



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A, PARASUS CENTROS DE TRABAJO DE LA ESTACION DEPURADORA Y DE BOMBEO DE AGUAS RESIDUALES EN JEREZ DE LA FRONTERA (CADIZ)

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 el personal que presta sus servicios para la concesión administrativa de la gestión y explotación de las estaciones depuradoras de aguas residuales y estaciones de bombeos de aguas residuales, cuyas instalaciones se encuentran en jerez de la frontera (Cádiz).

Por tanto será el único convenio colectivo de aplicación en el presente ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio 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 la modalidad de contrato laboral.

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 5ª de la citada ley.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El ámbito territorial del convenio colectivo será el de los centros de trabajo de la empresa aqualia gestión integral del agua, s.a., citados en el artículo primero.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2.009 al 31 de diciembre 2.011. Entrará en vigor el día de su firma, independientemente de su registro y publicación en el boletín oficial de la provincia de Cádiz, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2011. No obstante sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2009.

Artículo 5. Denuncia.

Una vez finalizado el plazo de duración del convenio, quedará automáticamente denunciado, comprometiéndose ambas partes a iniciar su negociación durante el



primer trimestre del año siguiente.

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. Validez.

Una vez las partes negociadoras firmen el presente convenio colectivo de trabajo y eleven acta de acuerdo, se procederá a efectuar el conjunto de trámites administrativos al objeto de proceder a su inscripción en el registro de convenios colectivos de trabajo, todo ello en la delegación provincial de empleo en Cádiz, en el plazo de quince días.

Posteriormente será remitido al centro de mediación, arbitraje y conciliación para su depósito. Desde la presentación de dicho texto en el registro, en un plazo máximo de diez días, la autoridad laboral dispondrá su publicación obligatoria y gratuita en el boletín oficial de la provincia de Cádiz.

Todo ello se realizará conforme a lo establecido en el artículo 90 del real decreto legislativo 1/1995, de 24 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

Artículo 7. Condiciones mínimas.

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

Artículo 8. 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.

Capítulo II. Comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.

Artículo 9. Comisión paritaria.

La comisión mixta de vigilancia e interpretación del presente convenio colectivo quedará constituida por cuatro miembros de la comisión negociadora, dos de la empresa y dos de los trabajadores. Dicha comisión estará compuesta, en representación de los trabajadores, en principio, por los negociadores del convenio colectivo y en caso de que fuera imposible por los trabajadores que designe la asamblea.

Esta comisión se reunirá a instancias de parte, siendo sus funciones: 1ª)



interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio. 2ª) vigilancia del cumplimiento de lo pactado. 3ª) cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

La comisión se reunirá a petición razonada por escrito de una de las partes, 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.

La dirección a efectos de notificación será la que corresponde al centro de trabajo.

Capítulo III. Organización y rendimiento del trabajo.

Artículo 10. 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 11. 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 12. 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.

Capítulo IV. Estructura profesional.

Artículo 13. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa. La organización del trabajo tiene por objeto al alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.





Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio colectivo y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada a criterio de la dirección de la empresa para la correcta explotación del servicio público que la empresa tiene encomendado, sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes de los trabajadores en la legislación vigente.

Artículo 14. Clasificación funcional.

1. Los trabajadores que presten su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.
2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los trabajadores. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.
3. Por acuerdo entre el trabajador y la correspondiente empresa, en el marco establecido en el presente convenio colectivo, se establecerá el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el grupo profesional que corresponda.
4. En el anexo 2 del presente convenio colectivo se incluye, a título meramente enunciativo, la correspondencia entre los actuales grupos profesionales con las antiguas categorías profesionales y puestos de trabajo, sin que signifique, en ningún momento, que dichas categorías profesionales continúen existiendo, ni que en cada grupo profesional existan categorías profesionales, todo ello hasta que el programa informático de confección de nóminas permita reflejar sólo los nuevos grupos profesionales y niveles profesionales.

Artículo 15. Factores de encuadramiento.

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.





2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

A) conocimientos y experiencia: factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

B) iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

C) autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

D) responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

E) mando: factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre los que se ejerce el mando.

F) complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Los grupos profesionales y las divisiones orgánicas y funcionales recogidas en este convenio colectivo tienen un carácter meramente enunciativo, sin que cada uno de ellos deba ser contemplado necesariamente en las respectivas estructuras organizativas de las empresas, pudiendo en su caso establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 16. Grupos profesionales.

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de grupos profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en el sector.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:

A) grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.



B) áreas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

Las áreas funcionales, comunes a todos los grupos profesionales, son las siguientes:

1º) técnica: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media o ciclos formativos de grado medio o superior.

2º) administrativa: incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior o e.s.o.

3º) operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio.

C) especialidad: la agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional

3. El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. El trabajador deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

4. El criterio de adscripción del trabajador a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta, vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas.

Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un área funcional, vendrá determinado por la prevalencia de las funciones contenidas en el mismo.

5. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos.

Grupo profesional 1



A. Criterios generales: tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

B. Formación: experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente.

Grupo profesional 2

A. Criterios generales: el presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel b: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Nivel a: tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.

B. Formación nivel b: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o eso, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Formación nivel a: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a ciclos formativos de grado medio, o formación profesional 1er.º grado , completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3

A.- criterios generales: el presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles, en función de su grado de iniciativa, responsabilidad y mando.

Nivel b: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.

Nivel a: funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.





B.- formación nivel b: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado medio o formación profesional 1er. Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Formación nivel a: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado superior o formación profesional 2º grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Artículo 17. Movilidad funcional.

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del estatuto de los trabajadores.

2. Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo grupo profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del estatuto de los trabajadores y lo establecido en el presente convenio colectivo. No obstante, y debido a que en cada municipio existen diversas instalaciones, en las que los recursos humanos asignados son limitados por la actividad que realizan, el caudal que tratan, la población a la que se abastece, las existencias del pliego de condiciones, etc., las partes acuerdan que existirá una movilidad funcional amplia o polivalencia funcional con el fin de que todos los trabajos encargados en dichas instalaciones puedan ser desarrollados por los trabajadores asignados a dichas instalaciones.

4. Aún siendo una materia de derecho necesario y considerando que las decisiones empresariales pueden afectar individual, plural o colectivamente a los trabajadores, los convenios colectivos que en éste ámbito puedan dictarse, podrán establecer precisiones al respecto, instrumentos de información y consulta, según los casos, así como procedimientos para resolver las discrepancias, teniendo en cuenta a este respecto lo previsto en el asec en materia de mediación y arbitraje.

5. Los trabajadores del área funcional operaria de explotación pertenecientes al grupo profesional gp2b sustituirán a los gp2a, siempre que se produzca una



ausencia programada de alguno de éstos, siendo obligatoria dicha sustitución sin perjuicio de que se devenguen los conceptos retributivos de la categoría superior dentro de su jornada laboral.

Artículo 18. Trabajos con funciones de grupo superior.

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupo superior al que tuviera reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho periodo, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si esta no se resolviera favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Cuando se realicen funciones de grupo superior, pero no proceda el cambio de grupo por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre el grupo asignado y la de la función efectivamente realizada.

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo o porque el trabajador desee adquirir experiencia práctica en funciones de nivel superior.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor del trabajador sustituido, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Artículo 19. Trabajos con funciones de grupo inferior.

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que esta movilidad se efectúe sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En esta situación, el trabajador seguirá



percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador sólo se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante el tiempo imprescindible, sin perjuicio de que todo trabajador pueda realizar tareas auxiliares y complementarias a su cometido habitual.

3. Si el destino de inferior grupo profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

Artículo 20. Movilidad geográfica.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.

Capítulo V. Jornada de trabajo, vacaciones y permisos retribuidos.

Artículo 21. Jornada laboral.

La jornada de trabajo para todo el personal será de 1.608 horas anuales de trabajo efectivas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no será superior a nueve horas diarias, con los descansos que establece la ley, y se prestará en horario partido, a excepción del personal que la empresa designe que podrá ser a turnos, rotativos o no, todo ello cuando las necesidades de la explotación del servicio lo justifique. Dicha aplicación de la nueva jornada laboral se iniciará el próximo 1 de junio de 2.009 de forma que el exceso de jornada producida durante los 5 primeros meses del año se compensarán a razón de una hora de descanso por cada hora de más trabajada antes del 31 de diciembre de 2.009, número de horas que se calculará para cada trabajador dentro de la comisión paritaria que a tal efecto se convoque.

A partir del año 2.010, si establecido el cómputo de horas anuales se superan las 1.608 horas, el exceso se podrán disfrutar una vez acumuladas en días de libre disposición, que deberán ser consensuados con el jefe de planta en función de las necesidades del servicio, debiendo permanecer en el centro de trabajo como mínimo el 50% de la plantilla total.

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 y 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 tres meses siguientes.

Ambas partes negociarán y establecerán el cuadrante laboral en cada área del servicio dentro del cómputo anual establecido, donde la jornada laboral será de 8,00 horas diarias en el área de explotación y donde se trabajará a turnos de mañana, tarde y noche. Una vez firmado el cuadrante de turnos para el personal de explotación en el año 2.009, para los años sucesivos las posiciones establecidas rotarán de forma que no coincidan en la misma persona los días festivos.

Cada trabajador que preste sus servicios a jornada completa y continuada dispondrá de un período de descanso de 20 minutos diarios que se computa como tiempo de trabajo efectivo, siempre que no se abandonen las instalaciones.

Artículo 22. Horario flexible a turnos.

La dirección de la empresa podrá fijar el horario de trabajo de acuerdo con el representante de los trabajadores por turnos rígidos o flexibles, acomodados al número de horas legalmente establecidas para la actividad, por días o por cómputos de tiempo de mayor duración.

Artículo 23. 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.

Artículo 24. 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 público de los servicios prestados por la empresa y 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 que se establecen en el presente convenio y siempre que no se superen los límites legales.

Artículo 25. Vacaciones anuales retribuidas.

Todo el personal devengará anualmente de 30 días naturales o 22 días laborales de vacaciones, que se podrán disfrutar de forma continuada, siempre en función de las necesidades de la empresa.

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

Las vacaciones anuales se concederán con arreglo a las siguientes normas:

- 1.- el disfrute de las vacaciones anuales será rotativo para todos los trabajadores.
- 2.- el personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, contándose éstas por doceavas partes, computándose la fracción de un mes como completa.
- 3.- las vacaciones anuales se iniciarán siempre en días laborables.

Se elaborará un cuadrante de vacaciones antes de la conclusión del primer trimestre del año.

El salario a recibir durante el período de disfrute de las vacaciones estará compuesto por salario base, antigüedad, plus de turnos, plus de penosidad y trabajos cogeneración.

Artículo 26. Permisos retribuidos.

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 de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 1.- veinte días naturales en caso de matrimonio. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos y padres (tanto del trabajador como de su conyugue), coincidiendo dicho día con la celebración de la ceremonia.
- 2.- cuatro días laborales en caso de nacimiento de hijo. Previa justificación médica



serán prorrogables en caso de gravedad tanto del conyugue como del hijo. Para el caso de tercer grado de consanguinidad serán dos días naturales.

3.- cuatro días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En este supuesto el afectado podrá solicitar a través del delegado de personal ampliar dichos días a cuenta de las vacaciones. Para el caso de tercer grado de consanguinidad serán dos días naturales.

4.- dos días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad.

5.- tiempo necesario para asistir a consulta médica que no produzca baja de incapacidad temporal. Si tiene que desplazarse fuera de su localidad para poder asistir a consulta médica con familiares de primer grado de consanguinidad tendrán derecho al tiempo necesario.

6.- un día natural en caso de celebración de primera comunión o festividad análoga en otra religión de hijo o nieto, coincidiendo dicho día con la celebración.

7.- dos días naturales en caso de traslado de domicilio habitual.

8.- por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

9.- 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.

Los trabajadores que acrediten debidamente encontrarse matriculados en un centro de formación profesional u otro centro legalmente reconocido para cursar estudios de una actividad que se desarrolle en la empresa, podrá acordar con ésta su asistencia a los referidos cursos, estableciéndose procedimientos que permitan compensar en otro horario su jornada de trabajo.

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

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

11.- las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen, debiendo acreditarse documentalmente. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan se podrá acumular este tiempo en jornadas completas.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 13 de éste artículo.

12.- quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Para ello se deberá justificar aportando el correspondiente libro de familia.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

13.- la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

14.- si el período de vacaciones anuales retribuidas fijado en el calendario, coincide en el tiempo con una it derivada de embarazo, parto, lactancia natural o suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del let, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Capítulo VI. Estructura de la retribución salarial.

Artículo 27. Definición salario.



Se entiende por salario la retribución que percibe el trabajador por cuenta y bajo la dependencia ajena, como contraprestación directa del trabajo que realiza y del resultado que obtiene la dirección.

Dichas retribuciones están fijadas a razón de la jornada de trabajo estipulada en el artículo donde se estable la jornada laboral en el presente convenio colectivo. En consecuencia el personal que tenga establecido un número de horas de trabajo inferior a la jornada ordinaria habitual, percibirá las indicadas retribuciones en proporción a dicho tiempo de trabajo, dentro de su categoría profesional.

La aplicación de los nuevos importes de todos los conceptos salariales para el año 2.009 tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2.009, con excepción de aquellos en los que expresamente se indique lo contrario en el presente convenio colectivo. El abono de los atrasos se realizará dentro del mes siguiente a la fecha de publicación del convenio en el boletín oficial de la provincia de Cádiz.

Artículo 28. Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia, previo acuerdo en la comisión paritaria.

Artículo 29. Incremento salarial año 2.009, 2.010 y 2.011.

Para el año 2009 los conceptos económicos establecidos en el presente capítulo tendrán la valoración que se estipula en el presente convenio colectivo.

Para el año 2.010 se incrementarán en el 0,75 %.

Para el año 2.011 se incrementarán en el 1 %.

Se exceptúa de esta subida (2010/2011) el nivel a del grupo profesional segundo (oficial primera de oficios) cuyo importe será de

2,010	1.102,12 €
-------	------------

2,011	1.120,69 €
-------	------------

Artículo 30. Liquidación, forma de pago y anticipos a cuenta.

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 bancaria 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 31. Estructura retribución salarial.

En la estructura de las retribuciones salariales se distinguen:

- A) del salario.
- B) complementos salariales
- C) percepciones extrasalariales.

Sección primera: del salario

Artículo 32. Salario base.

El salario base es la parte de retribuciones del trabajador fijada por categoría profesional para jornada laboral establecida en el artículo 17 del presente convenio. El salario base para cada una de los niveles profesionales especificados en el presente convenio colectivo se contempla en la tabla anexa. Se incorpora en dicho concepto la participación en beneficios.

Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en este convenio, percibirá anualmente tres gratificaciones extraordinarias iguales al salario base correspondiente a su nivel profesional.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas los días 30 de marzo, 30 de junio y 16 de diciembre respectivamente.

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, en el segundo semestre para la paga de diciembre y la de marzo proporcionalmente al tiempo trabajado en los doce meses anteriores.

Sección segunda: complementos salariales.

- A) personales





Artículo 34. Antigüedad.

Es bien conocida por las partes que, en algunos centros de trabajo, la repercusión que los deslizamientos salariales por el concepto de antigüedad, en su configuración dada hasta el pasado 31 de diciembre de 1996, tenían o pudieran tener en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de minorar 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, percibiéndose como complemento personal. 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, laudo arbitral o cualquier otra disposición que se oponga o modifique lo dispuesto en el presente convenio.

Artículo 35. 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 400,00 € sin distinción de categoría profesional y por una sola vez.

B) por circunstancias relativas al puesto de trabajo:

A) del puesto de trabajo.

B) de cantidad o calidad de trabajo.

A) del puesto de trabajo.

Artículo 36. Plus de turnicidad.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en turnos rotativos durante las 24 horas del día y durante los 365 días del año, percibirán el siguiente plus de turnos:

Año 2.009 74,51 € mensuales.

Año 2.010 85,69 € mensuales.





Año 2.011

102,83 € mensuales.

Para los años 2.010 y 2.011 los importes indicados ya incluyen la subida porcentual establecida en el artículo 29.

A estos efectos se entiende por trabajo a turnos aquellos trabajos que requieran la ejecución de una actividad permanente durante las 24 horas del día y durante los 365 días del año.

Estos trabajadores disfrutarán del descanso semanal en una fecha variable, entendiéndose que las horas trabajadas en sábados, domingos o festivos forman parte de su jornada laboral ordinaria anual de trabajo, de acuerdo con el cuadrante de turnos establecido en el centro de trabajo.

Artículo 37. 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 le corresponderá el importe establecido en el presente artículo 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.

Año 2.009

7,46 € noche.

Año 2.010

8,58 € noche.

Año 2.011

10,29 € noche.

Para los años 2.010 y 2.011 los importes indicados ya incluyen la subida porcentual establecida en el artículo 29.

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.

Artículo 38. Plus de penosidad.

Los trabajadores afectados por el presente convenio incluidos en el área funcional técnica y operaria, dado el trabajo que realizan, e independientemente de su grupo profesional, percibirán plus de penosidad, consistente en el abono de





159,67 € mensuales para el año 2.009.

Artículo 39. Plus festivo.

Se establece un plus festivo para aquellos trabajadores sujetos a cuadrante de rotación de cualquier tipo que incluya domingos y festivos, por importe para el año 2.009 de 22,91 € por día efectivamente trabajado en domingo o festivo. Se establece un importe de 129,71 € para los trabajadores que realizan los siguientes turnos:

Noche de Nochebuena

Mañana de navidad

Tarde navidad

Noche de año nuevo

Mañana de año nuevo

Tarde de año nuevo

Mañana de reyes.

B) de cantidad o calidad de trabajo.

Artículo 40. Plus de disponibilidad.

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, la disponibilidad para guardias, será obligatoria para todos los trabajadores que por sus funciones específicas, sean designados para tales cometidos. La guardia consistirá en estar disponible e inmediatamente localizable para el trabajo que se le pueda encomendar al empleado fuera de su jornada laboral, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, con el fin de que se realicen las tareas urgentes que se requieran en las intervenciones del servicio. Para el año 2009 se abonará la cantidad de 11,00 € por cada día efectivo en situación de disponibilidad, cantidad que ascenderá hasta los 13,00 € por cada día efectivo durante la semana santa, semana de feria y semana de navidad.

Se acuerda que los trabajadores designados por la empresa en el centro de trabajo percibirán dicho concepto económico, comprometiéndose ambas partes para que en todo momento exista un trabajador disponible que cubra las incidencias derivadas de la falta o ausencias en el trabajo, así como de necesidades de reparación urgente de equipos.

Los trabajadores para garantizar la buena organización del sistema de trabajo a turnos no deben abandonar su puesto de trabajo en tanto en cuanto no llegue el

trabajador correspondiente al turno siguiente. En caso de que no acudiera el trabajador correspondiente al siguiente turno, acudirá de forma obligatoria en primera instancia, el que se encuentre en situación de disponibilidad según el cuadrante confeccionado entre la empresa y los trabajadores, sin perjuicio del tratamiento del exceso de tiempo como horas extraordinarias.

Si se produce la llamada y debe asistir al centro de trabajo además de retribuirle las horas extras, se le abonará o compensará con el importe que le corresponda en función del número de kilómetros que realice, desde su domicilio habitual al centro de trabajo.

En caso de adelanto o prolongación de jornada de trabajo se le abonará al trabajador el importe correspondiente a la dieta establecida en el artículo 43.

Artículo 41. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, 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 estas empresas, el exceso de horas trabajadas para las siguientes situaciones, que tendrán carácter estructural: prevenir o reparar siniestros de fuerza mayor, averías y otras análogas de carácter extraordinarias y urgentes, sin perjuicio de su abono o compensación como si se tratase de horas extraordinarias.

La dirección de la empresa podrá acordar por contrato escrito individual o colectivamente, con trabajadores de cualquier categoría, la fijación de cantidades compensatorias por la realización de jornadas superiores a las normales, que se denominarán complemento de dedicación plena, dando conocimiento de ello a los representantes de los trabajadores.

Las horas extraordinarias se abonarán o compensarán según se establece en la legislación vigente, es decir, ley del estatuto de los trabajadores, a partir de la firma del presente convenio, siendo la compensación de las horas extraordinarias de lunes a sábados, de 1 hora y 30 minutos por cada hora extraordinaria y de 2 horas por cada hora extraordinaria de domingo, festivos y nocturno. En caso de que fuera imposible su compensación éstas se abonarán, a partir de la firma del presente convenio colectivo y durante el año 2.009, a razón de 13,75 € para trabajos realizados de lunes a sábados. Si se realizaran en domingos, festivos y nocturnas se abonarán a razón de 21,01 €.



Es necesario definir que las horas extraordinarias realizadas en la estación depuradora de aguas residuales necesarias para reparar averías urgentes, serán de obligada ejecución por el empleado.

Sección tercera: percepciones extrasalariales.

Artículo 42. Plus transporte.

La empresa abonará a sus empleados para el año 2.009 la cantidad de 7,15 € por día efectivo de trabajo en concepto de plus de transporte, como compensación o ayuda por los gastos que se ocasionan por el desplazamiento desde su vivienda hasta el centro de trabajo, en su jornada ordinaria.

Artículo 43. Dietas y desplazamientos.

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

Almuerzo o cena: 12,00 €

Desayuno: 4,43 €

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 0,28 € 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.

Capítulo VII. Ascensos.

Artículo 44. 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 45. Seguro colectivo de accidentes de trabajo.

La empresa contratará a su cargo un seguro de accidentes de trabajo con el fin de garantizar indemnizaciones por 15.000 € en caso de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo.

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

Artículo 46. Complemento por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

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 % del salario base, plus penosidad, plus turnicidad, plus nocturnidad y festivos a partir del día siguiente al que se haya producido la baja por accidente de trabajo. Dicha situación nunca podrá suponer, que un trabajador perciba en situación de baja por accidente de trabajo una retribución por todos los conceptos en cómputo anual superior al que pudiera percibir otro trabajador con la misma categoría que hubiese trabajado durante todo el año.

Artículo 47. Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Los trabajadores que tengan en suspenso su contrato de trabajo por causa de incapacidad temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral percibirán la prestación económica que el órgano gestor conforme a la legislación vigente determine.

No obstante, la empresa abonará al trabajador la diferencia hasta alcanzar el importe de salario base, plus penosidad, plus turnicidad, plus nocturnidad y festivos en los siguientes porcentajes.

A) durante los 3 primeros días no se abona el complemento



B) a partir del 4º día se le abona el 100 %.

C) si la baja es superior a 21 días se le abona el 100% desde el primer día.

Dicha situación nunca podrá suponer, que un trabajador perciba en situación de baja por incapacidad temporal debida a enfermedad común una retribución por todos los conceptos en cómputo anual superior al que pudiera percibir otro trabajador con la misma categoría que hubiese trabajado durante todo el año.

Artículo 48. Absentismo.

Durante la negociación del presente convenio colectivo queda de manifiesto por ambas partes que se genera un grave problema cuando existe absentismo laboral y muy especialmente cuando dichas ausencias son injustificadas, coincidiendo en valorar negativamente el impacto que supone en el incremento de los coste de personal, y que provoca una disminución en los niveles de eficiencia, cantidad y calidad de trabajo, generando en definitiva una falta de competitividad.

En el ánimo de evitar dicha circunstancia, el derecho al abono de los complementos indicados en los artículos anteriores, tanto en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo, enfermedad común y accidente no laboral, quedarán automáticamente suspendidos cuando no quede acreditado correctamente la ausencia al trabajo, por no presentar los documentos justificativos oficiales, 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 49. 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 de trabajo que sea alegado por éste para justificar sus faltas de puntualidad y asistencia, mediante reconocimiento médico por el personal médico de la mutua de accidentes. La negativa del trabajador podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que puedan existir a cargo de dicha empresa, tal y como queda recogido en el artículo 20.4 del real decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

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 50. Ayuda al trabajador con hijos minusválidos.

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 compensación económica de 67,74 € mensuales, previa presentación del certificado expedido por el organismo oficial competente.

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

Artículo 51. Jubilación.

Los trabajadores se jubilarán con carácter general al cumplir la edad de 65 años.

Artículo 52. 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:

	Importe ayuda pts. Por hijo
A.- educación infantil (0 a 6 años) 50,00 €	
B.- educación primaria.(6 a 12 años) 50,00 €	
C.- educación secundaria obligatoria (12 a 16 años) 75,00 €	
D.- bachillerato 75,00 €	
E.- ciclo formativo grado medio o superior	75,00 €
F.- universidad, facultad y escuela universitaria 108,00 €	

2.- las condiciones para solicitar dicha ayuda son:

2.1.- pertenecer 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 e.g.b., 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 preescolar 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 53. Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán a todos y cada uno de los trabajadores, el vestuario adecuado a cada época del año, de dos equipajes completos, excepto el chaquetón, para las dos épocas del año.

Las prendas de trabajo se renovarán semestralmente, 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 54. Responsabilidades familiares.



Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 55. 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 reconocimiento médico a sus trabajadores, en el cual se realizarán pruebas y análisis para riesgos específicos de la actividad desarrollada por los mismos.

Artículo 56. Prueba de aptitud psicotécnica.

Las empresas podrán 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 57. Formación profesional.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 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 y las secciones sindicales, deberán ser informados de los planes de formación profesional que se elaboren en las empresas.



Artículo 58. 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.

Asimismo, 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.

En cualquier caso, será necesario que el empleado acredite debidamente que cursa con regularidad y aprovechamiento estos estudios.

Artículo 59. Anticipo reintegrable.

La empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder de 900,00 €.

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.

F.- 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 reintegrarlo antes de la finalización de su contrato, si es inferior o igual a 12 meses.

Artículo 60. Excedencia para proyectos de cooperación con organizaciones no gubernamentales.

Tendrán derecho a la concesión de una excedencia no retribuida de acuerdo con las especificaciones del estatuto de los trabajadores, 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. Contratación laboral.

Artículo 61. Periodo de prueba.

1. Los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

Grupos 1, 2 y 3: tres meses.

2. Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

3. 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.

4. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, y en general, cualquier suspensión del contrato que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 62. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del estatuto de los trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses. En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida en el apartado anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y sus prórrogas puedan exceder de dicha duración máxima.

Artículo 63. Contratos de sustitución por anticipación edad de jubilación.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá solicitar la jubilación a la edad de sesenta y cuatro años, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el real decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirle. En este caso, la empresa deberá cumplir con los requisitos que tal norma le impone y



contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en dicha norma.

Artículo 64. Contrato de relevo.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá solicitar la jubilación parcial a la edad de sesenta años, siempre que se cumplan las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 12.6 del estatuto de los trabajadores, según la redacción vigente a la firma de este convenio.

Artículo 65. Contrato de formación.

La celebración de contratos de formación, se acomodará a lo dispuesto con carácter general en el artículo 11 del estatuto de los trabajadores y a sus disposiciones reglamentarias de desarrollo.

Contrato para la formación. El objeto del contrato para la formación es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, los cuales están definidos en la clasificación profesional de este convenio.

Este contrato se regirá por las siguientes reglas:

A) se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veintiún años. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados, incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- trabajadores discapacitados.

- los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

B) la duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas del contrato inicial, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses.

C) cuando el trabajador no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación. Una vez conseguida esta titulación, el trabajador podrá continuar con las enseñanzas de la formación profesional de un grupo profesional o puesto de trabajo si lo desea.

Se adoptará como modalidad preferente en la impartición de la enseñanza teórica la alternancia día a día con los tiempos de trabajo efectivo.



Si fuera posible por inicio del curso escolar, las enseñanzas de graduado escolar se alternarán día a día o semanalmente. En su defecto, la formación teórica podrá efectuarse al principio o al final de contrato o prórrogas y pudiendo ser presencial o a distancia. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Las empresas que incumplan sus obligaciones en relación con la formación teórica deberán abonar al trabajador, en concepto de indemnización, una cantidad igual a la diferencia que exista entre el salario percibido por el trabajador, en virtud del tiempo de formación teórica pactada en el contrato, y el salario pactado en este convenio colectivo, sin perjuicio de la sanción que proceda de acuerdo con lo previsto en materia de infracciones y sanciones en el orden social.

D) si al término del contrato de formación, el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa, adquirirá automáticamente el rango profesional para el que ha completado la formación.

A la finalización del contrato para la formación, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.

Si la formación o el ciclo formativo finalizasen antes de la terminación de la duración del contrato, este se convertirá en indefinido dentro de la política de fomento de empleo. El tiempo de formación teórica en ningún caso puede ser inferior al 15% de la jornada prevista en convenio.

E) la retribución del trabajador contratado para la formación será de:

- en el primer año, el 65%.

- en el segundo año, el 75%.

En ningún caso, la cuantía del salario base puede ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Estos porcentajes se aplicarán sobre el nivel salarial correspondiente al trabajo para el que se está realizando la formación.

Los trabajadores en formación tendrán derecho, en su caso a percibir los



complementos por cantidad o calidad de trabajo en las mismas condiciones que los demás trabajadores del grupo.

La retribución así determinada se entiende referida a la jornada anual respectivamente establecida para cada año de vigencia del convenio, y será proporcional al tiempo efectivo de trabajo con exclusión del tiempo de formación teórica que, en ningún caso, puede ser inferior al 15% de la jornada prevista en este convenio.

Plantillas formación		número máximo de trabajadores en	
Hasta			5
trabajadores			1
De	6	a	10
			2
De	11	a	3
25			4
De	26	a	5
40			6
De	41	a	7
50			8
De	51	a	9
100			10
De 101 a 250			10 ó 8%
plantilla			
De 251 a 500			20 ó 6%
plantilla			
De más de 500			30 ó 4%
plantilla			

F) el número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo no podrá superar el determinado en la escala siguiente, recogidas en el en el art. 7 del r.d. 488/98, ajustándose las fracciones por defecto. Para determinar la plantilla de trabajadores no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación. Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no serán computados a efectos de los límites a que se refiere este



artículo.

Artículo 66. Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.

1. En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, el empresario o el trabajador deberá 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.
2. Ni el empresario ni el trabajador vienen obligados a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.
3. Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad del trabajador, el trabajador deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de cese.
4. La omisión del empresario o del trabajador del plazo de preaviso, dará derecho a la otra parte, a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato.

Capítulo X. Acción sindical.

Artículo 67. Delegado de personal.

El delegado de personal es el órgano representativo y colegiado 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 68. Competencias.

El delegado de personal tendrá las siguientes competencias:

- 1.- recibir información sobre los aspectos siguientes:
 - 1.1.- trimestralmente sobre la evolución económica de la empresa.
 - 1.2.- anualmente, balance, cuenta de resultados y memoria.
 - 1.3.- evolución probable del empleo en la empresa, contratación, cese de personal y procedimiento seguido.
 - 1.4.- trimestralmente sobre:



- índice de absentismo y sus causas.
- accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias. Estudios sobre la prevención de los mismos.
- 1.5.- normativa interior o exterior que incidan sustancialmente en el proceso de trabajo.
- 1.6.- relación mensual de horas extraordinarias realizadas.
- 2.- se solicitará al comité de empresa o delegados de personal que emita informe de manera previa, en el plazo de quince días, sobre las cuestiones siguientes:
 - 2.1.- reestructuración de plantilla.
 - 2.2.- modificaciones sustanciales de la jornada u horario de trabajo.
 - 2.3.- traslado total o parcial de las instalaciones.
 - 2.4.- planes de formación profesional.
 - 2.5.- implantación o revisión de los sistemas de trabajo, de rendimiento, de incentivos y de remuneración.
 - 2.6.- establecimientos de trabajo a turnos.
 - 2.7.- creación y definición de niveles y categorías profesionales.
 - 2.8.- sanciones y amonestaciones de carácter muy grave impuestas a los trabajadores.
- 3.- ejercer una actuación de:
 - 3.1.- vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa laboral.
 - 3.2.- participar en la gestión de obras sociales.
 - 3.3.- colaborar con la empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad y medidas de prevención de riesgos laborales.
- 4.- informar a los representados en todos los temas o cuestiones, en cuanto a que directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.
- 5.- podrá proponer a la empresa, con carácter general, cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, producción o mejoras y solución de conflictos.





Artículo 69. Garantías del delegado de personal.

1.- para el ejercicio de sus funciones, el delegado 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 y suscrito por acta, en cada momento correspondiente y comunicado a la empresa semestralmente. No podrán acumularse en representantes de una misma categoría o servicio.

Aquellos delegados de personal que al mismo tiempo ostenten la condición de delegado de prevención, el crédito horario se incrementará de 15 horas a 17 horas mensuales.

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.- los delegados de personal como representantes legales 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 art. 54 del estatuto de los trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Artículo 70. Asamblea.

1.- los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el delegado de personal, o por un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso, por el delegado de personal que será responsable 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. Régimen disciplinario.

Artículo 71. 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 72. 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 73. Son faltas “leves” las siguientes.

De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

Falta de aseo y limpieza personal.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

Las discusiones sobre los 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”.

No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de seguridad social de la empresa con sus trabajadores.

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

No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Artículo 74. Se clasificarán como faltas “graves” las siguientes.

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

No comunicar, con 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”.

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



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”.

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

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

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

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.

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

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

Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 48, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como “grave”.

Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada centro de trabajo o no acudir, o acudir tarde, cuando esté de guardia o sea llamado estando de retén. Si ocasionase perjuicios a la empresa o quebranto de la disciplina, podrá ser considerada muy grave.

Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 48.

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”.

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.

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





Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 48 produjera escándalo notorio.

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 75. Se considerarán como faltas “muy graves”, las siguientes.

1. Más de 10 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, destrozarse 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 otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
11. 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, acoso por razón de sexo o acoso moral.
19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 48, y en la segunda, cuarta, séptima, décimo segunda y decimocuarta del artículo 49.
20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 49 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 76. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

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

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

En los casos de sanción por falta muy grave que conlleven despido, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos y entregará una copia de la misma al representante legal de los trabajadores de su centro de trabajo. 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 77. Graduación de las sanciones.

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



A. Por falta leve: amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo 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 78. 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 aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 79. Acumulación de faltas.

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

A. Faltas leves: 3 meses.

B. Faltas graves: 6 meses.

C. Faltas muy graves: 1 año.

Capítulo XII. Disposiciones en materia de seguridad y salud laboral.

Artículo 80. Seguridad y salud laboral.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, actualizada y desarrollada por la ley 54/2003 de 12 de diciembre y el rd 171/2004 de 30 de enero y





normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la organización mundial de la salud.

Vigilancia de la salud.

- el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la ley de prevención de riesgos laborales.

- la información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el comité de seguridad y salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

- reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

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

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.



En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

La empresa y los trabajadores afectados por esta convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Capítulo XIII. Subrogación empresarial.

Artículo 81. Clausula de subrogación de personal.

En las empresas o entidades públicas afectadas por el presente convenio colectivo, cuando la actividad en un centro de trabajo cese, por finalización o modificación total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicataria o nueva prestataria de dicha explotación o servicio otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de aquella adscritos al servicio de las instalaciones que se explotan, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en convenio, pactos de empresa y condiciones personales.

Se incluye también el derecho y la obligación a la subrogación establecida en el párrafo anterior, los casos en los que, por motivos tecnológicos, medio ambientales, o de cualquier otra índole, se cierre una instalación en la que se presta el servicio, y entre en funcionamiento otra nueva, independientemente de que la administración que contrate sea diferente a la administración que contrató la antigua instalación, o de que la nueva asuma, además del servicio que prestaba la antigua, los de otras instalaciones o servicios que no se prestaban.

Será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores del centro o centros de trabajo que se absorban lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.

Asimismo será necesario que la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales, anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria o entidad pública, y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en





conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del estatuto de los trabajadores, el anterior adjudicatario y en su defecto, el nuevo deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores de dicho servicio.

Los documentos de la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria son los siguientes:

1. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la seguridad social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
2. Fotocopia de la seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
3. Fotocopia de los tc1 y tc2 de cotización de la seguridad social de los últimos seis meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
4. Fotocopia del parte de alta en la seguridad social de los trabajadores afectados.
5. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, documento nacional de identidad, domicilio, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.
6. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
7. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellos trabajadores que, encontrándose en tales situaciones deban ser absorbidos, indicando el periodo que llevan en las mismas y sus causas. Así como los que se encuentran en excedencia, o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato con reserva o expectativa de reingreso, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
8. En el caso de que las vacaciones no hayan sido disfrutadas por el trabajador o trabajadora, total o parcialmente, estas se disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del servicio, debiendo la empresa saliente compensar económicamente al nuevo adjudicatario el coste salarial y de seguridad social de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.
9. Copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes



proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Capítulo XIV. Paz laboral.

Artículo 82. Paz laboral.

La parte social se compromete a mantener la paz laboral durante la vigencia del presente convenio, suspendiendo cualquier medida de conflicto que tengan como objeto la modificación de cualquiera de los artículos pactados en dicho convenio.

Capítulo XV. Disposición derogatoria.

Disposición derogatoria.

El presente convenio colectivo deroga, expresamente durante la vigencia del mismo, 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 de las empresa señaladas en el ámbito funcional.

Capítulo XVI. Disposición transitoria.

Disposición transitoria primera.

En caso de que durante la vigencia del presente convenio colectivo se produjera un incremento de la plantilla actual, motivados por la variación del número de horas de trabajo al año que pudiera establecerse en el estatuto de los trabajadores, ambas partes se comprometen a negociar la aplicación del plus de disponibilidad.

Disposición transitoria segunda.

Los trabajadores que a la fecha de la firma del convenio tengan la categoría profesional de oficial de segunda de oficios se le abonará con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2.009 el importe de 1.078,78 € correspondiente al gp2a.

De la misma forma se procederá con el trabajador que a la fecha de la firma del convenio tiene la categoría profesional de subcapataz que se le abonará con efectos retroactivo desde el 1 de enero de 2.009 el importe de 1.138,66 € correspondiente al gp3a.

De la misma forma se procederá con el trabajador que a la fecha de la firma del convenio tiene la categoría profesional de oficial segunda administrativo que se le abonará con efectos retroactivo desde el 1 de enero de 2.009 el importe de 1.026,66 € correspondiente al gp2a.



Andalucía

Aqualia Gestión Integral de Agua, S.A (Jerez de la Frontera)

BOP , 17 de septiembre del 2009

Página 44 de 44

#*1*#

#*2*#

