder de 601,01 euros.

Las condiciones serán las siguientes:

a. Para tener derecho a la concesión de estos anticipos, el solicitante ha de pertenecer a la plantilla fija de la Empresa.

b. La causa por la que se solicite el anticipo deberá ser motivada por alguna situación familiar de carácter grave.

c. El reintegro se efectuará en un plazo máximo de 12 meses.

d. No se podrá solicitar un nuevo anticipo si antes no se hubiese cancelado el anterior si lo hubiese.

e. El plazo de entrega del anticipo no podrá ser superior a 15 días desde la solicitud de anticipo.

í. No obstante lo expuesto en el apartado a), el personal que esté trabajando en la Empresa con carácter eventual, podrá solicitarlo pero con la obligación de reintegrar lo antes de la finalización de su contrato, si es inferior o igual a 12 meses.

#### **Artículo 51. Excedencia para proyectos de cooperación con organizaciones no gubernamentales.**

Tendrán derecho a la concesión de una excedencia no retribuida con reserva de puesto de trabajo con un máximo de tres meses, los trabajadores que la soliciten para realizar programas de cooperación en países extranjeros en organizaciones no gubernamentales.



Para la concesión de dicha excedencia, el trabajador deberá solicitarla con una anterioridad mínima de un mes, y acreditarla con un certificado de la organización donde conste el lugar de realización del proyecto de cooperación, periodo de tiempo y actividades a desarrollar por el empleado.

## **Capítulo IX. Empleo.**

### **Artículo 52. Contratación.**

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación de regulación en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

## **Capítulo X. Acción sindical.**

### **Artículo 53. Comité de empresa o delegados de personal.**

El Delegados de Personal son los órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores en la Empresa o centro de trabajo y son los únicos interlocutores válidos ante la empresa con capacidad negociadora.

### **Artículo 54. Competencias.**

El Delegado de Personal tendrá las competencias que en cada momento establezca la legislación vigente.

### **Artículo 55. Garantías del comité de empresa o delegados de personal.**

1. Para el ejercicio de sus funciones, los Delegados de Personal, dispondrán de un máximo de 15 horas mensuales retribuidas, excluyéndose el de reunión a instancias de la dirección y las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral o Judicial, pudiendo acumular en uno o varios de sus componentes las horas sindicales, de mutuo acuerdo entre los Delegados de Personal de la empresa y suscrito por Acta en cada momento correspondiente y comunicado a la Empresa semestralmente. No podrán acumularse en representantes de una misma categoría o área.
2. Al objeto de que puedan ejercer el derecho que le asiste de comunicación e información de acuerdo con la disponibilidad de la Empresa para sus reuniones, así como para atender las consultas o reclamaciones de sus representados.
3. El Delegados de Personal, podrá publicar y difundir notas o circulares en orden a la información y formación de sus representados.
4. EL Delegado de Personal como representante legal de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni sancionados durante los 12 meses siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación





o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

### **Artículo 56. Asamblea.**

1. Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Delegados de Personal, o por un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso, por el Delegados de Personal que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas pertenecientes a la Empresa.
2. La convocatoria, con expresión de orden del día propuesta por los convocantes, se comunicará a la Dirección con 48 horas de antelación.
3. El lugar de la reunión será el centro de trabajo y fuera de la jornada de trabajo.

## **Capítulo XI. Salud laboral.**

### **Artículo 57. Salud laboral.**

Se constituirá, si el centro cuenta con 50 ó más trabajadores un comité de Seguridad y salud en el trabajo compuesto por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa.

Las funciones y atribuciones de dicho comité serán las siguientes:

- A) Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.
- B) Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.
- C) Solicitar la colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo, en medidas de protección individuales o colectivas para la Empresa.
- D) Ser informados por la dirección de la Empresa de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las obras o de las actividades del respectivo centro de trabajo en materia de Seguridad e Higiene, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones o modificaciones pertinentes al plan de seguridad, a iniciativa del Comité.





E) El comité de seguridad podrá proponer la paralización de una unidad en el solo supuesto de riesgos para las personas o las cosas, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de la dirección técnica de la Empresa y de sus servicios técnicos de seguridad, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran.

F) El comité de seguridad llevará una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad.

La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en los tabloneros de anuncios.

### **Disposición derogatoria única.**

El presente convenio colectivo deroga, expresa e indefinidamente, en su totalidad, y dejándolos sin efectos, a todos y a cada uno de los convenios colectivos, cualquiera que fuera su ámbito, acuerdos o pactos escritos o verbales, que estuvieran o pudieran estar en vigor, siendo el único convenio colectivo de aplicación en el centro de trabajo señalados en el ámbito funcional.

