



CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL CONSORCIO DE ABASTECIMIENTO Y SANEAMIENTO DE AGUAS «PLAN ÉCIJA» Y SUS TRABAJADORES, PARA LOS AÑOS 2004, 2005, 2006 Y 2007.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Consorcio de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas «Plan Écija» (Código: 4102772), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-07.

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

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

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero. Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Consorcio de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas «Plan Écija», con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-07.

Segundo. Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

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

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

Sevilla, 4 de octubre de 2005. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL CONSORCIO DE ABASTECIMIENTO Y SANEAMIENTO DE AGUAS «PLAN ÉCIJA» Y SUS TRABAJADORES, PARA LOS AÑOS 2004, 2005, 2006 Y 2007.

Capítulo I. Ámbito de aplicación.



Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre el Consorcio de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas «Plan Écija» y sus trabajadores. En lo no regulado en el mismo se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El Convenio afectará a todo el personal que en la actualidad esté adscrito al Consorcio de Abastecimiento y Saneamientos de Aguas «Plan Écija», y al que, en lo sucesivo, sea contratado por el mismo, salvo en los casos previstos en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2.004 y finalizará el día 31 de Diciembre de 2.007. No obstante, sus efectos se aplicarán de forma provisional, durante el tiempo que sea necesario, hasta que se logre acuerdo expreso para un nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 4. Denuncia del convenio.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con la antelación mínima de un mes a la fecha del término de su vigencia.

Artículo 5. Absorción.

Todas las mejoras adquiridas en el presente Convenio serán absorbidas por las que, en lo sucesivo, puedan adquirirse por disposición legal.

Artículo 6. Garantía «ad personam».

Las mejoras del presente Convenio respetarán las que, con superación de estas, tengan pactadas individualmente la Empresa con sus trabajadores.

Capítulo II. Régimen económico.

Artículo 7. Remuneraciones y revisión.

Las remuneraciones de todo el personal afectado por el presente Convenio se establecerán sobre la base de los salarios fijados por jornadas, y con independencia del derecho a la percepción de los restantes conceptos económicos reflejados en el mismo.

Con efectos del día 1 de enero de 2004, se incrementará con respecto a la tabla salarial final vigente del convenio anterior 2000-2003 (corregida con su





incremento de I.P.C./2003), el Salario Base en un 2 %, fijado por la Ley de Presupuestos del Estado, más un 0,5%.

Igualmente con efecto de 1 de enero de 2005; 1 de enero de 2006 y 1 de enero de 2007, se incrementará respectivamente el mismo concepto en el porcentaje que señale la mencionada Ley de Presupuestos del Estado, para cada ejercicio, más un 0,5% en cada una de estas anualidades.

Si al término de cada año de la vigencia de este convenio y en caso de que IPC nacional, según la información que facilite el Instituto Nacional de Estadística, superase el porcentaje

fijado por la Ley de Presupuestos del Estado, se revisarán en la diferencia, cada uno de estos años, todos los conceptos retributivos afectados, con efectos del 1 de enero de dichos ejercicios, independientemente del 0,5% que en cada anualidad se haya incrementado.

La liquidación correspondiente a las revisiones anteriores, se efectuarán a la vez que la nómina ordinaria del mes en que la empresa tuviera conocimiento de la información facilitada por el Instituto Nacional de Estadística sobre el IPC nacional.

Artículo 8. Forma de pago.

Aquel trabajador que quiera anticipo de hasta el 50% de su haber mensual, deberá solicitarlo, como mínimo, con tres días de antelación.

La liquidación mensual se efectuará hasta el día 5 del mes siguiente del devengo y, en caso de que este fuese festivo, dicho pago se hará el día inmediato anterior.

Los pagos se efectuarán mediante transferencia bancaria a la cuenta que determine el trabajador.

Artículo 9. Participación en beneficios.

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

Artículo 10. Aumentos por antigüedad.

La fecha de partida para la aplicación de los aumentos periódicos que se devenguen tanto para el personal ya existente como para el de nuevo ingreso, será la de 1 de enero, para los ingresados en el primer semestre y, del 1 de julio para los ingresados en el segundo semestre del año.

Sobre el nivel inicial de retribución se establecen los siguientes aumentos retributivos por antigüedad:

Años de antigüedad	Sobre salario base	Años de antigüedad	Sobre salario base
1	2%	14	24%
2	4%	15	25%
3	6%	16	28%
4	8%	17	31%
5	10%	18	34%
6	12%	19	37%
7	14%	20	40%
8	16%	21	46%
9	18%	22	47%
10	20%	23	48%
11	21%	24	49%
12	22%	25	50%
13	23%		

Estos aumentos periódicos se devengarán con efecto del 1 de enero o 1 de julio de cada año, según que el cumplimiento de la antigüedad se produzca en el primero o segundo semestre respectivamente.

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal recibirá cuatro pagas extraordinarias, consistentes cada una de ellas, en el importe de 30 días de salario base, incrementado con la antigüedad que tenga asignado cada empleado. Estas pagas se abonarán el día 15 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. A las referidas gratificaciones, tendrán derecho tanto el personal fijo como eventual en función del tiempo trabajado en el primer semestre para las pagas extraordinarias de marzo y junio, y en el segundo semestre para las de septiembre y diciembre.

Artículo 12. Plus de asistencia.

Todos los trabajadores, percibirán un plus de asistencia, consistente en el 10% del nivel inicial de su retribución diaria, por día efectivamente trabajado.

Artículo 13. Suplemento de remuneración por trabajo a turnos y nocturnidad.

a) Todos los trabajadores a turno, que actualmente percibirán un suplemento equivalente al 20 % de su salario base por días efectivamente trabajados.

b) Todo el personal que trabaje los días: 24 y 31 de diciembre de 23.00 h. a 7.00 h.; independientemente de su haber diario, recibirán una compensación económica de 120 euros. En caso de que las condiciones técnicas de funcionamiento lo permitiesen, el Consorcio contrataría un servicio privado de

vigilancia, facilitando el descanso del personal afectado en estas fechas.

Artículo 14. Plus de peligrosidad, penosidad o toxicidad.

Todos los trabajadores, percibirán un plus de peligrosidad, penosidad ó toxicidad, consistente en el 25% del nivel inicial de retribución diaria, por día efectivamente trabajado.

Artículo 15. Compensación de domingos y festivos.

El personal que por la organización del servicio tenga que trabajar en domingo o festivo, independientemente de su descanso semanal, percibirá una compensación económica por este concepto de: 22,00 euros, más día y medio de vacaciones por cada día festivo trabajado.

Asimismo, se considerarán festivos –solamente a efectos económicos– los días laborables de descanso o periodo vacacional de cada trabajador.

Artículo 16. Locomoción y plus volante.

La Empresa está obligada a facilitar medios de locomoción para desplazamiento del trabajador dentro de la jornada laboral.

La utilización de cualquier tipo de vehículo llevará aparejada la percepción del plus volante por simultanear, indistintamente del tiempo, la función propia del empleado con la de conducir para transportar materiales y/o personas. El importe de este plus se fija en 3,10 euros, por día en que efectivamente se simultanee dicha función.

Todo empleado que de mutuo acuerdo con la Empresa, dentro de su jornada laboral o en jornada extraordinaria, tenga que utilizar su vehículo propio para el desarrollo de su misión, cobrará el importe correspondiente a los kilómetros realizados al precio de 0,20 euros cada kilómetro. Cuando se trate de desplazamiento fuera del término municipal y la empresa no facilite medio de locomoción, la misma, abonará el importe de billete del autobús o de primera clase de ferrocarril, o en avión clase turista, o el importe de los kilómetros en el caso de que el trabajador utilice su coche propio.

Artículo 17. Gastos de viaje.

El personal que por necesidades y requerimiento de la Empresa se desplace fuera de la ciudad, y el desplazamiento le obligue a almorzar o pernoctar fuera de la misma, presentará justificante de los gastos que se le hayan ocasionado para su abono.

Cuando se pueda prever que el desplazamiento ha de ocasionarle un desembolso



de cierta importancia, podrá solicitar que se le facilite una cantidad a cuenta.

Capítulo III. Régimen de trabajo.

Artículo 18. Jornada de trabajo.

Jornada anual.

Durante la vigencia del presente convenio, el cómputo de horas anual para los distintos grupos de trabajo será el siguiente:

Personal Técnico, Administrativo y Mantenimiento: 1.561 horas

Personal de turnos: 1.521 horas

Jornada semanal.

Para todos los grupos de trabajo, será de 35 horas semanales.

Jornada diaria.

El Personal Técnico y Administrativo realizará una jornada de 7 horas.

Tanto el Personal sujeto a régimen de trabajo a turnos, como el Personal de Mantenimiento, por la organización del trabajo, podrán realizar una jornada diaria de 8 horas continuada.

Con el fin de compensar el cómputo global de horas, tendrán derecho a días adicionales de descanso.

El horario para todos los grupos de trabajo, de común acuerdo del Personal con la Dirección de la Empresa, se establecerá según las necesidades del servicio.

Artículo 19. Calendario laboral.

Para la aplicación del cómputo de la jornada anual y con independencia de las fiestas nacionales, autonómicas y locales, se considerará festivo el viernes de Feria de Septiembre en Écija. En caso de que esta fecha sea considerada fiesta local, de acuerdo con la empresa, se modificaría la misma asignándose otra fecha en compensación. Asimismo, como fiesta gremial, se sitúa el primer viernes de Junio.

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

Artículo 20. Prolongación de jornada.



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

Si la prolongación superase el horario de comida o cena, esto es las 15.30 h. o las 21.00 h. para el personal de mantenimiento y las 15.30 h. o las 23.30 h. para el personal a turnos, la Empresa estará obligada a proveer de comida o cena al personal afectado, concediéndose media hora en el lugar del trabajo o en sus inmediaciones. Dicha media hora será considerada a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. En caso de no proveer la empresa de comida o cena al personal afectado se le abonará 15 euros en concepto de dieta.

Ningún trabajador prestará más de 12 horas de trabajo ininterrumpidas, salvo casos de extrema gravedad y clara emergencia declarada por la Dirección.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. Si a requerimiento de la dirección de la Empresa, un trabajador tiene que realizar una jornada extraordinaria, con total independencia de la prolongación de la jornada a la que se refiere el artículo anterior, devengará un mínimo de dos horas extraordinarias o el número de horas realmente realizadas, si estas fueran superiores. El importe de la hora extraordinaria correspondiente a cada categoría laboral, será el resultado de aplicar al valor hora individual el incremento del 75%. De común acuerdo el trabajador con la Dirección, y siempre que las necesidades de la empresa lo permitan, se podrá optar por cobrar las horas extraordinarias o tomarlas en descanso, en cuyo caso se computarán doble a las realizadas.

Artículo 22. Plus de disponibilidad.

Debido al carácter de empresa de abastecimiento de primera necesidad y, en evitación de horas extraordinarias, como consecuencia de sustituciones, prolongación de tareas de ineludible aplazamiento, disponibilidad horaria, etc., se fija un Plus de Disponibilidad para el personal Técnico, Administrativo, Mantenimiento y Planta-Elevadoras, consistente en un 24 % del salario base con devengo mensual, a cambio de un computo de 120 horas anuales. El exceso de cómputo pactado se compensará por importe de 20 euros/hora.

Artículo 23. Plus de guardia-mantenimiento.



Debido al carácter de Empresa Pública de abastecimiento a municipios de primera necesidad y, para la localización urgente del Personal destinado en los Equipos de Mantenimiento de este Consorcio, en evitación de horas extraordinarias, se fija un Plus de Guardia-Mantenimiento, consistente económicamente en el devengo mensual del 20 % del Salario Base %, a los trabajadores destinados en estas tareas, por la prestación de este Servicio durante los 365 días del año.

No tendrán esta consideración los trabajos programados con antelación y aquellas averías provocadas por terceras personas.

Artículo 24. Vacaciones.

Todo el personal, sin distinción de categoría, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas, de un período de 22 días hábiles (lunes a viernes) o el número de días proporcionales, si su antigüedad en la Empresa fuese inferior a un año. A petición del empleado, la Dirección podrá fraccionar las vacaciones por períodos menores. Las vacaciones correspondientes al personal de nuevo ingreso en su primer año, serán prorrateadas a razón de 1,83 días hábiles por mes, computando entero aquel en que hubiera ingresado. Todo el personal deberá solicitar la fecha del disfrute de las vacaciones en el plazo comprendido entre el 1 al 20 de diciembre del año anterior para el personal de turno y del 1 al 31 de diciembre para el resto. La Dirección concretará la fecha de tal disfrute, de acuerdo con las necesidades de la Empresa y las peticiones de los empleados, procurando establecerlas en los meses de verano.

El plan de vacaciones aprobado, se expondrá en el tablón de anuncios con anterioridad al 31 de diciembre para el personal de turno y el 15 de enero para el resto.

Se continuara con el plan de rotatividad ya elaborado en años anteriores.

Si durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador pasase a situación de Incapacidad Temporal, interrumpiría las mismas, debiendo la empresa concederle el período no disfrutado.

Con respecto a los trabajadores a turno, se entenderá como periodo vacacional los meses comprendidos entre junio y septiembre.

Artículo 25. Licencias.

Todo el personal disfrutará de cuatro días anuales de asuntos propios

a) 15 días en caso de matrimonio.

b) 1 día por traslado del domicilio habitual, y 2 días si el traslado es a otra población.

c) 5 días por fallecimiento del cónyuge ó hijo.

d) 2 días por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes de hasta el 2º grado de consanguinidad.

Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia será de 4 días.

e) 1 día por fallecimiento de otro familiar político o consanguíneo.

f) 3 días por nacimiento de un hijo.

g) 5 días por interrupción voluntaria del embarazo, siempre y cuando no produzca baja médica.

Todos los empleados tienen derecho a una licencia por el tiempo necesario dentro de cada jornada laboral para asistencia a consulta médica. En todo caso, la dirección podrá requerir al trabajador un justificante.

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

Artículo 26. Excedencia.

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

Capítulo IV. Ingresos, promoción, ascensos y cambios.

Artículo 27. Ingresos, promoción, ascensos y cambios.

A) Ingresos:

Los ingresos en la Empresa se efectuarán por el sistema que mejor se adecue a la naturaleza de la plaza en cuestión.

B) Promoción:

Las vacantes producidas en la plantilla del personal, se cubrirán preferentemente, por la vía de promoción interna, valorándose al efecto, la antigüedad y los resultados de las pruebas a celebrar con tal objeto.

C) Ascensos:

Previa petición del trabajador, y consultado el Delegado de Personal sobre el particular, la Dirección de la empresa, emitirá informe y una vez estudiada la misma, la Junta Rectora de este Consorcio, decidirá al respecto.



D) Cambios:

Considerándose la antigüedad de los trabajadores y siempre que se produzca una vacante, los interesados podrán solicitar a la Dirección de la empresa, el cambio de departamento.

Esta petición, consultada al Delegado de Personal, será estudiada teniendo en cuenta las aptitudes y experiencia del solicitante.

Capítulo V. Acción social.

Artículo 28. Programa de acción social.

Durante la vigencia del presente convenio, ambas partes acuerdan llevar a efecto, el programa de Acción Social que a continuación se indica:

a) Complementos por baja médica:

La Empresa abonará a los trabajadores con cargo a la misma, un complemento hasta alcanzar el 100 x 100 de la base de cotización máxima de su categoría, en los casos de baja por accidente laboral, desde el día de la baja hasta el día de la alta médica, ambos inclusive.

b) Préstamos:

Se concederá un préstamo de hasta 1.500 euros como máximo, sin intereses, por trabajador, a devolver en 12 mensualidades (indistintamente en la época del año en que lo pida.).

En caso de necesidad manifiesta, el trabajador podrá solicitar un préstamo de hasta 6.000 euros, a devolver en 48 mensualidades sin intereses. Dicha petición será estudiada y en su caso aprobada, por la Comisión de seguimiento del Convenio,

c) Permiso no retribuido:

La Empresa concederá al empleado que lo solicite permiso no retribuido, con cotizaciones mínimas a la Seguridad Social, entre uno y tres meses, en caso de necesidad y previo acuerdo, Empresa-Delegado de los trabajadores.

d) Ayuda a estudios

Ayuda para estudios de empleados en activo e hijos de estos.

Para el año 2004, la cuantía de las ayudas será:

- Preescolar a Primaria (hasta 6.º curso): 80 euros.



- ESO, Bachillerato y FP: 120 euros.

Estudios universitarios 90 euros mensuales durante la duración del curso, incompatibles con otras ayudas.

Otros cursos de especialización relacionados con la actividad de la empresa, tendrán una ayuda del 50% de su importe, con la aprobación de la Empresa.

A partir del año 2004 y para los años sucesivos del presente Convenio, dentro del programa global de Acción Social, la Comisión de Seguimiento, fijará las cuantías para cada caso.

e) Ayudas médicas.

Los trabajadores y familiares, comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, para cualquier tipo de intervención buco-dental, prótesis u órtesis, así como la prescripción facultativa de gafas, lentillas -y los procesos correspondientes de corrección o renovación por deterioro o envejecimiento-, percibirán una ayuda económica total de 500 euros anuales.

A partir del año 2005 y para los años sucesivos del presente Convenio, dentro del programa global de Acción Social, la Comisión de Seguimiento, fijará las cuantías para cada caso.

f) Ayuda a Planes de Jubilación.

Consecuentemente ante el compromiso de la Empresa con sus trabajadores, con motivo de la negociación de los anteriores convenios colectivos, se establece, una ayuda personal a aquellos trabajadores que tengan establecido un "Plan de Pensiones".

Esta ayuda, previa justificación del establecimiento personal del plan, será para el año 2004 de 32 euros/mes A partir del año 2005 y para los años sucesivos del presente Convenio, dentro del programa global de Acción Social, la Comisión de Seguimiento, fijará la cuantía de ayuda.

g) Seguro de Accidente-Vida.

Todos los empleados disfrutarán de un seguro colectivo de accidente-vida, con un riesgo cubierto de 24 horas y un capital asegurado de 40.000 euros. por cada empleado en caso de muerte o invalidez. La ampliación de los riesgos cubiertos y por consiguiente del capital, podrán solicitarse por el empleado interesado, siendo a su cargo el abono de la diferencia. Se revalorizaran las primas y las cuantías del seguro, según la subida del I.P.C. anual, en sus vencimientos sucesivos.

i) Asistencia legal.





Todos los trabajadores del Consorcio, gozarán de asistencia letrada por cuenta de la Empresa, en todas las incidencias derivadas del desempeño de sus funciones laborales.

j) Consignación de partida.

Ambas partes acuerdan el establecimiento de la cuantía económica de la partida de Acción Social, a partir del año 2004, en 36.000 euros. Esta cuantía anualmente será objeto de estudio y aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento.

Capítulo VI. Derecho de representación colectiva.

Artículo 29. Órganos de representación.

Sin perjuicio de otras formas de colaboración, los trabajadores participaran en la Empresa a través de los órganos de representación contemplados en el presente capítulo. El Delegado de Personal dispondrá de un crédito de 17 horas mensuales acumulables, para el ejercicio de sus funciones de representante de los trabajadores y, este deberá comunicar a su jefe inmediato la ausencia de su puesto de trabajo con la antelación necesaria que permite la cobertura del servicio. Asimismo, la representación de la Sección Sindical del Consorcio, dispondrá de 16 horas anuales, para el ejercicio de las funciones sindicales propias, debiendo el trabajador comunicar a su jefe inmediato la ausencia de su puesto de trabajo con la antelación necesaria que permite la cobertura del servicio.

Además de las competencias establecidas en la legislación vigente, el representante de los trabajadores intercambiará información con la Dirección de la Empresa en los asuntos siguientes:

Desarrollo de la empresa; Planificación del trabajo en aquellos casos, en los que el personal pueda aportar su experiencia y conocimiento; Absentismo del personal; Desarrollo del programa de Acción Social; Mantenimiento de los locales de reunión; Concurso-oposición, ascensos y escalafón; Adecuación de los puestos de trabajo; Salud Laboral; Cultura y Deporte.

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

Artículo 30. Subvención a la sección sindical.

La Empresa facilitará el material de oficina necesario para el funcionamiento de la Sección Sindical.

Durante la vigencia del presente Convenio, se concederán -previa justificación-

para gastos menores, 250 euros anuales para la Sección Sindical.

Artículo 31. Locales de reunión.

Tanto el Delegado de Personal y Sección Sindical constituida dispondrá para su uso de un local de trabajo, equipado adecuadamente para la función a desarrollar. Con independencia del libre uso del local antes aludido la Empresa permitirá, hacer uso en el centro de trabajo de una de las dependencias para realizar reuniones fuera de la jornada de trabajo. Estas reuniones serán presididas por el Delegado de Personal, siendo este responsable del orden de las mismas.

Artículo 32. Derecho de asamblea.

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

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

Capítulo VII. Seguridad y salud laboral.

Artículo 33. Seguridad y salud laboral.

Ambas partes manifiestan su voluntad de cumplir y hacer cumplir la normativa vigente en materia de Seguridad e Higiene, así como en lo referente a Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995). Asimismo, se mantendrá durante la vigencia del presente convenio, el Servicio de Prevención externo, para el asesoramiento y control de la seguridad laboral.

La Empresa y los Delegados de Prevención, mantendrán periódicamente reuniones encaminadas a la mejora y mantenimiento de las medidas de seguridad que puedan afectar a los trabajadores.

Todos los trabajadores pasarán anualmente un reconocimiento médico general, obligándose personalmente, tras las indicaciones del facultativo, a su propia prevención, control y corrección, de los factores que puedan incidir, tanto en su salud, como en el desempeño correcto y sin riesgos de sus funciones laborales.

Artículo 34. Prendas de trabajo.

A todo el personal de Mantenimiento y Tratamiento-Elevadoras se les proveerá de un uniforme de invierno, compuesto de: un pantalón, dos camisas, un chaleco de lana, un par de zapatos, dos pares de calcetines y un anorak; y un uniforme de verano compuesto por dos camisas, un pantalón y dos pares de calcetines. Además se le entregaran monos de trabajo y unas botas de seguridad. Dichas prendas se entregaran de forma alternativa anualmente las de verano antes del 15 de Abril y las de invierno antes del 15 de Octubre, a excepción de la cazadora y anorak que se darán uno cada dos años.

Capítulo VII. Otras disposiciones.

Artículo 35. Saneamiento y depuración de aguas residuales.

Cualquier incorporación a la actual gestión de agua en «alta» de este Consorcio, como la explotación del Saneamiento y Depuración de Aguas Residuales de los Municipios Consorciados, que pudiera afectar al Personal de esta entidad, en cuanto a modificación de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica, remuneraciones, jornadas de trabajo, etc...serían objeto de estudio y común acuerdo entre la empresa y sus trabajadores afectados.

Artículo 36. Comisión de seguimiento.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria para aclarar las dudas en las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio. Esta Comisión estará integrada por cuatro miembros: dos designados por la Empresa y dos por los trabajadores. Asistirá como Secretario de la Comisión el designado por la Empresa.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria, y que no sean resueltas por ésta, se dirimirán por la autoridad laboral competente en cada caso.

Anexo 1. Jubilación.

Con independencia de quedar establecida la edad de Jubilación a los 65 años, la Junta Rectora, previo informe de la Dirección del Consorcio, podrá aceptar la prolongación de la vida laboral de aquel trabajador que expresamente lo solicite, estableciéndose de común acuerdo, las condiciones de permanencia en la misma.

Igualmente y ante la posibilidad de jubilación anticipada, a partir de los 60 años, el Consorcio, elaborará un análisis de la situación actual de la plantilla, siendo el mismo, objeto de estudio por la Comisión de Seguimiento del Convenio.

Tabla de remuneraciones inicial para 2004.

Incrementada en un 2,00% + 0,5%.



Andalucía

Consortio de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas "Plan Ecija"

BOP , 09 de marzo del 2005

Página 15 de 15

